

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ

DOI: 10.24290/1029-3736-2020-26-2-156-177

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ НА РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

В.И. Зубков, докт. социол. наук, проф. кафедры государственного управления и социальных технологий Московского авиационного института (национального исследовательского университета), ГСП-3, Волоколамское шоссе, д. 4, корп. 5, Москва, А-80, Российская Федерация, 125993*

В статье рассмотрены фундаментальные изменения, происходящие в экономиках развитых стран и влияющие на трансформацию рынков труда, начиная с середины прошлого века, когда многие ученые констатировали наступление новой постиндустриальной эпохи.

В статье решаются две взаимосвязанные задачи. Первая — выявить детерминированность возникновения нестандартных форм занятости общими закономерностями развития постиндустриальных экономик. В качестве таких взаимосвязанных закономерностей выделяются и рассматриваются переток рабочей силы из промышленности в сферы услуг и высоких технологий, сокращение численности персонала экономических организаций, использование организациями плоских адаптивных структур для достижения функциональной и численной гибкости, формирование организационных сетей, возрастание мобильности рабочей силы, децентрализация трудовой деятельности во времени и пространстве, благодаря использованию информационно-коммуникационных технологий, формирование интернет-экономики. Все это приводит к высвобождению рабочей силы, изменяет содержание трудовой деятельности, роль труда в жизни человека и мотивацию труда, способствуя развитию нестандартных форм занятости, в том числе открывая новые перспективы для самозанятости людей.

Вторая задача, решаемая в статье, состоит в анализе особенностей нестандартной занятости в современной России. В рамках решения этой задачи систематизированы формы нестандартной занятости в соответствии с российским трудовым законодательством, определены место нестандартной занятости в системе занятости россиян и ее структура, ее позитивные и негативные аспекты на макроуровне, на уровне экономических организаций и с точки зрения работников. Выяснено, что несмотря на излишнюю зарегулированность российской экономики в целом многие формы нестандартной занятости выпадают из поля зрения российского законодателя. Структура

* Зубков Владимир Иванович, e-mail: v.zubkov@bk.ru

нестандартной занятости в России не соответствует тенденциям развития постиндустриальной экономики, а значительная часть российской нестандартной занятости находится “в тени”. Это требует разработки новой политики занятости, включающей в себя более эффективные механизмы взаимодействия государства, работников и работодателей.

Ключевые слова: постиндустриальная экономика, стандартная занятость, нестандартная занятость, самозанятость, российское трудовое законодательство.

INFLUENCE OF MODERN SOCIO-ECONOMIC TENDENCIES ON THE DEVELOPMENT OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

Zubkov Vladimir I., Doctor of Social Sciences, Professor, Department of Public Administration and Social Technologies, Moscow Aviation Institute (National Research University), GSP-3, Volokolamsk highway, 4, bild, 5, Moscow, A-80, Russian Federation, 125993, e-mail: v.zubkov@bk.ru

The article discusses the fundamental changes taking place in the economies of developed countries and affecting the transformation of labor markets since the middle of the last century, when many scientists have noted the onset of a new post-industrial era.

The article solves two interrelated tasks. The first is to identify determinism of the non-standard forms of employment emergence by the general laws of post-industrial economies development. As such interrelated patterns are highlighted and considered flow of labor from industry to services and high technology, reducing number of economic organizations personnel, organizations using flat adaptive structures to achieve functional and numerical flexibility, formation of organizational networks, increased labor mobility, decentralization of work in time and space through use of information and communication technologies, formation of e-economy. All this leads to release of labor force, changes content of labor activity, role of labor in human life and motivation of labor, contributing to development of employment's non-standard forms, including opening new perspectives for self-employment of people.

The second task, solved in the article, is to analyze the characteristics of non-standard employment in modern Russia. As part of this task, the non-standard forms of employment are systematized in accordance with the Russian labor legislation, the place of non-standard employment in the employment system of Russians and its structure, its positive and negative aspects at the macro level, at the level of economic organizations and from the point of view of workers are defined. It was found that, despite overregulation of the Russian economy as a whole, many forms of non-standard employment fall out of sight of the Russian legislator. The structure of non-standard employment in Russia does not correspond to the development trends of the post-industrial economy, and a significant part of Russian non-standard employment is “in the shadow”. This requires development of a new employment policy that includes more effective mechanisms for interaction between the state, workers and employers.

Key words: post-industrial economy, standard employment, non-standard employment, self-employment, Russian labor legislation.

Введение

Постиндустриальное общество характеризуется наукоемкой высокопроизводительной промышленностью, в силу чего ее доля в ВВП и количество занятых в ней снижаются, и в экономике по тем же параметрам начинает преобладать сфера услуг¹. Изначально рост сферы услуг связывался с деловыми (особенно финансовыми) и социальными услугами, здравоохранением и образованием. Но в 1980-е гг. стало очевидно, что в экономике наиболее динамично развиваются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), которые во многом определяют векторы развития как промышленности, так и сферы услуг, и еще более увеличивают долю последних. В связи с этим в науке и социальной практике стали выделять сервисный и информационный этапы развития постиндустриального общества. Ведущими на этих этапах являются соответственно процессы автоматизации-роботизации и компьютеризации, основанные на инновациях, науке, образовании и человеческом капитале.

В настоящее время, по данным Мирового банка, в сфере услуг развитых стран в среднем занято более трех четвертей трудоспособного населения (в РФ — 66,4%), примерно такую же долю (чуть меньше) составляет вклад услуг в мировой ВВП (в РФ — 56,2%)². При этом высокотехнологичные услуги развиваются в два раза интенсивнее прочих, и прямо на наших глазах появляются все новые связанные с ИКТ профессии. Так, в этом году в России разработан стандарт для профессии “цифровой куратор”. Цифровой куратор — это консультант в области цифровой грамотности. Такие специалисты будут обучать, прежде всего, пожилых людей пользоваться цифровыми ресурсами, помогут им освоить электронные способы платежей за коммунальные услуги, научат вести документооборот в электронном виде и многому другому³.

