Развитие нестандартных форм занятости в современной России[1]

Аннотация

Формирование гибкого рынка труда сопровождается распространением нестандартных форм занятости. Далеко не все они являются новыми, прогрессивными и способствуют созданию инновационной экономики. В статье приводится классификация нестандартных форм занятости с точки зрения рационального использования рабочего времени, выявлены преимущества и недостатки каждой из них. Авторами предложена система показателей оценки влияния нестандартных форм занятости на рынок труда, проведен анализ состояния нестандартной занятости в РФ.

Ключевые слова: нестандартная занятость, гибкая занятость, рынок труда, фрилансер, рабочее время

Базжина Виктория Андреевна
канд. экон. наук, доцент кафедры политэкономии, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет
vabazzhina@mail.ru

Цыганкова Инга Владимировна
д-р экон. наук, профессор кафедры управления трудовыми и социальными процессами, Санкт-Петербургский государственный экономический университет
tsy@fromru.com

Никишина Ольга Юрьевна
аспирантка НИИ труда и социального страхования, зам. декана, Московский институт управления
loc9999@mail.ru

Процесс формирования постиндустриальной экономики привел к необходимости усиления гибкости рынка труда. В связи с нацеленностью правительства на прорыв в инновационном плане, актуальным является поиск новых концептуальных подходов к социально-трудовым отношениям, позволяющих человеку максимально реализовать трудовой потенциал путем создания комфортных условий для креатив-

[1] Работа выполнена в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ «Исследование проблем занятости молодежи в условиях несоответствия объемов, профилей и качества профессиональной подготовки специалистов и рабочих потребностей рынка труда» (шифр 10.9066.2014).

ного труда [2, 4]. Поиск взаимовыгодных для работодателя и работника форм занятости позволит прийти к продуктивному для обеих сторон компромиссу. Гибкий рынок труда может эффективно реагировать на быстро меняющиеся условия. Его отличительной особенностью является увеличение гибкости рабочего времени. В этой связи широкое распространение получили нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени.

Нестандартные формы занятости

Формы занятости представляют собой организационно-правовые способы, или условия трудоиспользования [1]. Нестандартные формы занятости являются объектом пристального внимания ученых, но не существует единого мнения относительно их определения, характеристики, классификации. В отечественной экономической литературе обычно не делается различий между понятиями «нестандартная занятость» и «гибкая занятость». Многие российские исследователи (Н.Т. Вишневская, Т.С. Карабчук, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников и др.) не рассматривают такую характеристику, как гибкость занятости. Мы полагаем, что гибкая занятость – это формы работы, предусматривающие наличие гибкого рабочего времени, которое может распределяться по усмотрению работника в течение определенного периода. Нестандартная занятость не всегда характеризуется гибкостью рабочего времени. При таких формах нетрадиционной занятости, как временная, дистанционная и т.д. работа может выполняться в течение полного рабочего времени с жесткими временными рамками начала и окончания рабочего дня. Работник не имеет возможности распределять свое рабочее время. Гибкость рабочего времени дает ряд преимуществ работодателю, предприятию и позволяет повысить качество трудовой жизни молодежи, женщин, имеющие малолетних детей, инвалидов.

гибкий рынок труда может эффективно реагировать на быстро меняющиеся условия

Не все нестандартные формы занятости являются новыми, прогрессивными, способствуют созданию инновационной экономики. Согласно нашему мнению, можно выделить «новые» формы нестандартной занятости, появившиеся в начале XXI в.,

занятость в современной России

в период формирования постиндустриальной экономики, и «старые», «традиционные», которые получили распространение еще до 90-х гг. XX в. (см. *рис.*).

Традиционные формы нестандартной занятости

Традиционные формы нестандартной занятости с точки зрения рационального использования рабочего времени давали больше преимуществ



Рис. Классификация нестандартных форм занятости с точки зрения рационального использования рабочего времени

работодателю. Неполная занятость применялась еще в СССР [8]. В переходной экономике она стала широко распространенным, но негативным явлением, связанным с падением объема производства в стране. В этих условиях ее применение не давало преимуществ работникам, за исключением возможности сохранения рабочего места.

