

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУРАХ

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN BUSINESS ORGANIZATIONS

А. Е. Чеканов,
аспирант

В статье рассматривается появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких графиков работы. Выявлены причины их применения, отражены результаты исследования, проводимого на предприятиях. Нестандартные формы занятости привлекательны и сегодня, так как позволяют расширить круг трудоспособного населения.

The article discusses the emergence and development of non-standard forms of employment and flexible working. The causes of their use reflects the results of research conducted in the workplace. Non-standard forms of employment and attractive today as they allow to expand the circle of the workforce.

Ключевые слова: временная занятость, гибкий график работы, неполная занятость, нестандартные формы занятости, стандартная занятость, формы занятости.

Key words: temporary employment, flexible working hours, part-time employment, non-standard forms of employment, the standard employment, employment forms.

Традиционно в экономически развитых странах рыночного типа за стандартную форму занятости принимается работа полный рабочий день и полную рабочую неделю с определенным количеством выходных дней и отпусков. Принято считать, что такое трудоустройство обеспечивает работнику по сравнению с другими формами занятости, более высокий уровень оплаты и лучшие условия труда, относительно стабильную занятость, перспективы служебного роста, установленные трудовым законодательством гарантии. Несмотря на это, как показывает практика, данная форма занятости не может абсолютно соответствовать не только потребностям индивидов в трудоустройстве, но и потребностям различных сфер экономики.

Существует целый ряд организационно-технических факторов в сферах трудовой деятельности, которые определяют целесообразность использования отличных от стандартной форм занятости.

Выделим основные из них:

- необходимость выполнения периодических или разовых производственных функций;
- выполнение работ, необходимых для обслуживания процесса производства, не требующих загрузки работников полное рабочее время;
- выполнение работ, связанных с неравномерностью спроса на них в течение определенного периода (например, дня, недели, месяца, года);
- выполнение работ, связанных с большими перегрузками и быстрой утомляемостью работников;

- выполнение трудовых функций, не требующих специально оборудованных на производственных площадях рабочих мест.

Таким образом, эффективная организация производства во многих сферах трудовой деятельности предполагает создание определенного количества рабочих мест на условиях, отличных от стандартных.

В настоящее время отказ от традиционной постоянной и полной в течение рабочего времени занятости обусловлено особыми условиями «выживания» предприятий различных форм собственности, требующих сокращения каких бы то ни было издержек, в том числе и на оплату труда работникам, а также повышения эффективности и гибкости использования рабочей силы.

Мы определяем первичные нестандартные формы занятости как формы занятости, имеющие иные, чем при стандартной занятости, условия вовлечения человека в сферу трудовой деятельности, экономические результаты, получаемые от данной деятельности, и социальные последствия. К данным формам занятости можно отнести следующие: частичная занятость, работа по совместительству, надомный труд, временная работа.

Под частичной занятостью нами понимается форма занятости, характеризующаяся меньшим по сравнению с официально признанным количеством рабочего времени. Одной из главных методологических проблем использования данной формы занятости заключается в том, чтобы определить степень «до-

бровольности» ее выбора. С одной стороны, предпочтение такого трудоустройства со стороны работника занятости на стандартных условиях предполагает раскрытие его трудового потенциала и дает возможность наиболее полно реализовать его социальные резервы, способствует решению проблем занятости населения. Это положение было зафиксировано в документах Международного бюро труда (1963 г.), где частичная занятость определялась как «работа, которая осуществляется регулярно и добровольно в течение рабочего дня или рабочей недели, продолжительность которых значительно короче нормальной». С другой стороны, вынужденная частичная занятость обостряет проблемы занятости, увеличивая уровень скрытой безработицы, тем самым препятствует созданию эффективной системы занятости, обеспечению приемлемых условий жизни населения. В связи с этим, в более поздних документах МБТ, например 1993 года, уточняется термин «трудоустройство, занятый неполное рабочее время», т.е. частично занятый, и подчеркивается, что он «не относится к работающим по найму лицам, являющимися частично безработными, т.е. к лицам, подвергшимся коллективному и временному сокращению нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам» [1; 180]. Исходя из специфики социально-экономического развития страны, нам представляется необходимым в категорию частично занятых все-таки включать всех работающих на данных условиях, однако при выборе вариантов решения проблем развития данной формы занятости учитывать добровольность или вынужденность такого трудоустройства различных групп населения, социальные последствия данного вида трудоустройства.