Увеличению занятых в IT-сфере способствует и то, что эта работа отвечает современным требованиям (о которых речь пойдет ниже) и является самой высокооплачиваемой в современной России⁴.

¹ Точно так же, как при переходе от доиндустриального к индустриальному обществу сельское хозяйство уступило первенство промышленности.

² См.: World development indicators: structure of output // The World Bank. URL: <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/world-development-indicators> (accessed: 07.04.2019).

³ См.: *Игнатьева О.* В России появится новая профессия // Российская газета. 2019.06.01. URL: <https://rg.ru/2019/01/06/v-rossii-poiavitsia-novaia-professii.html> (дата обращения: 15.03.2019).

⁴ См.: *Шумаков Р.* Эксперты назвали самые высокооплачиваемые профессии 2018 года // ТАСС. 2018.20.12. URL: <https://tass.ru/obschestvo/5934295> (дата обращения: 20.01.2019).

Согласно данным опроса портала *Super Job*, на вопрос “Если бы вы могли выбирать профессию снова, вы бы опять выбрали вашу специальность?” утвердительно ответили 78% программистов. (Меньше всего довольны выбором специальности экологи (49%) и экономисты (48%))⁵.

Структурные тенденции и изменение трудовых мотиваций

Динамичное развитие высоких технологий и сферы услуг обуславливает ряд последствий для рынка труда. Во-первых, переток рабочей силы из промышленности в сферу услуг, который сопровождается повышением уровня фрикционной и структурной безработицы. Для получения нового рабочего места требуется переобучение или обучение, а для того, чтобы идти в ногу с научно-техническим прогрессом, — непрерывное образование. Однако уже в 1970–1980-х гг. стало очевидным, что постиндустриальная экономика не способна обеспечить всех работающих по найму полноценными рабочими местами. В связи с этим Э. Тоффлер предложил включить в понятие “работа” многочисленные виды деятельности, которые являются производительными, но не оплачиваются, и назвать их “протреблением” (*prosuming*). Это — уход за своими детьми и их обучение, строительство, выращивание овощей и фруктов на собственном участке, пошив одежды для себя, волонтерство и многое другое⁶. В идеале же нужно изменить урбанистический характер расселения и, насколько это технологически возможно, вернуть оплачиваемую работу в дом⁷.

Следующей важной особенностью постиндустриальной экономики является то, что в ней наиболее эффективными становятся небольшие организации, предприятия малого и среднего бизнеса. Во-первых, для создания инноваций не требуется сосредоточения людей и материальных средств в рамках крупных иерархически построенных организаций. Во-вторых, инновационная экономика становится все более динамичной, что требует как от индивидов, так и от коллективов реализации гибких адаптивных стратегий. Наиболее же адаптивными являются неиерархические децентрализованные организационные структуры. Кроме того, известно, что для решения

⁵ В исследовании приняли участие 7 тыс. представителей 22 профессиональных групп из всех регионов страны (см.: Стало известно, кто в России больше всего доволен своей профессией // РИА Новости. 2018.09.11. URL: <https://ria.ru/20181109/1532442807.html> (дата обращения: 20.01.2019).

⁶ См.: Тоффлер О. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. С. 251.

⁷ См.: Тоффлер О. Третья волна. М., 1999. С. 321.

стандартных задач больше подходят жесткие вертикальные структуры, а для решения неструктурированных творческих задач — мягкие горизонтальные.

Сокращение численности персонала организаций — тенденция, проявившаяся в развитых странах еще в конце прошлого века. Так, до 1970-х гг. крупные американские корпорации активно расширяли свое присутствие на рынке труда, но уже в 1992–1996 гг. компании с персоналом, не превышающим 500 работников, обеспечили американской экономике прирост более чем 11,8 млн рабочих мест, в то время как более крупные корпорации в совокупности сократили их численность на 645 тыс. В 1996 г. половина американского экспорта обеспечивалась компаниями со штатом, не превышающим 19 работников, и только 7% производилось на предприятиях, применявших труд более 500 человек⁸. В России сокращение численности персонала организаций началось в 1990-х гг. в связи с разрушительным для экономики переходом к рыночным отношениям. Если в дореформенный период на долю средних и крупных предприятий приходилось 80% всех занятых (59 млн чел.), то к середине нулевых годов — уже менее 60% (39 млн), т.е. в полтора раза меньше⁹. И это несмотря на явно недостаточное развитие в стране малого и среднего бизнеса.

Наиболее гибкой и адаптивной следует считать проектную структуру организации, в которой большая часть функций самостоятельно реализуется рабочими группами, что позволяет ей достаточно легко изменять свою конфигурацию¹⁰. В такой структуре могут быть задействованы как штатные сотрудники, так и профессионалы из других фирм и даже стран. Они включаются в те или иные команды на срок от нескольких дней и недель до месяцев и лет в зависимости от продолжительности реализации проекта. При этом работники в командах или группах решают вариативные нестандартные творческие задачи, а управление становится гораздо более ситуативным. Такая работа требует от сотрудников самостоятельности, ответственности, постоянного совершенствования и обучения новым навыкам. Если обучение и повышение квалификации, накопление информации и обмен ею между сотрудниками в рабочем процессе становятся нормой, то современные теоретики менеджмента говорят об “обучающейся организации” (*knowledge organization*).

⁸ См.: Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. Учеб. пособие для студентов вузов. М., 2000. С. 74.

⁹ См.: Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М., 2005. С. 15.

¹⁰ См.: Hammer M. Beyond reengineering. How the process-centered organization is changing our work and our lives. N.Y., 1996. P. 13.