Временная занятость (на основе срочных трудовых контрактов, договоров на выполнение определенного объема работ, сезонная занятость и т.д.) была выгодна только работодателю, позволяя нанять работников на короткий срок. Для временных работников рациональность использования рабочего времени не играет какой-либо роли, а их положение ухудшается с точки зрения гарантий занятости и уровня оплаты труда.

Надомный труд (форма занятости, при которой работник трудится исключительно дома) позволял работнику рационально использовать рабочее время. Это была одна из первых форм нестандартной занятости, характеризующихся гибкостью рабочего времени. Ее негативными сторонами были: риск потери профессионализма, невозможность построить карьеру в организации, социальная изоляция. В XXI в. данная форма занятости трансформировалась в телетруд благодаря развитию коммуникационных систем, при этом гибкость использования рабочего времени сохранилась, а ее недостатки стали менее выражены: появились различные виды телетруда, предусматривающие присутствие работника на предприятии в течение определенного времени, либо общение с руководителем и коллегами посредством интернет-коммуникаций («Скайп», «Агент» и подобные программы).

Посменная работа успешно использовалась в СССР. Она позволяла удлинить время работы оборудования, рационально использовать рабочее время персонала, но при этом не была гибкой с точки зрения использования рабочего времени работником. В ФРГ и во Франции гибкое скользящее рабочее время стало применяться в 60-е гг. XX в. Первые попытки трансформировать данную форму работы в гибкую в СССР были предприняты в 70-е гг. XX в. В современных условиях в европейских странах гибкое скользящее рабочее время находит

новые формы нестандартной занятости способствуют усилению гибкости рынка труда

более широкое применение, чем в России, а нормативно-правовая база в ФРГ, Финляндии, Франции дает более широкие возможности его использования. При этом существуют хорошие перспективы развития данной формы нестандартной занятости в РФ, поскольку она соответствует потребностям инновационной экономики.

Самозанятость (занятость лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью) характеризуется тем, что данная группа работающих не является наемными работниками. Типичной чертой труда самозанятых является рациональное использование рабочего времени: работник заинтересован в том, чтобы за короткое время достичь максимальных результатов, т.к. от этого зависит его доход и продолжительность свободного времени. Как подчеркивает А.А. Разумов, «... открытие собственного дела позволяет ... решить проблему занятости для не самых сильных с точки зрения конкурентоспособности на рынке труда групп экономически активного населения...» [5]. Таким образом, самозанятость является мерой борьбы с бедностью.

подбор временного персонала имеет место, когда предприятию-заказчику необходимы работники на короткий период времени

Новые формы нестандартной занятости

Новые формы нестандартной занятости способствуют усилению гибкости рынка труда. Но не все они способствуют рациональному использованию рабочего времени и развитию инновационной экономики. В течение последнего десятилетия на российском рынке труда новыми явлениями стало применение заемного труда и распространение телетруда – дистанционной занятости. Под заемным трудом понимаются трудовые отношения, в которых участвуют три стороны: наемный работник, рекрутинговое агентство или другой посредник на рынке труда и предприятие-заказчик, которое фактически использует труд наемного работника. Наемный работник заключает трудовой договор не с предприятием-заказчиком, а с посредником.

Большинство российских исследователей (В.А. Свечкаренко, Р.П. Колосова, М.В. Луданик) выделяют такие виды заемного труда, как лизинг персонала, подбор временного персонала, аутсор-

вывод персонала за штат компании и передача выполнения отдельных функций сторонней организации позволяют сократить численность работников

синг и аутстаффинг. Лизинг персонала предполагает предоставление работников на длительный срок: от трех месяцев до нескольких лет. Подбор временного персонала имеет место, когда предприятию-заказчику необходимы работники на короткий период времени (от одного дня до двух–трех месяцев).

