

УДК 331.5

Ж.А. Оздербиева, О.И. Шершнева, И.И. Лямкин

Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, email: ozderbievazh@yandex.ru, shershneva.oi@mail.ru, lii66@mail.ru

РАЗВИТИЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ключевые слова: нетипичные формы занятости, рынок труда, заработная плата, рабочая сила.

В статье рассмотрены теоретические аспекты нетипичной занятости и ее основных форм. Проведены различия между типичной и нетипичной занятостью, дана классификация форм нетипичной занятости с учетом таких критериев, как регулярность труда, условия найма, режим рабочего времени, степени стабильности трудовых отношений. Выделены причины развития нетипичных форм занятости на рынке труда, обоснованы их преимущества и недостатки. Сделан вывод о целесообразности развития нетипичных форм занятости для достижения наилучшего эффекта задействования трудовых ресурсов.

Zh.A. Ozderbieva, O.I. Shershneva, I.I. Lyamkin

Kemerovo State University, Kemerovo, email: ozderbievazh@yandex.ru, shershneva.oi@mail.ru, lii66@mail.ru

DEVELOPMENT OF NON-TYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT IN THE LABOR MARKET

Keywords: atypical forms of employment, labor market, wages, labor force.

The article deals with the theoretical aspects of atypical employment and its main forms. Distinctions are made between typical and atypical employment, a classification of forms of atypical employment is given, taking into account such criteria as the regularity of work, conditions of employment, working hours, and the degree of stability of labor relations. The reasons for the development of atypical forms of employment in the labor market are identified, their advantages and disadvantages are substantiated. The conclusion is made about the expediency of developing atypical forms of employment in order to achieve the best effect of involving labor resources.

Исследование нетипичных форм занятости в современных условиях обусловлено принятием Указа Президента Российской Федерации от 13.05.2017 г. № 208 О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года, где одной из задач развития человеческого потенциала, является содействие эффективной занятости населения и мобильности трудовых ресурсов [1].

Большое значение в трансформации социально-экономических отношений на рынке труда вызвано наличием внешних и внутренних факторов развития национальной экономики. Прежде всего, эти трансформации проявляются в изменении структуры профессий на рынке труда и форм занятости. Например, с внедрением различных информационно-коммуникативных технологий и информационных технологий в повседневную жизнь общества с каждым годом повышает интерес к отрасли ИКТ. Работодатели предъявляют спрос на ра-

бочую силу, которой соответствуют необходимые компетенции для освоения новых профессий в этой отрасли, так как она характеризуется высокой наукоемкостью, интеллектуализацией трудовой деятельности, и высокой оплатой труда [2].

Кроме того, особенностью развития национальной экономики в последние десятилетия является ее возрастающая цифровизация. Как следствие, это влияет на рынок труда, где очевидными индикаторами являются показатели уровня экономической активности населения, его занятости и безработицы. В этих условиях стали развиваться и закрепляться новые формы занятости, которые были не типичны для рынка труда ранее: удаленная работа, дистанционная работа, гибкий график работы, неполная занятость. Данные изменения оказывают воздействие и на оплату труда работников и на ее мобильность, что либо повышает их конкурентоспособность на рынке труда, либо ограничивает.

Цель исследования

Исследовать нетипичные формы занятости и охарактеризовать их влияние на рынок труда. Выявить преимущества и недостатки нетипичных форм занятости, обозначить их роль в расширении возможностей получения заработной платы.

Материалы и методика исследования

Основные положения статьи опирались на источники отечественных исследователей по проблеме, информация из интернет-ресурсов. Методы, используемые в исследовании: компаративистика, научный и системный анализ.