Однако организации, занимающиеся массовым и серийным производством, не могут иметь проектную структуру, но, тем не менее, и они стремятся стать более гибкими. Речь идет о двух видах гибкости — функциональной и численной. Функциональная гибкость подразумевает отказ от тейлоризма и замена его такой организацией труда, которая дает возможность работникам участвовать в принятии решений, позволяет им работать в командах и усиливает их приверженность организации. Помимо этого компетентным работникам предоставляется возможность подключаться к различным проектам и выполнять меняющиеся задания. Численная гибкость связана с попытками работодателей снизить затраты с помощью новых форм занятости — временной, частичной, заемной (в настоящее время в РФ запрещена), фрилансерской и др.¹¹

Модель “ядро против периферийных рабочих мест” (*core vs peripheral jobs*) предусматривает сочетание в одной компании как функциональной, так и численной гибкости. Сегментирование рабочей силы организации на фиксированный штат — “ядро” и гибкую “периферию”, состоящую из работников с нестандартной занятостью, дает компании возможность не только быстро адаптироваться под текущие задачи, но и защитить “ядро” рабочей силы от колебаний спроса. Здесь периферийные работники рассматриваются как некий буфер, избавляться от которого в случае кризисной ситуации можно без значительного ущерба для морального духа и культуры компании. Исследования показали, что более половины американских организаций активно используют нестандартные формы занятости и при этом имеют высокую функциональную гибкость¹².

Еще одна причина изменений в структуре современных экономик состоит в том, что ИКТ значительно сокращают транзакционные издержки, что способствует, с одной стороны, интернационализации бизнеса в виде сетевых структур, а с другой — перемещению капиталов, идей, технологий, рабочей силы и рабочих мест в страны и регионы, наиболее эффективные для достижения конкретных экономических целей, тем самым увеличивая разрыв между развитыми и развивающимися странами.

ИКТ усиливают глобальную конкуренцию, что приводит к формированию горизонтальных экономических структур и децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве. В данном случае сочетание функциональной и численной гибкости достигается за счет создания организационных сетей. Доверительные отношения,

¹¹ См.: Kalleberg A.L. Organizing flexibility: the flexible firm in a new century // British Journal of Industrial Relations. 2001. N 4 (39). P. 483.

¹² Op. cit. P. 488.

возникающие между организациями в этих сетях (между производителями, производителями и поставщиками, поставщиками и т.д.), позволяют им в случае необходимости перераспределять ресурсы и легко адаптироваться к изменениям в рыночной среде, а также регулировать численность персонала за счет передачи части функций на аутсорсинг в другую компанию в рамках сети¹³. Так, периферию *Nike* и многих других глобальных компаний составляют сотрудники других организаций, которые включены в сеть.

С развитием мировой торговли и ростом глобализации возрастает и мобильность труда, а значит, у людей появляется возможность реализовать себя в странах, где существует спрос на их способности. Компании из разных частей света все чаще привлекают необходимый им персонал через интернет. Например, существует онлайн-портал *Freelancer* (<https://www.freelancer.com/>) — крупнейшая в мире виртуальная платформа для фрилансеров, на которой работодатель может найти специалиста под необходимые ему задачи. На портале зарегистрировано более 21 млн работодателей и фрилансеров из большинства стран мира. Сегодня в России около 2,5 млн человек подрабатывают как фрилансеры, получая заказы через онлайн-платформы¹⁴.

Таким образом, с появлением новых систем коммуникации и ростом технологического развития общества, многие виды работ могут выполняться за тысячи километров от офиса и даже пересекать национальные границы разных стран. Некоторые компании для интенсификации деятельности могут использовать тот факт, что некоторые их сотрудники находятся в разных часовых поясах, и это позволяет им, правильно распределив задачи, организовать фактически круглосуточную работу над проектом.

В целом можно констатировать, что огромные централизованные организации с жесткими границами в значительной степени сменяются гибкими мобильными структурами (группами). Изменения, происходящие в организации производства и труда последних лет, свидетельствуют о том, что во многих компаниях скоро останется только кадровое ядро, состоящее из минимального числа постоянного персонала и отвечающее за выполнение административно-управленческих задач и взаимодействие с клиентами. Остальные

¹³ См.: Barrientos S. “Labour chains”: analyzing the role of labour contractors in global production networks // *Journal of Development Studies*. 2013. Vol. 49. N 8. P. 1058–1071.

¹⁴ См.: Объем российского рынка интернет-коммерции составляет 2 трлн рублей // ТАСС. 2018.21.11. URL: https://tass.ru/ekonomika/5816762?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (дата обращения: 20.01.2019).

же функции будут выполняться за счет работы “удаленных” сотрудников. В компаниях, вынужденных содержать достаточно большой штат, гибкие формы занятости позволяют (и позволяют уже сегодня) быстрее реагировать на конъюнктурные изменения рынка товаров и услуг, что способствует увеличению производительности труда, внедрению инноваций и улучшению обслуживания клиентов.

Наконец, развитие ИКТ, прежде всего интернета, открыло новые виртуальные пространства для трудовой деятельности, сформировало особую интернет-экономику (e-economy) с электронным бизнесом (e-business, e-commerce) и электронными рынками (e-markets, virtual markets). ИКТ меняют не только содержание трудовой деятельности в организациях, но и открывают новые перспективы для самозанятости. По этому поводу Т. Сакайя пишет: “Конструктору нужны стол, карандаш, угольники и другие инструменты для графического воплощения своих идей. Фотографам и корреспондентам необходимы камеры. Большинству программистов достаточно для работы лишь небольших компьютеров. Все эти инструменты не так уж дороги и по карману любому человеку”¹⁵. Тем самым “господствующий класс” утрачивает монополию на средства производства. Теперь, выходя на рынок, человеку больше нет необходимости продавать свою рабочую силу и время предпринимателю. Он сам может выступать в качестве производителя, создавая продукты с помощью собственных средств производства.

У. Бек справедливо считает, что в современном обществе “люди освобождаются от классово окрашенных отношений и форм жизнеобеспечения в семье и начинают в большей мере зависеть от самих себя и своей индивидуальной судьбы на рынке труда с ее рисками, шансами и противоречиями”¹⁶. Тем самым Бек подчеркивает, что процесс индивидуализации помимо возрастания свободы, в том числе экономической свободы индивидов, имеет и обратную сторону — утерю ими гарантий стабильности материального и социального положения.

