

УДК 331.526

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПОСТКРИЗИСНОЙ ЭКОНОМИКИ

Гайдар А.Е., аспирант

Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

Под влиянием посткризисного состояния и нарастающих темпов глобализации система занятости претерпевает сильные видоизменения в своем содержании и структуре. Главной особенностью современного рынка труда является развитие нестандартных форм занятости, что обуславливает необходимость исследования сути подобных новообразований.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, неформальная занятость, неполное рабочее время, «фриланс».

Актуальность темы заключается в том, что стабильно действующая сфера занятости населения является важным звеном в регулировании экономики страны и поддержании социальной защищенности граждан. Стабильное функционирование системы занятости обеспечивает не только экономическую стабильность в стране, но и социальную защищенность каждого занятого субъекта. На сегодняшний день вследствие кризиса эти проблемы стали особо остро, - система занятости находится в угнетенном состоянии, претерпевает постоянные изменения и процессы трансформации. Наиболее очевидной особенностью занятости на сегодня является появление новых нестандартных форм занятости. Подобные формы начали проявляться еще до кризиса, но со временем этот процесс начал набирать все большие темпы. Это происходит оттого, что под влиянием нестабильной ситуации в стране работодатели используют любые способы экономии издержек, а сами работники находят новые, не всегда легальные, способы заработка.

Основной целью работы является анализ тенденций и особенностей нестандартных форм занятости, получивших широкое распространение на сегодняшний день.

Изучению данной проблематики посвящены работы зарубежных таких ученых: Д. Бартона, Д. Ньюмарка, Д. Гордона, Э. Тофлера, Т. Малоуна. Весомый вклад в разработку темы внесли следующие украинские и российские ученые: Б.А. Аникин, В.Н. Бобков, Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, В.Е. Гимпельсон, Е.А. Гришнова, Р.И. Капелюшников, А.М. Колот, В.Н. Петюх, И.Л. Рудая, А.В. Шевчук, А.А. Яковлев и др.

На сегодняшний день не существует общепринятого определения понятий стандартной и нестандартной занятости. Ссылаясь на В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова [1], «стандартной» считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой «стандарт» так или иначе закреплен законодательно. А все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как «нестандартные».

Международная организация труда под стандартной формой занятости подразумевает официально закрепленную форму трудоустройства, которая характеризуется определенной

законодательством трудовой нагрузкой и уровнем оплаты труда [9]. Следовательно, формы занятости, которые не подпадают под данное определение, являются нестандартными.

Обобщая вышесказанное, можно сделать заключение, что нестандартная занятость – это форма трудоустройства рабочей силы, основанная на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников.

Стремление работодателей минимизировать расходы на производство, в том числе за счет снижения прямых затрат на персонал, привело к тому, что длительность трудового договора и условия занятости работника становятся нестабильными и негарантированными. Эта тенденция четко просматривается в попытке заменить постоянных работников временными, в применении нестандартных форм занятости.

В связи с отсутствием общепринятого определения понятия нестандартной занятости, имеют место разногласия в перечне форм такой занятости.

В своей работе В. Гимпельсон и Р. Капелюшников [1] выделяют следующий набор нестандартных форм занятости: непостоянная (временная) занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, самостоятельная занятость, неформальная занятость, занятость в домашних хозяйствах населения.

Профессор А.М. Колот отмечает такие нетрадиционные формы занятости [4]:

- занятость на условиях неполного рабочего времени;
- занятость на условиях срочных договоров;
- временная, непостоянная занятость, в т.ч. заемный труд;
- вторичная занятость;
- дистанционная занятость;
- занятость на основе договоров гражданско-правового характера;
- неформальная занятость, в т.ч. самозанятость;
- незарегистрированная занятость в формальном секторе.

Каждый автор, занимающийся изучением данной тематики, выделяет свой список нетрадиционных форм занятости. Несмотря на различные взгляды ученых, непременно стоит отметить подобие этих перечней форм нестандартной занятости. На сегодняшний день наиболее значимыми и требующими тщательного изучения формами нестандартной занятости, на мой взгляд, являются неформальная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, удаленная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала.