Применение аутсорсинга позволяет использовать современные технологии и знания сторонних специалистов при выполнении вспомогательных функций. Под аутстаффингом понимается вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера. Сотрудники продолжают работать на прежнем месте, но обязанности работодателя по отношению к ним выполняет агентство.

Использование заемного труда дает ряд преимуществ работодателю. Вывод персонала за штат компании и передача выполнения отдельных функций сторонней организации позволяют сократить численность работников. Но, с точки зрения работника, такие формы занятости имеют недостатки. В течение длительного времени во многих странах деятельность частных агентств по занятости запрещалась либо серьезно ограничивалась. Считалось, что заемный труд используется для уклонения работодателей от выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Лишь в 1997 г. была принята Конвенция № 181 Международной организации труда, разрешавшая деятельность частных агентств занятости. С этого времени во многих развитых странах был снят запрет на использование заемного труда. В России Конвенция № 181 не ратифицирована, но в настоящее ведутся дискуссии о возможности ее ратификации.

В последние годы численность заемных работников растет. Заемный труд играет положительную роль для работника, если речь идет о трудоустройстве безработных и создании для них новых рабочих мест. Если же речь идет о выведении сотрудников за штат «родного» предприятия и передаче их агентству, работники теряют гарантии занятости, снижается производительность их труда и удовлетворенность трудом, уровень оплаты труда, повышаются шансы возникновения трудовых конфликтов.

занятость в современной России

В 2008 г. Европейский парламент принял «Директиву о труде в агентствах временной занятости» [3]. Согласно ей, условия труда заемных работников должны быть такими же, как и у обычных работников данного предприятия. Данный документ был призван сократить различия, существующие между заемными и обычными работниками. Проект российского закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» защищает главным образом интересы работодателей, в нем не идет речь о ликвидации различий между заемными и постоянными работниками. То есть существует большая разница между положением заемных работников в РФ и в европейских странах.

В РФ 05 мая 2014 г. принят закон ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». Согласно ему, в ТК РФ введена статья 56.1. о запрете заемного труда с 01 января 2016 г. Но в главе 53.1 – «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников» сохраняется возможность привлечения персонала у компаний, зарегистрированных как частные агентства занятости, в случае, если они прошли аккредитацию. При этом введены ограничения на сроки привлечения работников (до 9 мес.), условия привлечения (запрет на использование привлеченных работников на особо вредных работах, для замены бастующих и т.д.) [10]. Данные изменения способствуют усилению социальной защищенности наемных работников.

Телетруд – форма нестандартной занятости, получившая распространение в постиндустриальной экономике. Немецкие исследователи A. Büssing, A. Drodofsky, K. Hegendörfer определяют телетруд как собирательное понятие для информационно- и коммуникационно-технически поддерживаемой трудовой деятельности, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя [11]. В России термин «телетруд» был впервые введен в оборот Г.Э. Слезингером.

Существуют различные виды телетруда. Численность надомных работников в послед-

заемный труд играет положительную роль для работника, если речь идет о трудоустройстве безработных и создании для них новых рабочих мест

использование дистанционной занятости позволяет создавать рабочие места для работников удаленных и депрессивных регионов

ние годы как в Европе, так и в России, существенно сократилась. Наибольшее распространение получил альтернативный телетруд (телеработник приходит на предприятие как минимум один раз в неделю, но чаще всего три дня работает на рабочем месте дома и два дня – на предприятии). Преимуществами телетруда для работника являются: возможность распределять рабочее по своему усмотрению; отсутствие тотального контроля со стороны работодателя, хорошие возможности сочетания профессиональной жизни и обучения; повышение удовлетворенности трудом от увеличения продолжительности свободного времени в течение суток; получение возможности трудоустройства работникам, которые не могут работать в обычном режиме работы. Недостатками являются риск потери профессиональной и социальной компетенции, снижение шансов построить карьеру, опасность социальной изоляции.

Мы полагаем, что использование дистанционной занятости позволяет создавать рабочие места для работников удаленных и депрессивных регионов. Телетруд является формой нестандартной занятости, позволяющей рационально использовать рабочее время, повысить гарантии занятости социально уязвимых групп работников. Его применение способствует формированию инновационной экономики.