Осмысление проблем информационной экономики привело многих ученых к выводу о наступлении “конца трудового общества”. “Трудовое общество, — как его определяет Р. Дарендорф, — это такой порядок, при котором все прочие измерения жизни более или менее непосредственно соотнесены с производительной деятельностью: образование — это подготовка к профессии, свободное время — отдых для возобновления труда, отставка — заслуженная награда за

¹⁵ Цит. по: Goldman M. What went wrong with Perestroika. N.Y.; L., 1992. P. 49.

¹⁶ Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Послесл. А. Филиппова. М., 2000. С. 106.

трудовую жизнь”¹⁷. Теперь же труд перестал играть столь фундаментальную роль в жизни человека и общества. “Трудовая природа” социальной реальности сменяется ее “информационной природой”¹⁸.

Трудовая общественная парадигма подрывается и в других аспектах. Наиболее значимым из них является деструкция трудовой теории стоимости. Информация имеет принципиальные отличия от других факторов производства — в ней сочетаются практически бесконечная делимость, возобновляемость, массовая и очень дешевая тиражируемость. Но главное то, что стоимость информации, знаний и вообще продуктов интеллектуального труда невозможно определить, опираясь на такие традиционные критерии, как затраченные на их производство ресурсы и время. “Знания, какими бы они ни были, не могут, в отличие от совокупного общественного труда, быть переведены в абстрактные единицы и измерены с их помощью. Они не сводятся к определенному количеству абстрактного труда как его результат, продукт или эквивалент”¹⁹. Если в индустриальном обществе стоимость определялась в первую очередь издержками, то в постиндустриальном обществе ключевым фактором становится ценность (полезность) продукта, которая субъективна и подвержена изменениям.

В свое время Э. Тоффлер сформулировал шесть принципов, на которых основывалось общество “второй волны”, т.е. индустриальное общество²⁰. Применительно к экономике эти принципы можно представить так:

- концентрация — людей и материальных средств в рамках крупных предприятий;
- централизация — преобладание централизованных иерархических организационных структур;
- синхронизация — режимов труда и отдыха;
- специализация — преобладание частичного труда;
- стандартизация — форм занятости, норм оплаты труда, льгот, а также продуктов и услуг;
- максимизация — производительности как синонима эффективности, а также дохода как важнейшей составляющей жизненного успеха.

¹⁷ Цит. по: Полякова Н.Л. От трудового общества к информационному: западная социология об изменении социальной роли труда. М., 1990. С. 21.

¹⁸ См.: Там же. С. 291.

¹⁹ Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. М., 2010. С. 41.

²⁰ См.: Тоффлер Э. Третья волна. М., 2010. С. 94–116.

Приведенные выше аргументы показывают, что в целом экономика общества “третьей волны” трансформируется в направлении отказа от этих принципов и утверждения прямо противоположных.

В отличие от труда, характерного для индустриального общества, деятельность, которая требуется для современного наукоемкого производства, является скорее творчеством. Переход от труда к творчеству во все большем числе сегментов экономики представляет собой одну из важнейших черт постиндустриальной трансформации²¹. Эта трансформация порождается и порождает новый тип работника, основные черты которого, на наш взгляд, удачно описал тот же Э. Тоффлер. “Новые рабочие значительно более похожи на независимых ремесленников, чем на взаимозаменяемых рабочих конвейера. Они моложе, лучше образованы. Они ненавидят рутину. Они предпочитают работать бесконтрольно для того, чтобы выполнять свою работу так, как они это считают нужным. Они хотят иметь право слова. Они привыкли к изменению, неясности ситуации, гибкой организации. Они представляют собой новую силу, и их число растет”²².

В современной экономике, как мы видим, изменяются и субъективные характеристики труда, которые “синхронны” демассификации и дестандартизации производства, а в целом — росту многообразия культуры, плюрализма общества и автономности личности. Так, изменяются ценностные ориентиры людей и их трудовые мотивации. Материальная составляющая, ранее лежавшая в основе побудительных мотивов труда, с повышением уровня жизни утрачивает свое значение, уступая место новым — социально-престижным и духовным. Возможность самореализации, содержательность и комфортность стали гораздо более значимыми критериями при выборе работы, чем раньше. Кроме того, такая традиционная трудовая мотивация, как карьера постепенно перестает быть актуальной, а ее антипод — дауншифтинг (downshifting) становится все более популярным в среде современной молодежи. Помимо изменения ценностей людей и роста их доходов дауншифтинг является следствием распространения плоских организационных структур и сетей, в которых карьерных лестниц просто не существует.

Но, наверное, самое главное состоит в том, что на протяжении истории человечества большинство людей считали труд средством к существованию, повинностью, обязанностью, связывали его с понятием эксплуатации, и только в новейшей истории появилось

²¹ См.: *Иноземцев В.Л.* Расколота цивилизация: системные кризисы индустриальной эпохи // Вопросы философии. 1999. № 5. С. 20.

²² *Тоффлер О.* Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. С. 255.

общественное представление о труде как о потребности, средстве самореализации, которое может сделать человека счастливым. Для этого труд на рабочем месте как минимум должен нравиться — он должен быть интересным, разнообразным, нестандартным, самостоятельным, творческим и т.п. (см. рис.).