Результаты исследования и их обсуждение

Нетипичные формы занятости являются объектом исследования на протяжении длительного периода как среди отечественных исследователей, так и зарубежных. Даются попытки систематизации научных взглядов на сущность нетипичных форм занятости. Условно можно выделить несколько направлений научных дискуссий в исследуемой проблеме: во-первых, определение терминологии для занятости, которая нехарактерна для ее традиционной формы; во-вторых, попытка классифицировать формы занятости; в-третьих, выявить влияние на рынок труда и социально-экономическое развитие страны; в-четвертых, положительная или отрицательная оценка нетипичных форм занятости. Закономерность появления нетипичных форм занятости обусловлена социально-экономическими трансформациями на рынке труда, так как традиционные формы занятости не могли удовлетворить потребность работодателей в рабочей силе необходимого уровня квалификации. Это требует систематизации взглядов на трактовку понятия нетипичных форм занятости.

При исследовании форм занятости авторы используют разную терминологию: нетипичная, нестандартная, атипичная, нетрадиционная.

Использование термина «нетипичная занятость», а также «нестандартная занятость» встречается у следующих авторов: В. Камешкова [5], Л.А. Стяжкина и Н.В. Закалюжная [6]. Термин «атипичная форма занятости» используется такими авто-

рами, как: И.Я. Киселев, О.В. Мощная, Т.М. Хусяинов [3], С.М. Хенкин [4]. Термин «нетрадиционная занятость» используют: Н.А. Абузярова [7], А.В. Шипов [8].

По нашему мнению, данные термины являются синонимами, так как отражают одинаковые характеристики, которые нацелены на то, чтобы обозначить имеющиеся отличия данных форм от традиционной занятости. Чаще всего нетипичную занятость рассматривают с трех позиций: как социальное, экономическое и правовое явление. При этом данные термины не отражены на законодательном уровне. В данной статье будет уделено внимание социально-экономической составляющей понятия «нетипичная занятость».

Нетипичная трудовая занятость трактуется, как «деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует, либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный» [9].

Первоначально, для объективного понимания специфики нетипичной занятости рассмотрим ее отличия от типичной занятости (см. табл.1). Согласно традиционным представлениям найма рабочей силы, необходимо учитывать различные критерии оценки, отражающие отношения работодатель-работник (например, наличие/отсутствие трудового договора, его срок, место работы, оплата труда).

Исходя из содержания таблицы 1, можно отметить, что для нетипичной занятости характерны следующие черты: непродолжительность трудовой деятельности, отсутствие гарантии стабильности заработной платы, возможность возникновения различных рисков правового характера в трудовых отношениях.

В сложившихся научных представлениях о нетипичной занятости выделяют несколько ее форм: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость. Классификация форм нетипичной занятости представлена в таблице 2.

Таблица 1

Различия традиционной и нетипичной занятости

	Критерии	Традиционная (типичная) занятость	Нетипичная занятость
1.	Правовые основы регулирования трудовых отношений	Наличие трудового договора	Подмена трудового договора иными формами взаимоотношений между работодателем и работником
2.	Срок трудового договора	Бессрочный	Краткосрочный (при наличии трудового договора)
3.	Место работы	Обязательное присутствие работника на работе (физический контроль со стороны работодателя)	Нет прямого физического контроля со стороны работодателя за трудовым процессом работника
4.	Продолжительность рабочего дня	Полный рабочий день	Неполный рабочий день
5.	Оплата труда	Регулярный характер заработной платы и наличие социальных выплат	Нерегулярный характер заработной платы (продолжительность и размер заработной платы зависит от спроса работодателя на соответствующий вид труда работника)

Таблица 2

Классификация нетипичных форм занятости

	Критерий	Формы нетипичной занятости
1.	По регулярности труда	1. Временная занятость 2. Случайная занятость
2.	По условиям найма работника	1. Занятость на основе заемного труда 2. Занятость на основе дистанционного труда
3.	По режиму рабочего времени	1. Неполная занятость 2. Занятость, основанная на гибком графике труда 3. Формальная занятость (работник числится, но временно не работает, по независящим от него причинам)
4.	По степени стабильности трудовых отношений	1. Устойчивая нетипичная занятость (дистанционный, надомный труд) 2. Неустойчивая нетипичная занятость (срочный трудовой договор)