В первую очередь необходимо обратить внимание на тенденцию развития неформальной занятости, так как она в наибольшей степени влияет не только на рынок труда, но и на экономику страны в целом. Неблагоприятные социально-экономические условия способствуют развитию неформального сектора. За последние годы наблюдается рост численности населения, занятого в неформальном секторе экономики (рис. 1). С 2009 г. этот показатель вырос на 280 тыс. чел. и за первое полугодие 2013 г. составил 4 751 тыс. чел. – 23,3 % занятого населения в возрасте 15-70 лет [6]. Важно отметить, что сельская местность является более уязвимой для развития неформального сектора занятости, это обосновывается менее развитой конъюнктурой рынка труда, по сравнению с городской местностью. За период первого полугодия 2013 г. было занято в неформальном секторе экономики 48,7 % жителей сельской местности и 11,8 % - городской. Наиболее охваченным неформальной занятостью видом экономической деятельности является сельское, лесное и рыбное хозяйство – почти 2/3 населения работало в данном секторе.

Основной характеристикой неформального сектора экономики является неуверенность работников в сохранении работы и отсутствие социальных гарантий. При этом далеко не все официально трудоустроенные работники имеют полные социальные права и гарантии. В период экономической нестабильности работодатели пытаются использовать разнообразные методы сокращения издержек (как законные, так и не законные), что чаще всего сказывается на ущемлении прав работников. Несовершенная законодательная система не позволяет

работникам отстаивать свои законные трудовые гарантии, что, в свою очередь, способствует переходу работников в неформальный сектор экономики.

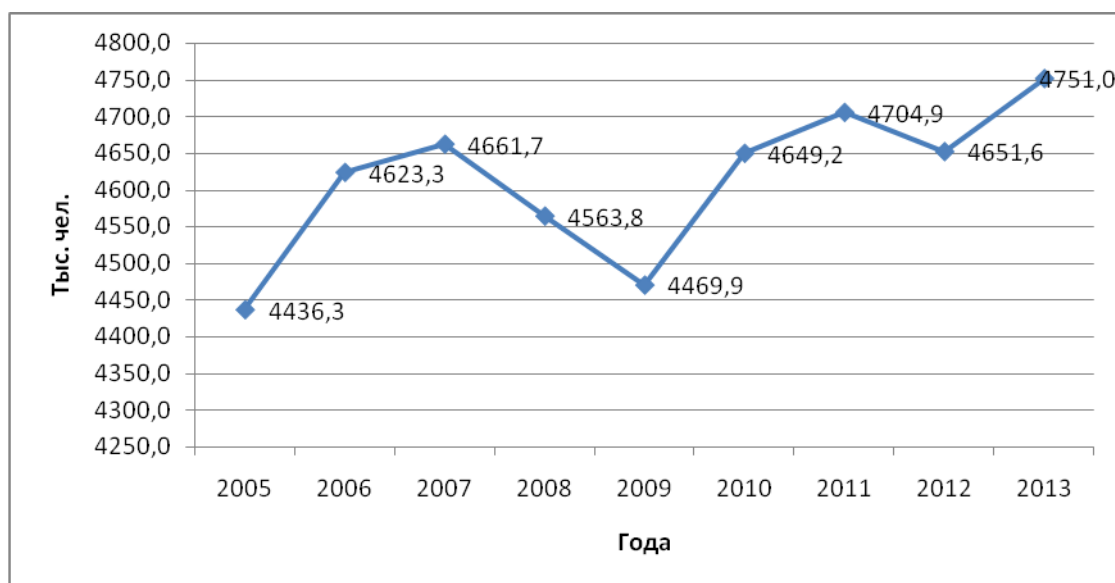


Рис. 1. Динамика численности населения, занятого в неформальном секторе в Украине в 2005-2013 гг. [6]

В кризисный период экономики страны имел место рост количества населения, официально работающего в условиях вынужденной неполной занятости. Данный критерий характеризуется двумя показателями – численность работников, находившихся в отпусках без сохранения заработной платы (на период прекращения работ), и численность работников, переведенных по экономическим причинам на неполный рабочий день или неделю.