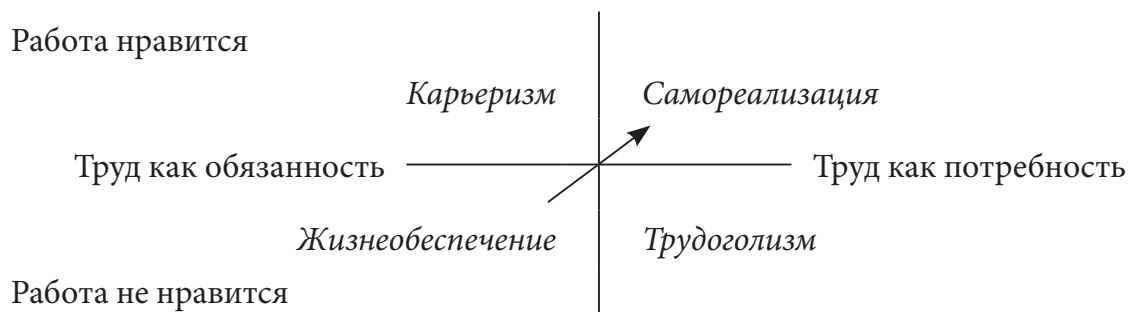


Рис. Историческая тенденция изменения трудовых мотиваций

Эта тенденция в целом подтверждается результатами инициативного всероссийского опроса “ВЦИОМ-Спутник”. Они показали, что на выбор профессии 28% респондентов повлияли увлечения и интересы, 23% ответили, что “так сложились обстоятельства”, а престижем профессии и возможностью карьерного роста руководствовались только 16% россиян. Кроме того, только для 12% опрошенных главным критерием выбора являлась оплата труда в профессии²³.

Нестандартные формы занятости в современной России

Согласно закону “О занятости населения в Российской Федерации” занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и, как правило, приносящая им заработок, трудовой доход.

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

²³ Опрос был проведен 22.10.2018 г. среди 1600 россиян старше 18 лет путем телефонного интервью (см.: Социологи назвали самую престижную профессию в России // РИА Новости. 2018.24.10. URL: <https://ria.ru/20181024/1531341162.html> (дата обращения: 27.12.2018)).

- являющиеся учредителями (участниками) коммерческих организаций;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Кроме того, занятыми являются временно отсутствующие на рабочем месте по уважительным причинам, проходящие государственную службу и обучающиеся по очной форме обучения.

Если же добавить к этому особенности правового регулирования труда отдельных категорий занятых, описанные в Трудовом кодексе, то можно констатировать, что российское законодательство предусматривает множество форм занятости. Однако в высокодинамичном постиндустриальном обществе появляются все новые системы организации труда, и сфера занятости претерпевает постоянные изменения. Так, российский законодатель легализовал дистанционную работу, но пока игнорирует фриланс, онлайн-предпринимательство, аутсорсинг и аутстаффинг, возможно считая их частными случаями традиционных форм занятости. Но тогда дистанционная работа — тоже частный случай найма с предоставлением удаленного от работодателя рабочего места. Кроме того, с увеличением форм занятости возрастает и количество их комбинаций. Например, столь популярный сегодня фриланс может осуществляться по договору и договоренности, посредством интернета (e-lanc) и без его использования, одним фрилансером и его рабочими (проектными) группами, в различном трудовом режиме, быть основным и дополнительным источником дохода и т.д.

Для изучения занятости в качестве ее идеального типа принято рассматривать стандартную занятость, а в качестве отклонений от него — нестандартную занятость. Понятие стандартной занятости является продуктом индустриальной экономики (принцип стандартизации Э. Тоффлера) и лежит в основе правовой регуляции и защиты труда, хотя нестандартная занятость уже давно не является чем-то экзотическим.

Нестандартная занятость в РФ

		Формальная занятость	Неформальная занятость
Способ обеспечения работой	Наем	По срочному трудовому договору — временная, сезонная По гражданско-правовому договору	На основе устной договоренности — временная, сезонная, случайная
	Само-занятость	Собственное дело — индивидуальное предпринимательство	Собственное дело физического лица Самообеспечение Помогающая работа членов семьи
Место работы		Совместительство Дистанционная работа Работа по вызовам Экспедиционная работа Командировочная занятость	Совместительство Дистанционная работа Работа по вызовам Надомный труд
Режим рабочего времени	Гибкий	Гибкий режим дня Сжатая рабочая неделя Сменная и вахтенная работа	Гибкий режим дня
	Сверх-занятости	Сверхурочная работа Ненормированный рабочий день	Ненормированный рабочий день
	Недо-занятости	Неполное рабочее время (неполный день, неделя) Деление рабочего времени/рабочих мест	Свободный “график работы”

Стандартной обычно считают занятость по найму у одного работодателя на предоставленном им рабочем месте с заключением бессрочного трудового договора, предусматривающего нормативную продолжительность рабочего времени. Отсутствие какой-либо из перечисленных характеристик говорит о нестандартной занятости. В свою очередь нестандартная занятость может быть формальной и неформальной. Их логично различать по критериям наличия/отсутствия государственной регистрации экономической единицы и письменного договора между работодателем и работником²⁴. При этом нестандартность формальных трудовых отношений может

²⁴ Неформальные трудовые отношения могут выходить за пределы правового регулирования, но это — отдельная тема исследований (см.: В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под общ. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М., 2014).

рассматриваться как с точки зрения отклонений условий контракта от принятого стандарта, так и с точки зрения нестандартности фактических условий занятости, даже при наличии стандартного контракта (см. табл. 1).

Однако Росстат определяет формальную занятость только по критерию наличия государственной регистрации экономической единицы в качестве юридического лица. Поэтому, например, индивидуальные предприниматели и работающие на индивидуальной основе без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (физические лица), а также лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, попадают в группу неформальной занятости. А это не вполне логично.

Статистика показывает, что сегодня в неформальном секторе трудится 19,8% занятых, при этом совмещающих основную и дополнительную работу очень немного — всего 2,3%. “Неформалы” занимаются различными видами экономической деятельности. Вот пять из них с наибольшей численностью занятых: торговля и автотемонт — 32,7%, сельское хозяйство и промыслы — 16,8, строительство — 11,7, транспортировка и хранение — 9,9, обрабатывающие производства — 9,5%. Все это — традиционные отрасли, а инновационные находятся в конце списка: профессиональная, научная и техническая, административная деятельность — 3,5%, здравоохранение и социальные услуги — 1,4, образование — 1,1, область информации и связи — 0,8, область культуры, спорта, рекреации — 0,8%. При этом за последние десять лет изменения по существу претерпел лишь сельскохозяйственный сектор, численность работающих в котором существенно снизилась. Во всех остальных секторах наблюдалось незначительное увеличение занятых: в “высокой” группе — на 1–1,5%, в “низкой” — не более (а часто гораздо менее) чем на 1%²⁵. Все это не соответствует тенденциям развития постиндустриальной экономики.