Воздействие социально-экономических и институциональных факторов на рынок труда	• Структурный дисбаланс в экономике • Глобализация • Новые технологии • Изменения в законодательстве
Проблема оптимизации издержек производства	• Изменение организационно-управленческих стратегий в области трудовых отношений и найма • Альтернативные способы снижения затрат на заработную плату работникам
Макроэкономическая ситуация в национальной экономике	• Макроэкономическая нестабильность (инфляция, безработица, экономический кризис)

Рис. 1. Причины возникновения и распространения нетипичной занятости на рынке труда

Для современного периода развития рынка труда стали все чаще проявляться различные формы нетипичной занятости и трудовых отношений, что не может не настораживать, поскольку не ясна масштабность их развития и степень воздействия на социально-экономическую деятельность трудоспособного населения. Следует отметить, что данная тенденция – это проблема не одной какой-то отдельно взятой страны, а большинства стран. Очевидным является тот факт, что нетипичная занятость возникает не спонтанно и развивается вследствие определенных причин, которые могут быть обусловлены не только спецификой развития национальной экономики, но и внешними факторами (рис. 1).

Надо признать, что причины распространения нетипичных форм занятости постоянно модифицируются, они не могут быть статичными, так как меняются и условия, и ориентиры развития национальных экономик. Тем не менее, можно выявить те причины, которые проявляются в современных условиях функционирования рынка труда. Так, например, структурный дисбаланс в экономике проявляется в стремительном расширении сферы услуг по сравнению со сферой производства. Нетипичная занятость в ней развивается благодаря специфике спроса в этой сфере, который отличается своей нестабильностью. Это проявилось в период пандемии, когда что-то действенное для стимулирования спроса на услуги делать было невозможно в силу установленных ограничений на посещения в учреждения. Кроме того, существует сезонный фактор, влияющий на спрос в гостиничном бизнесе и туризме, что вынуждает управленцев прибегать к гибким формам организации труда.

Определенный вклад в развитие нетипичных форм занятости вносит и глобализация. Ужесточение международной конкуренции и фрагментация производства вынуждает производителей прибегать к системе производства с нулевым запасом материалов, и передавать часть работы на аутсорсинг, а работников нанимать на основе краткосрочных контрактов [10].

Развитие новых технологий так же способствует развитию нетипичной за-

нятости. Распространение процесса цифровизации во всем мире, интернет-технологий, привели к тому, что все операции по производству и продвижению товара можно делать в быстрые сроки. Зачастую части производственных процессов могут одновременно находиться в разных странах. Как следствие, это влияет и на формирование новых форм занятости (например, дистанционная работа), не характерных для традиционной занятости. Развитие цифровых технологий создало основу для развития искусственного интеллекта, представляющего собой самообучающуюся систему. Внедрение в процессы производства искусственного интеллекта существенно усложняет положение работников, которые не могут в таком быстром темпе наращивать профессиональные компетенции, и поэтому становятся неконкурентоспособными на рынке труда. Современные реалии таковы, что работник должен не просто самосовершенствоваться и улучшать качество рабочей силы, он должен приобретать смежные компетенции, постоянно обновляя свои профессиональные знания с учетом усовершенствования технологий. И даже наличие таких знаний не дает работнику гарантий на полную занятость, что вынуждает его соглашаться на любые формы нетипичной занятости.

Сокращение издержек производства вынуждает управленцев прибегать к различным формам нетипичной занятости с целью уменьшения затрат на заработную плату, поскольку в условиях усиления конкуренции между производителями уменьшить расходы на капитал становится нецелесообразным решением.

В условиях макроэкономической нестабильности работодатели стратегически подходят к найму работников, что приводит к увеличению временных форм трудовых отношений. Так, например, произошло в Республике Корея после азиатского финансового кризиса в конце 1970-х годов и в США во время экономического кризиса 2008 года [10].