Диапазон гибких форм работы достаточно широк, но отличительной чертой является гибкость рабочего времени. По мнению экспертов, в Германии уже в 2000 г. 85% занятых работали, используя гибкое рабочее время, а различные его модели применялись на 2/3 немецких предприятий [13]. К сожалению, до настоящего времени не проводились комплексные исследования, позволяющие оценить масштабы распространения гибких форм работы в России.

Среди гибких форм работы наиболее известными являются работа в рамках пятидневной рабочей недели со свободным началом и окончанием рабочего дня и посменная работа со свободным началом и окончанием рабочего дня. Данные формы, предусматривающие время обязательного присутствия работника на рабочем месте в течение определенных часов и остальное рабочее время,

занятости в регионах России

которое можно планировать по своему усмотрению, являлись для многих немецких и французских предприятий первой моделью гибкого рабочего времени (ГРВ). В 2004 г. ее использовали 33% немецких предприятий [12]. В России такие формы работы чаще применяются в торговле и сфере услуг, нежели в промышленности. Они нашли применение в сети супермаркетов «Лента» (торговля), на НПО «Интегро» (разработка программного обеспечения, оказание услуг в сфере компьютерных технологий). Однако, по мнению авторов, именно в промышленности следует внедрять ГВР, особенно для инженеров-разработчиков, занятых в инновационном процессе. В РФ существует потенциал развития данных форм работы.

Счета рабочего времени представляют собой своеобразную систему учета, позволяющую гибко организовать рабочее время отдельно взятого работника. Для сотрудника создается так называемый «личный счет», на который зачисляется разница между временем, которое он должен отработать по договору, и фактически отработанным. Счета рабочего времени содержат информацию о накоплениях и задолженностях времени, которые должны компенсироваться временем отдыха, либо временем работы к определенному сроку или в течение определенного промежутка времени. Существуют краткосрочные счета рабочего времени (со временем компенсации в течение недели, месяца или года) и долгосрочные (со временем компенсации от года до десяти лет). В европейских странах счета регулируются отраслевыми тарифными соглашениями и нормативными актами, принятыми на предприятии. Для работников они дают такие преимущества, как возможность планирования собственного рабочего времени; более высокая мотивация к труду. В основном в настоящее время в европейских странах отдается предпочтение краткосрочным счетам рабочего времени [13].

Опыт создания счетов рабочего времени может быть использован на отечественных предприятиях с учетом российских условий и особенностей. Это позволит сделать рабочее время более гибким и будет способствовать его рациональному использованию.

диапазон гибких форм работы достаточно широк, но отличительной чертой является гибкость рабочего времени

опыт создания счетов рабочего времени может быть использован на отечественных предприятиях с учетом российских условий и особенностей

В течение последнего десятилетия в России появилось такое явление, как фриланс.

Фрилансер – лицо, работающее без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемое только для выполнения определенных работ. В отечественной экономической литературе отсутствует однозначное определение фриланса. К фрилансерам относят как индивидуальных предпринимателей, предлагающих свои услуги, так и временных наемных работников. При этом фрилансер может одновременно выполнять трудовые задания для нескольких предприятий.

Фрилансерами обычно являются работники высокой квалификации и творческого труда (дизайнеры, программисты, переводчики). Характерными чертами фриланса являются: использование информационных и телекоммуникационных систем в трудовой деятельности (вся работа либо какая-то ее часть выполняется дистанционно), определенная независимость от работодателя, свободный график работы.

Некоторые авторы (С. Горлова) не делают различий между терминами «телеработник» и «фрилансер». Но, на наш взгляд, правовой статус данных двух работников существенно различается. Телеработник состоит в штате организации и осуществляет трудовую деятельность на основе трудового договора, фрилансер же не состоит в штате какого-либо предприятия.