Следующей нестандартной формой занятости, выделяемой нами, является работа по совместительству, которую можно определить как трудоустройство человека на одном или нескольких дополнительных рабочих местах помимо основного места работы (уточним, что под основным местом работы понимается рабочее место, где трудовые отношения зафиксированы соответствующей записью в трудовой книжке). Используемый в научной литературе применительно к работе по совместительству термин «вторичная занятость» [2; 71–79], на наш взгляд, не совсем точно отражает суть данной формы трудоустройства. Кроме этого, данный термин предполагает некоторое ранжирование форм занятости, ставя совместительство в ранг вспомогательного вида трудоустройства. Однако данный вид трудоустройства занимал и занимает весьма существенное место в сфере занятости, так, по данным опросов ВЦИОМ, по совместительству работает около 20% трудящихся, особенно большая доля работающих по совместительству наблюдается в частном секторе

(например, на частных предприятиях таких сотрудников 30%, СП – 40%, среди индивидуалов – 25%) [3; 72]. Причем, как показывают исследования, работа по совместительству привлекает не только людей с низким уровнем дохода, но и трудящихся с относительно высоким доходом, обладающих профессиями пользующимися спросом на рынке труда, что свидетельствует об устойчивой потребности населения в подобном трудоустройстве [4; 86]. Таким образом, работу по совместительству следует рассматривать как важную форму занятости, дающую возможность населению «пережить» трудные времена или обеспечить более высокий уровень потребления, а также, не теряя прежних социальных гарантий, «попробовать свои силы» в иных сферах деятельности, тем самым, повысить уровень адаптированности на рынке труда [5; 77].

Еще одной формой нестандартной занятости является надомная работа, которую можно определить следующим образом: работа, не связанная с конкретным рабочим местом на предприятии или в организации, но предполагающая выполнение определенного задания (объем работ, выпуск продукции, посреднические услуги), данного работодателем. Развитие системы надомного труда способно решить целый ряд социальных проблем, связанных с трудоустройством таких групп населения как: лица с ограниченной трудоспособностью или имеющие ослабленное здоровье, женщины, имеющие малолетних детей. Данный вид трудоустройства имеет существенные преимущества для этих категорий людей, а именно: возможность совмещать трудовую деятельность с выполнением других обязанностей, самостоятельно планировать время выполнения работы, отсутствие временных, физических и материальных затрат на поездки к месту работы и т.п. Как показали наши исследования, наиболее привлекательными видами трудовой деятельности для данных групп населения являются работы типа: диспетчер-посредник, рекламный агент товаров и услуг, дающий информацию по телефону, художник-оформитель, дизайнер (с использованием компьютерной графики), программист, преподаватель и т.п. Очевидно, что такое трудоустройство позволяет обеспечить, хотя бы временно, работой определенную часть населения с наименьшими для государства затратами.

В особую группу нестандартных форм занятости нами выделяется временная работа, которая представляет собой краткосрочную работу, выполняемую по трудовым соглашениям между наемными работниками и работодателями с определением конкретного срока действия данного соглашения. Продолжительность данного вида трудоустройства зависит от времени, необходимого для выполнения объема работ, либо оговаривается период замещения временной вакансии (например,

период вынужденной нетрудоспособности постоянного работника). Для безработных временная занятость может быть обеспечена через трудоустройство на общественных работах, продолжительность которых (до 6 месяцев) зафиксирована в соответствующих нормативных документах [6; 44].

Таким образом, каждая из рассмотренных форм занятости «выполняет» определенные функции в процессе создания эффективной системы занятости и решении проблем трудоустройства населения. Однако анализ данных форм занятости будет не полным, если не отметить уникальное свойство, которым обладают данные формы. Речь идет о свойстве «сочетаемости» этих видов трудоустройства, которое заключается в возможности подбора и соединения их различных элементов в зависимости от потребностей индивида. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся сочетания условий нестандартной занятости для одного работающего:

- частичная занятость как основная работа и трудоустройство на условиях совместительства (наиболее часто встречающееся сочетание, возможно наличие двух и более работ по совместительству);
- частичная занятость как основная работа и работа по совместительству на дому;
- частичная занятость как основная работа и временное трудоустройство по совместительству;
- частичная занятость как основная работа и временная работа (в том числе и сезонная работа) в период продолжительного отпуска по инициативе администрации;
- работа на дому как основная на условиях полного рабочего дня и полной рабочей недели;
- работа на дому как основная работа на условиях частичной занятости (любая надомная работа с рабочим днем менее 8-ми часов и/или рабочей неделей менее 5-ти дней);
- работа на дому как основная и временное (сезонное) трудоустройство;
- работа на дому как основная и совместительство на дому;
- работа на дому как основная и временное совместительство на дому;
- работа на дому как основная и совместительство вне дома;
- временная работа на условиях полного рабочего времени и совместительство (выполнение краткосрочных работ по специальности и работа в качестве специалиста-консультанта по совместительству);
- временная работа на условиях частичной занятости и совместительство;
- временная работа и временное совместительство;

- временная работа и совместительство на дому.