По экспертным же данным 23,7%, т.е. примерно 18 из 76 млн россиян трудоспособного возраста не имеют официальной работы, а подавляющее большинство из них трудится “в тени”²⁶. Теневая занятость в неформальной экономике имеет место, когда факт уста-

²⁵ См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России — 2018 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (дата обращения: 18.02.2019).

²⁶ *Игнатова О.* Неработающих россиян предложили штрафовать за неуплату взносов // Российская газета. 2018.20.11. URL: <https://rg.ru/2018/11/20/nerabotaiushchih-rossiian-predlozhili-shtrafovat-za-neuplatu-vznosov.html> (дата обращения: 13.02.2019).

новления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей, работа выполняется за “черную зарплату”, а также когда самозанятые работают на себя без регистрации и уплаты налогов.

Данные в табл. 2 показывают место нестандартной занятости в системе занятости россиян²⁷. Место это достаточно скромное, что объясняется главным образом особенностями содержания и практической реализации действующего трудового законодательства.

Таблица 2

Структура занятости россиян в 2017 г., %

По месту основной работы	На предприятии, в организации со статусом юридического лица	81,5
	Индивидуальное предпринимательство без образования юридического лица	4,8
	Наем у индивидуальных предпринимателей и физических лиц	12,1
	Домашнее хозяйство и промыслы по производству продукции для продажи или обмена	1,5
По статусу работающих	Работающие по найму	93,4
	Работающие не по найму:	6,6
	– работодатели	1,3
	– самостоятельно занятые	4,8
	– члены производственных кооперативов	0,0
– помогающие на семейном предприятии	0,4	
По найму на основной работе	По трудовому договору:	91,8
	– на неопределенный срок	3,4
	– на определенный срок	
	По гражданско-правовому договору	0,9
	На основе устной договоренности	3,9

Дело в том, что нестандартная занятость характеризует степень гибкости рынка труда. Трудовое законодательство всегда представляет собой компромисс между крайними (идеальными) полюсами: абсолютной гибкостью рынка труда и абсолютной защищенностью наемных работников. “Чем сильнее защищены наемные работники, тем жестче законодательство по отношению к работодателям, тем выше издержки, которые вынуждены нести фирмы при необходимости адаптации к колебаниям на рынке. Наоборот, чем более

²⁷ См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России — 2018 г.

свободны работодатели в использовании рабочей силы и чем слабее защищены работники, тем менее предсказуемы трудовые отношения и тем меньше инвестиции в специфический человеческий капитал”²⁸.

Анализ же российского трудового законодательства и его интегральные оценки, которые публикуют различные международные организации (Всемирный банк, ОЭСР, МОТ и др.), показывают, что с формально-правовой точки зрения российский рынок труда относится к наиболее зарегулированным и ригидным среди стран с рыночной экономикой. Но, как известно, суровость российских законов компенсируется необязательностью их исполнения, что позволяет рынку достигать “теневого гибкости”. Однако такая гибкость, облегчая краткосрочную адаптацию, не создает достаточных предпосылок для долгосрочного реструктурирования занятости и устойчивого экономического роста²⁹. Правительство уже несколько лет безуспешно пытается вывести работников из тени, как водится, без системного реформирования экономики, зато по федеральному плану и региональным разнарядкам. Последние новации в налоговом кодексе и инициативы депутатов нацелены на то, чтобы побудить самозанятых платить налоги, а безработных делать взносы в государственный внебюджетный фонд взамен на социальные гарантии. Но захотят ли граждане платить за ту систему защиты их бизнеса, социального и медицинского страхования и пенсионного обеспечения, которая в стране существует сегодня?

Упомянем только о нашумевшем эксперименте с интернет-регистрацией самозанятых, который изначально должен был проводиться в 2019–2028 гг. в Москве, Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан. Напомним, что в рамках эксперимента для самозанятых, не имеющих работодателя и наемных работников, и имеющих доход менее 2,4 млн руб. в год, вводится налог на профессиональный доход (НПД): 4% — если самозанятые обслуживают физических лиц и 6% — если самозанятые обслуживают индивидуальных предпринимателей или юридических лиц. При этом участники эксперимента освобождаются от уплаты тринадцатипроцентного НДФЛ.

Что же мы имели на конец ноября 2019 г.? Если учесть количество самозанятых (18 млн человек) и население участвующих в эксперименте регионов (свыше 17% от населения РФ), то по грубым подсчетам в них из тени должны были выйти свыше 3 млн работников. Но к настоящему времени зарегистрировалось лишь 320 тыс. “энтузиастов”, т.е. на порядок меньше. Добавим к этому массовые

²⁸ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Указ. соч. С. 20.

²⁹ См.: Там же. С. 20–23.

манипуляции работодателей с переводом штатных работников в формат самозанятых (что запрещено) и наем новых работников как самозанятых по гражданско-правовым договорам, что отследить практически невозможно.

В чем же дело? Во-первых, вводимый НДС не так уж мал. По уже имеющимся ставкам индивидуальные предприниматели и ООО, работающие по упрощенной системе налогообложения, могут платить либо те же 6% с оборота, либо 15% по схеме “доходы минус расходы”. Во-вторых, самозанятые научены горьким опытом и стараются держаться подальше от государства. Однажды им уже были обещаны двухлетние налоговые каникулы, но вскоре с них потребовали налоги за прошлые годы.

Однако несмотря на явный провал эксперимента, налоговая служба отчиталась о его успехе³⁰, а глава Минфина А. Силуанов вместо вышеуказанного срока хочет распространить новый налоговый режим для самозанятых на все российские регионы со второй половины 2020 г. Поскольку с этим проектом “все ясно”, то зачем тянуть время: нужно как можно быстрее выжать из него все возможное, а там — как бог даст.

