

НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ПОПЫТКА СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА

В статье дан анализ существующих проблем в исследовании нетрадиционных форм занятости. Показано, что в них следует выделять нетрадиционные формы трудовых отношений и нетрадиционные формы организации труда. Описано расширение роли сотрудника. Дан анализ причин возникновения нетрадиционных форм занятости. Описаны услуги, появившиеся благодаря нетрадиционным формам занятости.

У статті дано аналіз існуючих проблем у дослідженні нетрадиційних форм зайнятості. Показано, що в них слід виділяти нетрадиційні форми трудових відносин і нетрадиційні форми організації праці. Описано розширення ролі співробітника. Здійснено аналіз причин виникнення нетрадиційних форм зайнятості. Описано послуги, що з'явилися завдяки нетрадиційним формам зайнятості.

The present paper contains an analysis of problems in the research on non-traditional forms of employment. It is demonstrated that they include non-traditional forms of work relations and non-traditional forms of organization of work. An analysis of factors that generated non-traditional forms of employment is given. Services that appeared thanks to non-traditional forms of employment are described.

Ключевые слова. Нетрадиционные формы занятости, нетрадиционные формы трудовых отношений, нетрадиционные формы организации труда, аутсорсинг персонала, краудсорсинг.

Ключові слова. Нетрадиційні форми зайнятості, нетрадиційні форми трудових відносин, нетрадиційні форми організації праці, аутсорсинг персоналу, краудсорсинг.

Key words. Non-traditional forms of employment, non-traditional forms of work relations, non traditional forms of organization of work, personnel outsourcing, crowdsourcing.

Введение. Характерными признаками традиционной модели отношений между работником и работодателем являются:

1. наличие трудового договора, который работник заключает напрямую со своим работодателем (т. е. с тем, в чьих интересах он выполняет свои трудовые обязанности);
2. работник заключает трудовой договор только с одним работодателем;
3. наличие определенных социальных гарантий, предоставляемых работнику в соответствии с трудовым законодательством, трудовым и коллективным договором (право на отпуск и на больничный, защита от увольнения, гарантия минимальной заработной платы и т. д.);
4. освобождение работника от предпринимательских рисков (установленная трудовым договором заработная плата, при условии добросовестного выполнения трудовых обязанностей, выплачивается сотруднику в полном размере независимо от финансовых результатов деятельности предприятия);
5. работник отчужден от средств производства;
6. сотрудник выполняет свои трудовые обязанности на рабочем месте, предоставленном работодателем, в течение полной продолжительности рабочей смены.

Разумеется, в реальной практике трудовых отношений эти условия не всегда выполнялись в полном объеме, однако они формируют ту идеальную конструкцию отношений между работником и работодателем, которая зафиксирована в законодательстве и которая соответствует ожиданиям общества.

Однако на современном этапе происходит постепенный слом этой конструкции в силу ее несоответствия как запросам работников (по крайней мере, некоторой их части), так и интересам работодателей. Иначе говоря, она оказалась избыточно жесткой для обеих сторон трудовых отношений. Работники стремятся к большей свободе и к возможности максимизировать свой доход за счет принятия на себя определенных рисков, тогда как работодатели желают большей гибкости в вопросах приема на работу и увольнения персонала, а также привязки оплаты труда работника к финансовым результатам его труда (т. е. хотели бы перенести на работника часть предпринимательских рисков).

Постановка задачи. Наличие такого совокупного запроса на пересмотр традиционной модели трудовых отношений привело к возникновению ряда нетрадиционных форм занятости, которые получили как широкое распространение на практике, так и подробное освещение в экономической и управленческой литературе. Тем не менее, по нашему мнению, существуют следующие проблемы в анализе этих форм занятости:

- не выполнен анализ состава нетрадиционных форм занятости (можно указать на представляющую интерес попытку разделить нетрадиционные формы занятости на «старые» и «новые» [8]);
- не рассматривается изменение роли работника;
- мало внимания уделяется сопоставительному анализу различных форм нетрадиционной занятости (в качестве исключения можно назвать работу [3]);
- не изучается влияние возникновения новых форм занятости на рынок сопутствующих услуг.

В предлагаемой работе мы сделаем попытку в краткой форме осветить эти проблемы.

Результаты исследования. Прежде всего, укажем, что в существующей литературе исследователи пытаются отвести термину «нетрадиционные формы занятости» функции базового понятия, не допускающего дальнейшего членения, однако практика его применения для обозначения самых разных моделей взаимодействия работника и работодателя, отличающихся от традиционной, показывает, что на самом деле он играет роль зонтичного понятия [2, с. 70; 8]. Иначе говоря, в рамках понятия «нетрадиционные формы занятости» смешиваются такие явления, как нетрадиционные формы трудовых отношений и нетрадиционные формы организации труда. Это смешение нежелательно, так как речь идет о явлениях принципиально разного порядка.