Вышеприведенные показатели имели четкую тенденцию к росту (рис. 2). Численность работников, находившихся в административных отпусках, в 2009 г. составила 276 тыс. чел., в 2007 и 2008 гг. этот показатель имел значения 127 и 180 тыс. чел. соответственно [5]. Наибольшее значение данный критерий имел в 2010 г. – 363,3 тыс. чел., что составляет 3,4 % от среднесписочной численности штатных работников. К 2012 г. значение данного показателя сократилось почти до уровня 2007 г. и составило 1,3 % среднесписочной численности штатных работников (137,9 тыс. чел.).

Кризисный 2009 г. определил максимальный показатель численности работавших неполный рабочий день (неделю) – более чем в 2 млн. чел., что составляет почти 20 % среднесписочной численности штатных работников [5]. В последующие годы наблюдается динамика к снижению значения данного показателя, в 2012 г. было зарегистрировано 736,8 тыс. чел., переведенных на неполный рабочий день (неделю) (рис. 3).

Можно сделать определенные выводы о том, что наблюдаются положительные изменения в динамике роста населения, занятого на условиях неполного рабочего времени в период 2009-2012 гг. С другой стороны, необходимо отметить, что статистика занятости на условиях неполного рабочего времени основывается на данных среднесписочной численности штатных работников, а данный критерий в исследуемом периоде имел постоянную тенденцию к снижению (рис. 4). Если в 2007-2008 гг. среднесписочная численность штатных работников составляла 11,4 млн. чел., то к 2012 г. это число снизилось до 10,5 млн. чел. [5]. Из этого непонятно, является ли динамика занятости на условиях неполного рабочего времени положительной.

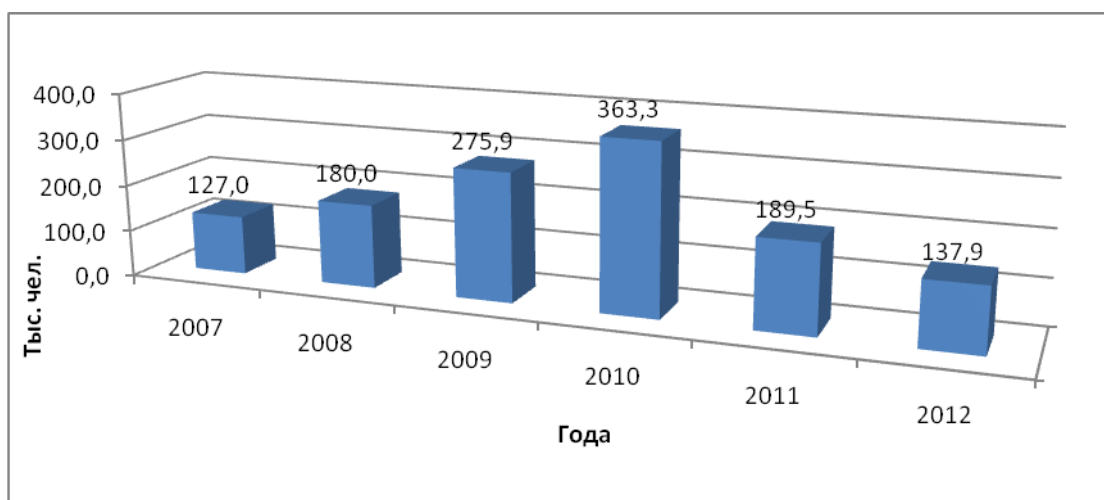


Рис. 2. Динамика численности работников, находившихся в отпусках без сохранения заработной платы в Украине в 2007-2012 гг. [5]