Таким образом, первичные нестандартные формы занятости существенно расширяют возможности человека при выборе подходящего трудоустройства, их возможные комбинации позволяют ему более полно использовать свой трудовой потенциал.

Ни одна из нестандартных форм занятости не вызвала такой бурной реакции, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, как «заемный труд». Эта реакция свидетельствует о том, что данная нестандартная форма занятости затронула качественно иные моменты в трудовых отношениях, чем те, которые лежали в основе первичных нестандартных форм занятости. Понимание этого отличия является теоретической предпосылкой для анализа нового этапа в развитии нестандартных форм занятости. Эта новизна, качественно новое отличие, присущее только этому этапу, состоит в том, что впервые происходит внутреннее расщепление одного из субъектов трудовых отношений, и этим субъектом является «работодатель». Понимание последствий этого расщепления и должно быть положено в основу анализа и регулирования всего спектра трудовых отношений.

В упрощенном варианте, содержание заёмного труда определяется как финансовая аренда сотрудников – заключение договора о долгосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала

Довольно часто предоставление услуг заёмного труда отождествляют с лизингом персонала. В этом случае содержание заёмного труда выражается как предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок – от трех месяцев и до нескольких лет; а также как долгосрочная аренда персонала, который находится в штате агентства-лизингодателя.

Механизм заёмного труда подразумевает взаимодействие трех сторон. Первая сторона – это агентства занятости (или кадровые агентства). Следующей стороной отношений заёмного труда является предприятие-заказчик – это физическое или юридическое лицо, обращающееся в агентство занятости с целью поиска и подбора необходимого персонала на определенный срок. И, наконец, третья сторона отношений заёмного труда – это заёмный работник, то есть лицо, обратившееся в агентство занятости с целью поиска работы и трудоустройства.

Спрос на услуги агентств занятости складывается также под влиянием специфичности активов. Концепция специфичности активов предполагает,

что в условиях высокой специфичности активов возрастает вероятность вертикальной интеграции фирм, а стало быть, вероятно снижение спроса на услуги агентств занятости.

В случае заёмного труда в качестве работодателя для заёмного работника выступает агентство занятости. Однако оно является специфическим работодателем. Во-первых, агентства занятости управляют «портфелем заказов», который формируется, исходя из потребностей фирм-заказчиков, расположенных в различных отраслях и секторах экономики. Это разнообразие увеличивает потенциал агентств занятости как работодателей в отношении заёмных работников. Во-вторых, агентства занятости, предоставляющие заёмный труд, могут брать на себя риски не только заёмных работников, но и фирм-заказчиков, увеличивая, таким образом, объём рисков, что ведёт в конечном итоге к повышению уровня занятости и прибыли.

Самое очевидное потенциальное преимущество агентств занятости для предприятий-заказчиков состоит в том, что они дают им возможность использовать «услуги заёмных работников (заём-

ного труда)» только тогда, когда это необходимо, облегчая «стоимостную зависимость» отношений заёмный работник-предприятие-заказчик. Агентские отношения между предприятием-заказчиком и заёмным работником являются имплицитными. В результате отсутствия явных формальных ограничений создаются условия для более гибких взаимодействий «предприятие-заказчик – заёмный работник».

Исследование рассмотренных форм занятости позволило нам структурировать данные формы. В качестве критериев были выделены универсальные и специфические критерии классификации первичных нестандартных форм занятости (рис. 1).

Представленная нами структура первичных нестандартных форм занятости позволяет определить взаимосвязи между этими формами, выявить возможные варианты их соединения. На практике это дает возможность более точно установить потребности человека, связанные с трудоустройством, выбрать наиболее приемлемые для него комбинации занятости.

Библиографический список

1. Неполное рабочее время. 80-я сессия. Женева: МБТ, 1993 – III.
2. Грязнова Л., Марусис Г. Занятость: уровень, структура и формы регулирования. Минск. 1994.
3. Уолтер Кирхен Е. Безработица и гибкий рынок труда в Австрии. М., 1992.
4. Токсамбаева М. Легко ли быть экономически активным? // Вопросы экономики. – 1995. – № 5.
5. Хибровская Е. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. – 1995. – № 3.
6. Положение об организации общественных работ // Труд и человек. – 1997. – № 9.



Рис. 1. Критерии классификации первичных нестандартных форм занятости