По нашему мнению, в условиях постиндустриального общества во фрилансеров трансформировалась определенная часть самозанятых (индивидуальных предпринимателей) и временно занятых наемных работников. Но в отличие от обычных временно занятых, фрилансеры обычно добровольно выбирают работу без постоянного работодателя, четко определенного рабочего времени и места работы. Они находятся в правовом поле и являются социально защищенной группой работников только в случае, если выступают в качестве индивидуальных предпринимателей. ТК РФ не регулирует многие стороны фриланса.

Для фриланса характерно рациональное использование рабочего времени. Возможность распределения рабочего времени по своему усмотрению делает данную форму работы привлекательной

занятости в
ренной России

для многих работников. Фриланс – инновационная форма занятости, но только изменения в трудовом законодательстве, регулирующие трудовую деятельность данных работников, могут обеспечить фрилансерам, работающим по найму, социальную защиту.

На наш взгляд, целесообразно использовать методику оценки влияния нестандартных форм занятости на рынок труда. Это позволит оценить позитивное и негативное воздействие данных форм на рынок труда (см. *табл.*). На основании полученных результатов может быть предложен комплекс мер, поддерживающих развитие форм занятости, способствующих достижению и сохранению баланса на рынке труда, рациональному использованию рабочего времени на предприятиях.

Анализ состояния неполной занятости в РФ

Анализ состояния неполной занятости в РФ позволяет сделать выводы о том, что численность занятых неполное рабочее время по инициативе администрации имела тенденцию к росту в 2008, 2009 и 2010 гг., т.е. в годы мирового экономического кризиса и в первый посткризисный год, в 2011–2012 гг. значение показателя существенно снизилось. На основании данных Росстата [5, 6] нами был рассчитан удельный вес данной группы занятых за период 2009–2013 гг. В 2009 г. значение показателя составило 1,7; в 2010 г. – 2,6; в 2011 г. – 0,09; в 2012 г. – 0,07% от общей численности занятых, т.е. доля данной группы невелика. Анализ показателей позволил выявить взаимосвязь масштабов вынужденной неполной занятости с состоянием рынка труда: чем ниже численность занятых в экономике, тем выше численность занятых неполное рабочее время по инициативе работодателя.

Учет численности работавших неполное рабочее время по соглашению с работодателем ведется Росстатом с 2010 г. Показатели, рассчитанные нами на основании данных Росстата [6, 7], свидетельствуют о том, что в 2010–2012 гг. удельный вес данной группы в общей численности работников в РФ составлял менее 1%. Численность в данной группе существенно выше, чем численность работавших неполное рабочее время по инициативе администрации в 2011–2012 гг.,

телеработник состоит в штате организации и осуществляет трудовую деятельность на основе трудового договора, фрилансер же не состоит в штате какого-либо предприятия

Таблица

Показатели оценки влияния нестандартных форм занятости на рынок труда

Формы занятости и режимы рабочего времени	Показатели		Примечание
	Отражающие негативное влияние на рынок труда	Отражающие позитивное влияние на рынок труда	
Неполная занятость	1. Численность работников, занятых неполное рабочее время по инициативе работодателя. 2. Удельный вес работников, занятых неполное рабочее время по инициативе работодателя, среди общей численности работников	1. Численность работников, занятых неполное рабочее время по собственному желанию. 2. Удельный вес работников, занятых неполное рабочее время по собственному желанию	Показатель численности занятых неполное рабочее время целесообразно рассматривать в динамике за ряд лет. Это позволит выявить тенденции развития данной формы занятости (на предприятии, в рамках вида экономической деятельности, либо всей национальной экономики)
Временная, непостоянная или случайная занятость	1. Средняя продолжительность работы временно занятых, мес. 2. Удельный вес временно занятых среди общей численности работников. 3. Удельный вес временно занятых, продолжительность времени найма на одном предприятии у которых составляет менее 1 г.	1. Удельный вес временно занятых, продолжительность времени найма на одном предприятии у которых составляет более 1 г.	Показатели, отражающие удельный вес временно занятых, продолжительность времени найма у которых составляет более 1 г., свидетельствуют об определенных гарантиях занятости для работника в течение краткосрочного периода
Сверхзанятость	1. Удельный вес работников, регулярно занятых более 40 ч. в неделю		Сверхзанятость бывает по инициативе работодателя и работника. Во втором случае она обычно связана с презентеизмом – желанием работать «на износ»
Телетруд (дистанционная занятость)	1. Удельный вес надомных работников среди общей численности работников	1.Удельный вес телеработников, для которых предусмотрено сочетание труда на рабочем месте на предприятии и на удаленных рабочих местах	Дистанционная занятость работников, трудящихся исключительно дома, способствует социальной изоляции и потере профессионализма, что является причиной увольнений по собственному желанию и негативно влияет на внутренний рынок труда предприятия