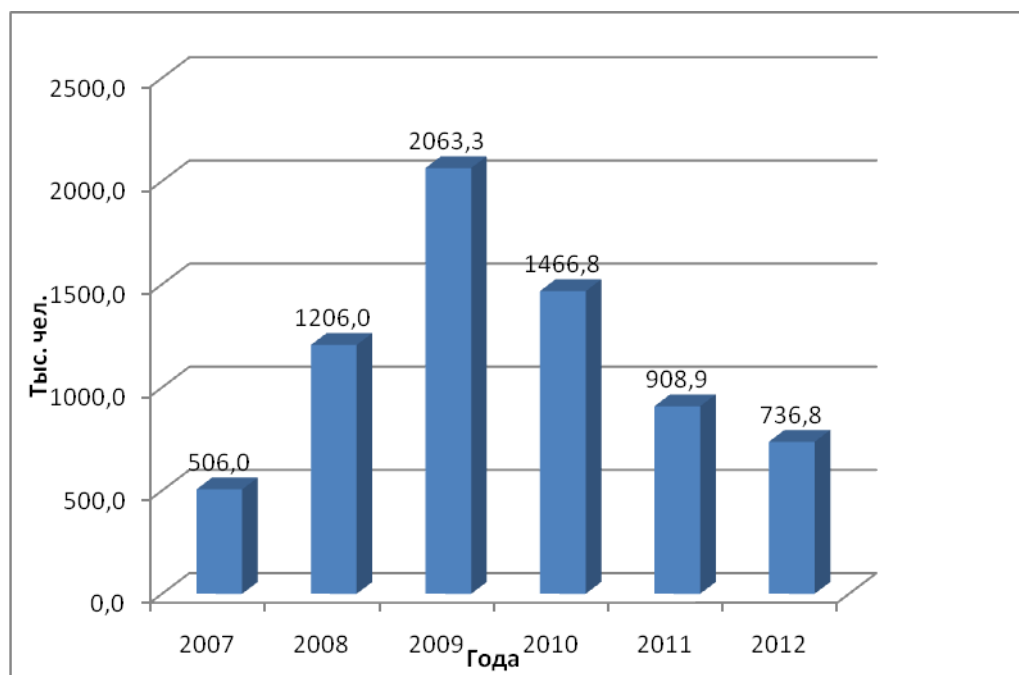


Рис. 3. Динамика численности работавших неполный рабочий день (неделю) в Украине в 2007-2012 гг. [5]

Вследствие глобальной информатизации общества, развития более модернизированных компьютерных мощностей все большую популярность получает удаленная работа - «дистанционная» занятость вне офиса. С каждым годом неуклонно растет количество работников данной сферы – «фрилансеров». Большую популярность «фриланс» набирает с развитием информационных технологий и сети интернет, что позволяет работникам выполнять определенные задания в более комфортных условиях. В этом и состоит основная положительная особенность данного вида занятости. Из положительных аспектов можно выделить свободный выбор профессии и места работы, удобный график, отсутствие ограничений по возрасту и полу, что способствует повышению продуктивности труда и увеличению свободного времени.