В целом расширение сегмента нестандартной занятости в развитых странах в последние десятилетия объективно связано с масштабными инновационными процессами, повышением динамизма экономик, ужесточением конкуренции и необходимостью сокращения издержек, ростом безработицы. В этих условиях нестандартная занятость на макроэкономическом уровне является амортизационным механизмом и механизмом повышения мобильности рабочей силы, а на микроэкономическом уровне — инструментом управления, позволяющим организациям оперативно реагировать на изменения внешней и внутренней среды, а также снижать налоговое бремя, издержки на персонал и производственные издержки. Умело применяемые гибкие формы занятости способствуют увеличению производительности труда и улучшению обслуживания потребителей. Кроме того, нестандартная занятость асинхронизирует физические перемещения работников или снижает количество их перемещений.

Существуют преимущества нестандартной занятости и с точки зрения работников. Во-первых, неполная занятость лучше безработицы, а сверхзанятость (если ее желает сам работник) материально выгодна. Во-вторых, нестандартная занятость удовлетворяет потребность женщин с маленькими детьми, лиц с ограниченными физическими возможностями и лиц, за ними ухаживающих, пенсионеров,

³⁰ Кстати, я не припомню случая, чтобы хотя бы один эксперимент, проведенный правительством, был бы официально признан неуспешным.

людей, не имеющих работы рядом с домом, в гибкой организации их труда, да и вообще позволяет многим из них работать, снижая уровень безработицы. В-третьих, гибкая занятость позволяет совмещать работу и личную жизнь или другие виды деятельности (например, учебу), а также обеспечить трудоустройство тем, кто не имеет желания или необходимости иметь стандартную занятость. В-четвертых, нестандартная занятость может служить целям приобретения опыта работы по специальности с подготовкой к стандартной занятости. Наконец, в-пятых, при использовании нестандартных форм занятости для максимального повышения гибкости применения рабочей силы повышается и гибкость в вопросах приема и увольнения, а также начисления заработной платы. И здесь достоинства нестандартной занятости оборачиваются ее недостатками.

При движении в континууме от незначительного отклонения от стандарта к полной неформальной самозанятости работник лишается все больших прав и гарантий и принимает на себя все больше трудовых рисков, связанных с непостоянной загруженностью, нерегулярным доходом и недобросовестностью контрагентов. Если формальные трудовые отношения (содержание, режим, условия и оплата труда) закрепляются в контракте, и его надлежащее исполнение обеспечивается законом, то неформальные отношения устанавливаются в результате устной договоренности, реализация которой зависит от добросовестности и порядочности сторон. Работники также могут столкнуться с трудностями самоорганизации труда и повышения уровня своего профессионализма. На микросоциальном уровне встают проблемы производительности и качества труда периферийных работников, а также организации и управляемости труда удаленных работников. На макроэкономическом уровне нестандартная занятость сопровождается недополучением средств в бюджет и внебюджетные фонды.

Повторим, что одной из главных черт нестандартных форм занятости является их сопряженность с риском. Переходя к таким формам, человек из относительно уютного и предсказуемого пространства традиционных организаций попадает в ситуацию, когда он не может точно спрогнозировать ни сумму своего дохода, ни регулярность его получения. В разных институциональных контекстах существуют факторы, которые подталкивают людей к такому переходу и снижают остроту восприятия рисков. На Западе, прежде всего в Европе, таким фактором служит надежная социальная защита населения. Высокие пособия по безработице, гарантированные пенсии, обеспечивающие достойный уровень жизни, широкий спектр мер по поддержке семей с детьми, людей с ограниченными возмож-

ностями — все это создает базу для того, чтобы граждане не боялись попробовать себя на новом рискованном поприще. И они активно пробуют, получая в качестве компенсации за риски такие специфические элементы качества жизни, как независимость от начальства, свободный график работы, возможность совмещения работы и хобби.

В России ситуация иная, но и здесь присутствует фактор, облегчающий разрыв с традиционным трудоустройством. У людей очень низкие заработные платы, причем такие малоодоходные рабочие места существуют не только в глубинке (где они составляют большинство), но и в больших городах. Россиянам, в особенности молодым, не страшно потерять такой доход и достаточно просто его компенсировать. Приведем в качестве примера самую “веселую” фрилансерскую профессию — муж на час. Помогая одиноким женщинам (и не только им) в работе по дому, молодой человек может спокойно заработать 10–20 тыс. рублей в месяц, не будучи занятым каждый день. Например, в столице за визит такого “мастера” неприлично платить меньше 1000 рублей, поэтому в месяц ему нужно будет получить буквально несколько заказов. А чтобы заработать такие же деньги в традиционных организациях, он должен будет по утрам пять дней в неделю ходить на работу и выслушивать многочисленные претензии начальства. Постоянное реформирование пенсионной системы и, следовательно, неопределенность с пенсионным обеспечением в стране еще более усиливает интерес россиян к нестандартным формам занятости.

Заключение

Таким образом, в постиндустриальных экономиках развиваются высокие технологии, начинает преобладать сфера услуг, а в ней — информационные услуги, расширяется присутствие на рынке небольших организаций, плоских и сетевых структур, повышается уровень безработицы, активизируются трудовые миграционные потоки. Все эти процессы изменяют структуру экономики, содержание и организацию труда, отношение к труду и трудовые мотивации работников. В частности высвобождение экономически активного населения из традиционных отраслей и его трудоустройство в инновационных секторах экономики приводят к возникновению нестандартных и новых форм занятости.

Однако нестандартная занятость является достаточно противоречивым экономическим феноменом. Придавая гибкость бизнес-процессам, снижая их излишнюю регламентацию, способствуя повышению комфортности деятельности работников за счет их самостоятельности и свободы действий, нестандартная занятость

порождает налоговые проблемы, а также риски, связанные с обеспечением трудовых прав работников. Тем не менее, нестандартная занятость имеет объективную основу и тенденцию ко все большему распространению, в том числе в России. Однако в нашей стране многие формы неформальной занятости не отражены в трудовом законодательстве, а ее структура пока не соответствует тенденциям развития постиндустриальной экономики. Все это требует разработки и реализации новой политики занятости, включающей в себя более эффективные механизмы взаимодействия государства, работников и работодателей. Разумеется, проведение такой политики возможно лишь в контексте общего реформирования российской экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Послесл. А. Филиппова. М., 2000.