Окончание таблицы

1	2	3	4
Заемный труд	1. Средняя продолжительность работы заемных работников на предприятии, мес. 2. Удельный вес заемных работников среди общей численности работников. 3. Удельный вес заемных работников с продолжительностью времени найма на одном предприятии менее одного года	1. Удельный вес заемных работников, продолжительность времени найма на одном предприятии у которых составляет более одного года	Показатель удельного веса заемных работников с продолжительностью времени найма более одного года свидетельствует об определенных гарантиях занятости для работника в течение краткосрочного периода
Гибкие формы работы (рабочее время с гибким началом и окончанием рабочего дня, гибкое скользящее рабочее время, счета рабочего времени)	–	1. Численность работников, для которых применяются гибкие формы работы. 2. Удельный вес работников, для которых применяются гибкие формы работы, среди общей численности работников	Расчет показателей может быть произведен отдельно по каждой из гибких форм работы. Это позволит выявить те из них, которые получили приоритетное развитие в рамках вида экономической деятельности, либо всей экономики страны

в то время как в 2010 г. наблюдалась противоположная ситуация. Это свидетельствует о позитивных тенденциях развития рынка труда.

Численность регулярно занятых 41–50 ч. в неделю в РФ снижалась с 2009 по 2011 г., а в 2012 г. наблюдалось увеличение значения показателя [9]. Численность занятых более 50 ч. в неделю снижалась на протяжении всего рассматриваемого периода. Но при этом удельный вес сверхзанятых в России в целом оставался в 2009–2012 гг. высоким, составляя более 5%. Это свидетельствует о негативном влиянии данной формы занятости на рынок труда.

Официальная статистика не всегда отражает фактическое состояние в сфере сверхзанятости, на многих предприятиях переработанные часы не учитываются в отчетности, а потому, по нашему мнению, масштабы сверхзанятости в РФ существенно выше. В 2009–2012 гг. наиболее велика численность сверхзанятых в возрастной группе 30–39 лет, а также среди работников сферы обслуживания и торговли, что объясняется специфи-

численность занятых неполное рабочее время по инициативе администрации имела тенденцию к росту в 2008, 2009 и 2010 гг. и в первый посткризисный год

чем ниже численность занятых в экономике, тем выше численность занятых неполное рабочее время по инициативе работодателя

кой данных видов экономической деятельности и невысоким уровнем оплаты труда в данной сфере. Численность работников, имевших работу на определенный срок, снижалась с 2009 по 2012 г.

На протяжении всего рассматриваемого периода удельный вес данной группы работающих составлял более 3%. Численность лиц, работавших по договору гражданско-правового характера, снижалась с 2009 по 2011 гг., а затем наблюдался рост. Росла численность лиц, работавших на основе устной договоренности без оформления документов в 2011–2012 гг. в сравнении с предшествующим периодом. Это свидетельствует об увеличении масштабов неформальной занятости.

В настоящее время в РФ не ведется систематический статистический учет телеработников. Согласно данным обследования населения по проблемам занятости, проведенного Федеральной службой государственной статистики, численность надомников в 2009 г. составила 21 тыс. чел., в 2010 г. – 21 тыс. чел., в 2011 г. – 13 тыс. чел., в 2012 г. – 19 тыс. чел., т.е. группа надомников в РФ является малочисленной, наблюдается тенденция снижения ее численности. Но существует достаточно многочисленный сегмент тех, кто занят в рамках иных форм телетруда.