Нетрадиционные формы трудовых отношений основаны на ином, по сравнению с традиционными, характере распределения доходов и рисков между работником и работодателем, на иной модели их взаимных обязательств и гарантий, а также на других принципах доступа к средствам производства. Иначе говоря, противопоставление традиционных и нетрадиционных форм трудовых отношений имеет экономическую, правовую и социальную природу. Сюда можно отнести аутсорсинг персонала, фрилансинг, арендный подряд и т.д.

Что касается нетрадиционных форм организации труда, то, как явствует из самого термина, в этом случае речь идет о нетрадиционном подходе к организации использования рабочей силы. Таким образом, противопоставление нетрадиционных и традиционных форм организации труда имеет под собой организационную основу. К нетрадиционным формам организации труда можно отнести удаленную работу и работу с гибким графиком, а также вахтовый труд.

Можно констатировать, что в приведенном выше перечне признаков традиционной формы занятости признаки 1—5 соответствуют традиционной форме трудовых отношений, а признак 6 — традиционной форме организации труда.

Из вышесказанного следуют два важных вывода. Прежде всего, нетрадиционные формы занятости не следует считать ни базовым понятием, не допускающим дальнейшего членения, ни собирательным (зонтичным) термином для обозначения разнообразных моделей взаимодействия работника и работодателя, для которых невозможно предложить более строгую классификацию. Нетрадиционные формы занятости представляют собой обобщающее понятие, в рамках которого выделяются нетрадиционные формы трудовых отношений и нетрадиционные формы организации труда (рис. 1).

Нетрадиционные формы занятости	
Нетрадиционные формы трудовых отношений	Нетрадиционные формы организации труда

Рис. 1. Состав нетрадиционных форм занятости

Второй вывод состоит в том, что нетрадиционная форма организации труда не обязательно сопровождается использованием нетрадиционной формы трудовых отношений и наоборот. Вполне возможна ситуация, при которой нетрадиционная форма трудовых отношений сопровождается традиционной формой организацией труда. Примером могут быть водители маршрутных такси, которые берут автобусы в аренду у автопарка и получают доход в виде разницы между выручкой за перевозку пассажиров и арендной платой, но при этом работают полный рабочий день по графику, установленному автопарком. Сюда же можно отнести аутсорсинг персонала, когда работник выполняет трудовые обязанности для фактического работодателя, формально не будучи связанным с ним трудовым договором. Также возможна ситуация, когда традиционная форма трудовых отношений совмещается с нетрадиционной

формой организации труда (речь идет о работе на дому по собственному графику при наличии трудового договора). Но, разумеется, возможно и одновременное использование нетрадиционной формы трудовых отношений и нетрадиционной формы организации труда (примерами могут быть фрилансинг и краудсорсинг).

Здесь же можно указать, что «чистой» традиционной формой занятости является только та, в которой традиционная форма трудовых отношений сочетается с традиционной формой организации труда (рис. 2).

		Форма организации труда	
		Традиционная	Нетрадиционная
Форма трудовых отношений	Традиционная	Традиционная форма занятости	Нетрадиционная форма занятости, основанная на нетрадиционной организации труда
	Нетрадиционная	Нетрадиционная форма занятости, основанная на нетрадиционной форме трудовых отношений	«Чистая» нетрадиционная форма занятости

Рис. 2. Соотношение между традиционными и нетрадиционными формами занятости

Что касается изменения роли работника, то в современных условиях при использовании нетрадиционных форм занятости он нередко перестает быть для фирмы исключительно источником рабочей силы, и становится также источником капитала. Примером могут быть водители такси со своими автомобилями. Благодаря этому фирма может снизить издержки на формирование капитала, но одновременно увеличивается ее зависимость от сотрудников.

Однако здесь надо отметить, что работник может выступать в качестве источника капитала и при традиционных формах занятости (ярким примером служит прием на работу торгового агента с собственной клиентской базой). Иными словами, смена (или, скорее, расширение) роли работника не всегда сопровождается переходом к нетрадиционной форме занятости, что позволяет утверждать, что традиционные и нетрадиционные формы занятости не жестко противопоставлены друг другу, а формируют континуум.

Большой интерес представляет проблема сопоставительного анализа различных нетрадиционных форм занятости. Дело в том, что исследователи, как правило, сосредотачиваются на изучении либо тех форм занятости, которые можно условно назвать привлекательными (краудсорсинг, фрилансинг), либо тех форм, которые имеют в глазах общества негативный имидж (прежде всего аутсорсинг персонала). В результате за пределами их внимания остается как то, что роднит эти формы занятости друг с другом, так и принципиальные различия между ними (иначе говоря, результаты таких исследований носят частный, а не обобщающий характер).