В России появится новая профессия // Российская газета. 2018.09.11. URL: <https://news.mail.ru/society/35320495/?frommail=1>

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под общ. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М., 2014.

Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М., 2005.

Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. М., 2010.

Иноземцев В.Л. Расколота цивилизация: системные кризисы индустриальной эпохи // Вопросы философии. 1999. № 5. С. 3–18.

Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. Учеб. пособие для студентов вузов. М., 2000.

Неработающих россиян предложили штрафовать за неуплату взносов // Российская газета. 2018.20.11. URL: <https://news.mail.ru/society/35429524/?frommail=1>

Объем российского рынка интернет-коммерции составляет 2 трлн рублей // ТАСС. 2018.21.11. URL: https://tass.ru/ekonomika/5816762?utm_source=uxnews&utm_medium=desktop

Полякова Н.Л. От трудового общества к информационному: западная социология об изменении социальной роли труда. М., 1990.

Рабочая сила, занятость и безработица в России — 2018 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm

Социологи назвали самую престижную профессию в России // РИА Новости. 2018.24.10. URL: <https://news.mail.ru/society/35151265/>

Стало известно, кто в России больше всего доволен своей профессией // РИА Новости. 2018.9.11. URL: <https://news.mail.ru/economics/35323912/?frommail=1>

Тоффлер О. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. С. 250–275.

Тоффлер Э. Третья волна. М., 2010.

Эксперты назвали самые высокооплачиваемые профессии 2018 года // ТАСС. 2018.20.12. URL: <https://news.mail.ru/economics/35761358/?frommail=1>

REFERENCES

Barrientos S. “Labour chains”: analyzing the role of labour contractors in global production networks // *Journal of Development Studies*. 2013. Vol. 49. N 8. P. 1058–1071.

Bek U. *Obschestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk society. On the way to another modernity]. M., 2000 (in Russian).

Ekspertyi nazvali samyie vyisokoplachivaemyie professii 2018 goda [Experts named the highest paid professions of 2018] // TASS. 2018.20.12. URL: <https://news.mail.ru/economics/35761358/?frommail=1> (in Russian).

Gimpelson V., Kapelyushnikov R. *Nestandartnaya zanyatost i rossiyskiy ryinok truda* [Precarious work and the Russian labor market]. Preprint WP3/2005/05. M., 2005 (in Russian).

Goldman M. *What went wrong with Perestroika*. N.Y.; L., 1992.

Gorts A. *Nematerialnoe. Znanie, stoimost i kapital* [Intangible. Knowledge, value and capital]. M., 2010 (in Russian).

Hammer M. *Beyond reengineering. How the process-centered organization is changing our work and our lives*. N.Y., 1996.

Inozemtsev V.L. *Raskolotaya tsivilizatsiya: sistemnyie krizisyi industrialnoy epohii* [The shattered civilization: systemic crises of the industrial age] // *Voprosyi filosofii* [Philosophy issues]. 1999. N 5. S. 3–18 (in Russian).

Inozemtsev V.L. *Sovremennoe postindustrialnoe obschestvo: priroda, protivorechiya, perspektivy* [Modern post-industrial society: nature, contractions, prospects]: ucheb. posobie dlya studentov vuzov. M., 2000 (in Russian).

Kalleberg A.L. *Organizing flexibility: The flexible firm in a new century* // *British Journal of Industrial Relations*. 2001. N 4 (39). P. 479–504.

Nerabotayuschih rossiyan predlozhili shtrafovat za neuplatu vzosov [Non-working Russians were offered to fine for non-payment of contributions] // *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2018.20.11. URL: <https://news.mail.ru/society/35429524/?frommail=1> (in Russian).

Ob'em rossiyskogo ryinka internet-kommertsii sostavlyaet 2 trln rubley [The volume of the Russian Internet commerce market is 2 trillion rubles] // TASS. 2018.21.11. URL: https://tass.ru/ekonomika/5816762?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (in Russian).

Polyakova N.L. *Ot trudovogo obschestva k informatsionnomu: zapadnaya sotsiologiya ob izmenenii sotsialnoy roli truda* [From the labor society to the information society: Western sociology on changing social role of labor]. M., 1990 (in Russian).

Rabochaya sila, zanyatost i bezrobotitsa v Rossii — 2018 g. [Labor force, employment and unemployment in Russia — 2018] // *Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki* [Federal State Statistics Service]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (in Russian).

Sotsiologi nazvali samuyu prestizhnuyu professiyu v Rossii [Sociologists called the most prestigious profession in Russia] // *RIA Novosti*. 2018.24.10. URL: <https://news.mail.ru/society/35151265/> (in Russian).

Stalo izvestno, kto v Rossii bolshe vsego dovolen svoey professiey [It became known who is most satisfied with their profession in Russia] // *RIA Novosti*. 9.11.2018. URL: <https://news.mail.ru/economics/35323912/?frommail=1> (in Russian).

Toffler E. Budushee truda [The future of labor] // *Novaya tehnokraticheskaya volna na Zapade* [New technocratic wave in the West]. M., 1986. S. 250–275 (in Russian).

Toffler E. Tretya volna [The third wave]. M., 2010 (in Russian).

V Rossii poyavitsya novaya professiya [A new profession will appear in Russia] // *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2018.09.11. URL: <https://news.mail.ru/society/35320495/?frommail=1> (in Russian).

V teni regulirovaniya: neformalnost na rossiyskom rynke truda [In the shadow of regulation: informality in the Russian labor market] / Pod obsch. red. V.E. Gimpel'sona, R.I. Kapelyushnikova. M., 2014 (in Russian).

World development indicators: structure of output // The World Bank. URL: <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/world-development-indicators>