Таким образом, в экономике все субъекты отношений в сфере труда, так или иначе способствуют развитию нетипичной занятости. Так, государство может влиять на данный процесс с помощью правового регулирования трудовых от-

ношений, работодатели из-за своего преимущества, как покупателя рабочей силы, отраслевые профсоюзы, деятельность которых по разным причинам может быть ослаблена или неэффективна, и наконец, сами работники, которые соглашаются работать на условиях нетипичной занятости.

Исходя из обзора научных публикаций по данной теме, можно сформировать только негативное представление о нетипичной занятости, и нецелесообразности ее дальнейшего развития. Но как видится нам, здесь не все так однозначно, необходимо выделить и положительные черты нетипичной занятости, обозначить ее значимую роль на рынке труда.

Зарубежные исследования рынка труда отмечают наличие проблем неустойчивости занятости, снижение социальных гарантий работников, в том числе условия и безопасность труда. По мнению экспертов Международной организации труда, в мире происходит увеличение нестандартных трудовых отношений. Из всей совокупности мировой рабочей силы (84%) «только 25% работников трудятся на условиях постоянных контрактов, почти треть (35%) – самозанятые, 13% работают по временным контрактам или контрактам с фиксированным сроком, а 12% трудятся в неформальном секторе. Для стран с развитыми экономиками более характерна полная занятость (64%), для развивающихся экономик – неформальная (17%) и самозанятость (40%). Самозанятость населения также доминирует в странах с низким уровнем дохода (61%)» [11].

Еще одной проблемой является разрыв в уровне зарплат за один и тот же вид деятельности для работников типичной и нетипичной занятости. Например, в России «временные работники проигрывают в уровне зарплат своим коллегам с постоянным трудоустройством, получая на 15-55% меньше. Доходы неформально занятых еще ниже – от официальных зарплат они отличаются на 43-65%» [12]. За рубежом данный разрыв составляет порядка 30 процентных пункта [10].

Несмотря на наличие ряда проблем, которые сопровождают нетипичные формы занятости, можно рассмотреть

успешный опыт применения нетипичных форм в экономике. Так, показателен опыт ФРГ в период проведения либеральных социально-экономических реформ в 2003-2005 годах, в результате чего произошел рост нетипичной занятости, которая стала основой «нового экономического чуда» – Jobwunder, позволившего Германии относительно быстро преодолеть последствия мирового финансового кризиса и продолжить динамичное развитие. Результатом экономических реформ в ФРГ стало увеличение занятости за счет расширения ее нетипичных форм. К 2007 г. нормальная занятость сократилась примерно на 1,5 млн. человек, тогда как нетипичная увеличилась на 2,6 млн. В 2006 г. доля нетипичной занятости достигла 22% (по некоторым данным – 25%) [13]. Финансовый кризис 2008-2009 гг. в ФРГ также способствовал увеличению нетипичной занятости. С целью адекватного реагирования на кризисные колебания рыночной конъюнктуры работодатели стали прибегать к таким формам нетипичной занятости, как заемный труд и срочная занятость.

Обобщая вышеизложенное, можно отметить, что развитие нетипичной занятости происходит активнее в случае обострения макроэкономической нестабильности в экономике (безработица, экономический кризис). По результатам исследования можно выделить преимущества и недостатки нетипичных форм занятости. К основным недостаткам можно отнести следующее: неустойчивость занятости; нестабильная оплата труда, которая ниже, чем при типичной занятости; отсутствие социальных гарантий; ограниченные перспективы карьерного роста. Для работника нестабильная трудовая деятельность формирует неуверенность в завтрашнем дне, что сказывается на его конкурентоспособности на рынке труда. Низкий уровень заработной платы не может обеспечить ему в достаточном объеме удовлетворение текущих потребностей, но и ограничивает возможность по повышению качества рабочей силы, что в условиях цифровизации является объективной необходимостью. Социальные гарантии также играют ключевую роль в удовлетворенности трудом и оценке своих перспектив в сфере тру-