Сходство между этими формами занятости (основанными на нетрадиционных трудовых отношениях) заключается в том, что они обеспечивают работодателю большую гибкость в отношениях с работниками. Речь идет о перенесении на работников предпринимательских рисков, в силу чего отсутствуют гарантии как полной и постоянной занятости, так и фиксированной оплаты труда (по сути дела, в обоих случаях имеет место прекарнизация труда). Однако в «привлекательных» формах эти неудобства компенсируются за счет роста дохода работника, большей свободы в планировании рабочего времени и организации труда и возможности более полноценной самореализации (для фрилансинга характерно сочетание всех трех факторов, для краудсорсинга — скорее последних двух). Нередко это также сопровождается снижением отчуждения работника от средств производства. Это выражается как в виде предоставления работнику средств производства (прежде всего — в форме аренды, как уже в упомянутом выше примере с маршрутными такси; известны случаи, когда персонал берет в аренду ресторан), так и в виде привлечения на работу сотрудников со своими средствами производства (пример — водители такси со своими автомобилями).

В случае «негативных» форм перенос на работника предпринимательских рисков не сопровождается предоставлением ему адекватной компенсации, более того, ему может сопутствовать еще более высокая степень отчуждения от средств производства (как это происходит при аутсорсинге персонала, когда работник формально не связан никакими

отношениями с фактическим работодателем) и рост эксплуатации [6, 7]. Отметим, что на использование таких форм занятости объективно есть спрос, а попытки их законодательного регулирования с целью улучшения положения работников сталкиваются с сопротивлением работодателей [1, 4].

Таким образом, как «привлекательные», так и «негативные» нетрадиционные формы трудовых отношений имеют в своей основе стремление работодателя минимизировать свои риски за счет их переноса на сотрудника, принципиальное различие же заключается в наличии или отсутствии компенсации работнику за этот перенос рисков.

В завершение остановимся на услугах, которые возникли благодаря появлению запроса на нетрадиционные формы занятости. Первым очевидным примером будет услуга формального трудоустройства работников (обычно специализированным кадровым агентством) для последующей передачи их в аренду фактическим работодателям (на этой услуге основан аутсорсинг персонала). Другим примером будет услуга коворкинга, благодаря которой свободные агенты могут работать не дома и не в офисе, а в специально оборудованном помещении [5]. Спрос на эту услугу со стороны свободных агентов объясняется следующими факторами:

— желанием иметь полноценное рабочее место, которое дома оборудовать не всегда возможно;

— нежеланием работать на дому (из-за нежелания смешивать работу и дом, отсутствия дома необходимых условий для полноценной работы — как технических, так и психологических, желания четко выделить в течение дня рабочее время и т. д.).

Таким образом, возможность работать на дому не всегда оказывается привлекательной для свободных агентов. Скорее, им важно работать по собственному графику и не в офисе.

Заключение. Разумеется, данная работа не претендует на полное и подробное описание современного состояния нетрадиционных форм занятости. Скорее, мы ставили перед собой цель дать краткое описание тех аспектов нетрадиционных форм занятости, которые пока не получили адекватного описания. Надеемся, что выполненный нами анализ окажется полезным для специалистов по экономике труда.

В качестве дальнейшего направления исследований мы считаем возможным рассматривать анализ нетрадиционных форм занятости (и в первую очередь тех из них, которые можно назвать «привлекательными») с точки зрения политической экономии. Интерес представляет как изменение отношения между трудом и капиталом, так и изучение нетрадиционных форм занятости под углом зрения экономических законов, сформулированных в рамках политической экономии.

Литература

1. Банцеева О. Механизмы против уклонистов // Эксперт Северо-Запад. — 2014. — № 20. Доступно онлайн по адресу: <http://expert.ru/northwest/2014/20/mehanizmyi-protiv-uklonistov/>. Проверено 01.07.2014.
2. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2013. — № 2. — С. 68—76.
3. Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2014. — № 1. — С. 168—173.
4. Заемный труд отменяется // Expert Online. — 2014. Доступно онлайн по адресу: <http://expert.ru/2014/04/24/zaemnyij-trud-otmenyaetsya/>. Проверено 01.07.2014.
5. Сумленный С. Офис с доставкой в кафе // Эксперт. — 2012. — № 6. Доступно онлайн по адресу: <http://expert.ru/expert/2012/06/ofis-s-dostavkoj-v-kafe/>. Проверено 01.07.2014.
6. Сумленный С. Рабство по-европейски // Эксперт. — 2013. — № 8. Доступно онлайн по адресу: <http://expert.ru/expert/2013/08/rabstvo-po-evropejski/>. Проверено 01.07.2014.
7. Сумленный С. Работа в долг // Эксперт. — 2013. — № 47. Доступно онлайн по адресу: <http://expert.ru/expert/2013/47/rabota-v-dolg/>. Проверено 01.07.2014.
8. Цыганкова И. В. «Новые» формы нестандартной занятости на российском рынке труда // Политическая экономия: прошлое, настоящее, будущее: сборник тезисов Международной научной конференции 15 мая 2014 года. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. — С. 133—135.

Стаття надійшла до редакції 2.07.2014 р.