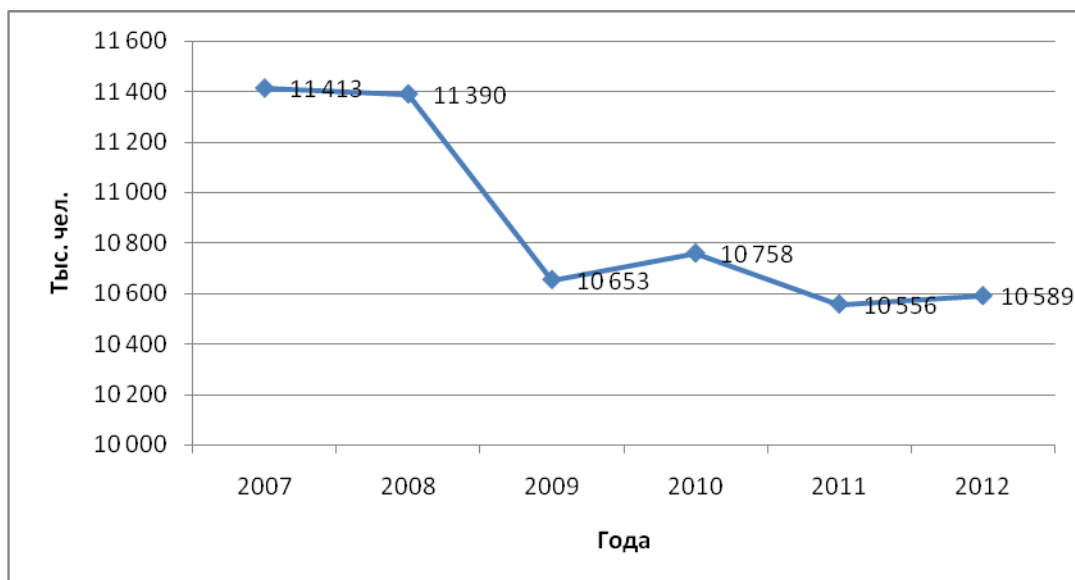


Рис. 4. Динамика среднесписочной численности штатных работников в Украине в 2007-2012 гг. [5]

При этом подобная занятость имеет свои негативные стороны. В первую очередь, это отсутствие гарантий социальных и гарантий на наличие постоянной работы и заработной платы, отсутствие перспектив на будущее. Имеется риск получить меньшую ранее оговоренную заработную плату, или не получить её вовсе. Свободный график, кроме положительного аспекта, имеет и отрицательный, который состоит в том, что человек может отрабатывать ненормированный рабочий день по 12 и более часов. Отсутствие общения с реальными людьми приводит к замкнутому образу жизни, ограничению от окружающего мира.

По подсчетам международной биржи для «фрилансеров» «Elance», украинцы занимают 3-е место в мире по уровню доходов [11]. По этому показателю Украину опережают сейчас только Индия и США. Уровень заработка украинцев вырос на 25-50%, если сравнивать первую половину 2013 и первую половину 2012 года. На этом сайте украинцы заработали более 50 млн. у.е. Всего же на портале зарегистрировано более 20 тыс. специалистов из Украины по состоянию на декабрь 2013 г., и за последний год это количество увеличилось на 8 тыс. Количество заключенных сделок с украинскими специалистами выросло на 55%. Наиболее востребованными работниками являются IT-специалисты, переводчики и дизайнеры.

По статистике другой международной биржи «oDesk», за второй квартал 2013 года украинские «фрилансеры» заработали около 8 млн. у.е., в среднем в час украинский IT-специалист зарабатывает 19,88 у.е. [11].

Необходимо отметить, что вышеприведенная статистика не является официальной. На сегодняшний день отсутствует какой-либо государственный контроль данной системы занятости, отсутствуют регулирующие нормы и социальные гарантии работников. Вследствие этого подавляющее большинство «фрилансеров» работают неофициально, тем самым увеличивая теневой рынок занятости.

При необходимом регулировании данной системы занятости можно было бы увеличить объем ВВП страны, пополнить государственную казну за счет налогов и сборов, тем самым обеспечить работникам социальные гарантии, выплаты официальной заработной платы, пенсий и уверенность в будущем.

В деловой практике в Украине (но не в законодательной базе) всё чаще стали появляться новые менеджерские технологии – «аутстаффинг», «аутсорсинг», «лизинг персонала».

Аутстаффинг подразумевает под собой предоставление персонала необходимой квалификации для выполнения определенных работ в течение ограниченного периода времени. При этом юридические трудовые отношения у работников заключены с кадровым агентством, а фактическое место работы остаётся на предприятии, которое пользуется услугами кадрового агентства по предоставлению работников. Все большее количество компаний прибегают к подобной услуге. Это обусловлено сокращением издержек по содержанию штата, экономией на налоговых и социальных выплатах. Вышеуказанную форму занятости выгодно использовать для сезонных или временных работ. С другой стороны, аутстаффинг имеет ряд отрицательных моментов, таких как отсутствие надлежащего контроля выполняемых работ, несоответствие выполняемых услуг требованиям заказчика.

Аутсорсинг предполагает передачу исполнения определенных функций поставщикам товаров и услуг и другим партнерам.

Лизинг персонала по смыслу полностью идентичен аренде, а смысловое содержание данного понятия аналогично определению аутстаффинга – предоставление работников в аренду для выполнения определённых работ и на конкретный срок. Предметом договора лизинга персонала является купля-продажа «рабочей силы», которую нельзя отделить от её «носителя» - конкретной личности, т.е. человека. Однако следует отметить, что по нормам украинского законодательства объектом аренды может быть только имущество. Ни человек, ни его труд предметом аренды быть не могут. По этой причине термин «лизинг персонала» не приемлем вообще для применения в области трудового права.