Сложно оценить численность и состав работников, для которых применяются гибкие формы работы, поскольку учет данных групп занятых в масштабах всей страны до настоящего времени не проводился.

Выводы

Анализ состояния нестандартной занятости в РФ, проведенный на основе приведенных показателей, позволил сделать следующие выводы:

– масштабы неполной занятости по инициативе работодателя, негативно влияющей на рынок труда, невелики, наблюдается тенденция сокращения численности и удельного веса работников данной группы;

– неполная занятость по соглашению с работодателем еще не получила в России широкого распространения;

– в РФ высоки численность и доля сверхзанятых, что негативно влияет на рынок труда и качество трудовой жизни работников данной группы;

занятости в современной России

– не представляется возможным провести анализ состояния всех сегментов рынка труда временно занятых; результаты исследования отдельных сегментов свидетельствуют о расширении масштабов неформальной занятости, оказывающей негативное воздействие на рынок труда;
– при сокращении численности и удельного веса надомников наблюдается развитие иных форм телетруда;
– наблюдается рост численности и удельного веса фрилансеров;
– на основе существующей статистической информации не представляется возможным оценить масштабы и динамику развития заемного труда в России, большинства гибких форм работы и отдельных форм и моделей телетруда.

официальная статистика не всегда отражает фактическое состояние в сфере сверхзанятости, на многих предприятиях переработанные часы не учитываются в отчетности

Источники

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – 8-е изд., доп. – М.: Изд-во НОРМА, 2009. – 416 с.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. // Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/info/6217/.
3. Лютов Н.Л. Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. – 2009. – № 3. – С. 85–101.
4. Мельников О.Н. Случайно ли наступление эпохи креативной экономики? // Креативная экономика. – 2013. – № 2 (74). – с. 118–126. – http://www.creativeconomy.ru/articles/28292/.
5. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. – М.: Формула права, 2007. – 336 с.
6. Российский статистический ежегодник 2012 г. – М.: Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2013. – 786 с.
7. Российский статистический ежегодник 2013 г. – М.: Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2014. – 717 с.
8. Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. – 2012. – № 18 (240). – с. 42–46. – http://www.creativeconomy.ru/articles/25070/ .

9. Труд и занятость населения г. Москвы, 2012. Стат. сборник. – М.: Департамент труда и занятости населения города Москвы, 2013. – 120 с.
10. Федеральный закон РФ от 05 мая 2014 г. № ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rg.ru/2014/05/07/trud-dok.html.
11. Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. – Göttingen, Bern, Seattle: Hogrefe-Verlag, 2012. – 275 S.
12. Elsner W. Multidimensionale Bestimmung und Ermittlung von Wohlfahrt mit Hilfe von Sozialindikatoren-Systemen. Theoretische und methodologische Probleme, in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Nr. 3, 373–399.
13. Flüter-Hoffman C., Solbrig J. Arbeitszeitflexibilisierung: Erfolgskonzept auch für kleine und mittlere Unternehmen. – Köln, 2003. – 216 S.

pn

Viktoria A. Bazzhina
Candidate of Science, Economics, Associate Professor, Department of Political Economics,
Saint Petersburg State Polytechnic University
Inga V. Tsigankova
Candidate of Science, Economics, Professor, Department of Labor and Social Process Management,
Saint Petersburg State University of Economics
Olga Y. Nikishina
Postgraduate, Scientific Research Institute of Labor and Social Insurance;
Vice Dean, Moscow Institute of Management.

Developing types of non-standard employment in contemporary Russia

Abstract

The formation of flexible labor market is accompanied by the distribution of types of non-standard employment. By no means are all of them new, progressive, and conducive to the creation of the innovation economics. The article contains the classification of non-standard employment types from the standpoint of rational use of working time, provides an overview of advantages and disadvantages of both of them. The authors suggest the system of criteria for the assessment of the impact of non-standard employment types on the labor market; they also analyze the state of non-standard employment in the Russian Federation.

Keywords: nonstandard employment, flexible employment, labor market, freelancer, working hours