довых отношений. Однако в условиях нетипичной занятости социальные гарантии утрачивают свою актуальность для работодателей, исходя из оптимизации затрат производства. Для работника это означает ущемление его прав, поскольку социальные гарантии дают возможность качественного воспроизводства собственного потенциала, как физического, так и интеллектуального. Кроме того, нетипичные формы занятости не мотивируют работника на карьерный рост, а как следствие и работу с полной отдачей. Это обусловлено тем, что в глазах самого работника такая занятость не имеет перспектив по причине ее нестабильности и непривлекательности с точки зрения оплаты труда.

Можно согласиться с тем, что нетипичная занятость работника в целом ухудшает его материальное положение, но, например в условиях макроэкономической нестабильности, она дает ему возможность быть не только трудоустроенным, но и получать какой-то доход. Даже нестабильная занятость может стать для работника в перспективе занятостью постоянной, если он заинтересует работодателя своими профессиональными компетенциями.

Выводы

Считаем, что нетипичную форму занятости можно рассматривать как эффективный инструмент решения проблем в сфере трудовых отношений,

не только в условиях макроэкономической нестабильности, но и в тех случаях, когда работник не может по тем или иным причинам физически присутствовать на рабочем месте на условиях полной занятости.

Особенно актуальна нетипичная занятость для работников определенного статуса на рынке труда. Это касается женщин, имеющих малолетних детей, в том числе не имеющих материальной поддержки и воспитывающих детей в одиночку, людей с ограничениями по здоровью, молодежи, которая хотела бы совмещать учебу и работу, для получения необходимого опыта, знаний и умений по профессии. Уязвимой категорией работников являются и люди предпенсионного и пенсионного возраста в силу того, что они непривлекательны для потенциальных работодателей. Поэтому для такой категории работников нетипичная занятость – это возможность получения дополнительного дохода.

В перспективе при формировании государственной политики в области трудовых отношений и достижении эффективной занятости в экономике, расширение нетипичных форм занятости можно рассматривать как инструмент антициклического регулирования рынка труда, так как государство выступает гарантом социальной стабильности, не позволяя увеличиваться уровню безработицы и бедности, снижаться уровню ВВП.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2017 г. № 208 О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216629/ (дата обращения: 22.10.2022).
2. Оздербиева Ж.А., Шершнева О.И., Хирная А.Ю. Влияние цифровой экономики на рынок труда // Экономика и предпринимательство. 2018. № 6 (95). С. 103–107.
3. Хусяинов Т.М. Основные подходы к определению понятия «атипичная занятость» // Наука. Мысль. 2016. № 11. С. 54–57.
4. Хенкин С.М. Новые формы занятости и новые социальные группы: проекция на политику. Опыт Испании // Полития. 2022. № 3 (106). С. 180–196.
5. Камешкова В. Нетипичная занятость: основные понятия, виды, проявления феномена // Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития: Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2019. Часть 1. С. 253–258.
6. Стяжкина Л.А. Нетипичные формы занятости // Молодой ученый. 2019. № 29 (267). С. 102–106.
7. Абузарова Н.А. Нетрадиционная занятость: характерные особенности и правовые коллизии регулирования // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2. С. 69–75.

8. Шипов А.В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике // Молодой ученый. 2010. № 7 (18). С. 136–138.
9. Моцная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 6-2. С. 20-27.
10. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения: 22.10.2022).
11. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 386–409.
12. Исследование: в мире растет количество работников с нестандартными формами трудоустройства. [Электронный ресурс]. URL: <https://incrussia.ru/news/issledovanie-v-mire-rastet-kolichestvo-rabotnikov-s-nestandartnymi-formami-trudoustrojstva/> (дата обращения: 26.10.2022).
13. Супян Н.В. Нетипичная занятость в ФРГ // Современная Европа. 2015. № 3. С. 58–70.