Необходимо отметить, что законодательной базой Украины не предусмотрен ни один из приведенных выше терминов. Таким образом, на сегодняшний день отсутствуют нормативные документы, которые напрямую регулируют такие модели трудовых отношений. По этой причине кадровые технологии, которые применяются с целью увеличения прибыли и уменьшения расходов, основаны в основном на манипулировании действующим законодательством, в том числе и в области трудового права.

Выводы. Нестандартные формы занятости на сегодняшний день являются универсальным инструментом бизнеса, поскольку его основная специфика заключается в возможности передачи внешнему исполнителю некоторых функций организации как полностью, так и частично; как на длительный срок, так и на короткий период времени. Такая ситуация позволяет снизить расходы и повысить эффективность выполнения определенных специфических задач.

С другой стороны, нестандартные трудовые отношения – это неустойчивая занятость с увеличенной степенью риска возможности продолжения трудовых отношений с работодателем, как правило, оформленных на трёхсторонней основе (работодатель – пользователь – работник – кадровое агентство), со сниженными гарантиями в оплате труда и социальной защиты работника. Такая занятость имеет следующие негативные аспекты: неустойчивая занятость, нестабильная заработная плата, сокращение социальных льгот и гарантий, отсутствие безопасности и охраны труда, отсутствие поддержки профсоюзов.

В любом случае, в течение времени мир меняется, экономика страны претерпевает изменения, что, безусловно, влияет на трансформацию форм занятости на рынке труда. Поэтому процесс видоизменения и появления новых нестандартных форм занятости является неизбежным. Необходимо не отвергать, а использовать гибкие формы занятости, подстраивать их под современные социально-трудовые отношения.

Многие формы занятости в Украине не имеют нормативной базы, поэтому первоочередным мероприятием в трудовой сфере на сегодняшний день является составление всеохватывающей нормативно-правовой политики и ее применение.

Литература:

1. Гимпельсон В.Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда/ В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.

2. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб./ В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. — К.: Знання, 2010. — 310 с.
3. Гулевич О.Ю. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій/ О.Ю. Гулевич// Україна: аспекти праці. — 2010.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія/ А.М. Колот. — К.: КНЕУ. — 2010. — 251 с.
5. Статистичний збірник «Праця України у 2012 році». — К.: Державний комітет статистик України, 2013.
6. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2012». — К.: Державний комітет статистики України, 2013.
7. Аутстафінг персонала: схема осуществления [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.ubr.ua
8. Новак И.Н. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов/ И.Н. Новак, Б.Н. Оверковский. — К.: Фонд им. Фридриха Эберта, 2011. — [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen
9. Официальный сайт Международной Организации Труда [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.ilo.org
10. Официальный сайт Государственного комитета статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.ukrstat.gov.ua
11. Украинские фрилансеры в тройке самых высокооплачиваемых в мире [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.ubr.ua

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ПОСТКРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Гайдар О. Є., аспірант

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

Під впливом посткризового стану і наростаючих темпів глобалізації, система зайнятості зазнає сильних видозмінень у своєму змісті і структурі. Головною особливістю сучасного ринку праці є розвиток нестандартних форм зайнятості, що зумовлює необхідність дослідження сутності подібних новоутворень.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, неформальна зайнятість, неповний робочий час, «фріланс».

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN THE POST-CRISIS ECONOMY

Gaidar A.E., postgraduate student

V.N. Karazin Kharkiv National University

Influenced by post-crisis state and the growing pace of globalization, employment system undergoes drastic changes in its content and structure. The main feature of today's labour market is the development of non-standard forms of employment, hence the need to study the essence of these phenomena.

Keywords: non-standard forms of employment, informal employment, part-time work, «freelance».

Поступила в редколлегию 03.03.2014 г.

Научный руководитель: Тютюнникова С.В., д. э. н., профессор