

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-2.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf>

Статья опубликована 19.04.2017

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331

**Мусаев Батал Ахмедович**

ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социального развития РФ»  
Россия, Москва<sup>1</sup>  
Аспирант  
E-mail: nice.batal@list.ru

## **Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада**

**Аннотация.** В статье рассматривается нестандартная занятость как следствие развития в России условий постиндустриальной экономики. Автором на основе анализа точек зрения российских экономистов раскрыта сущность этого понятия, показаны формы проявления нестандартной занятости на российском рынке труда. Путем анализа статистических данных за период 2014-2016 гг. автор выявил тенденцию перемещения значительной части работающего населения из стандартной занятости в нестандартные формы занятости. В статье доказывается, что данная тенденция происходит на фоне роста общей численности экономически активного населения. Среди причин ее развития автор выделяет переток значительного контингента занятых из сельского хозяйства и промышленности в сферу услуг, которая предъявляет повышенный спрос на нестандартные формы занятости. При этом показано, что использование работников в рамках нестандартных форм занятости имеет отрицательные последствия, так как нарушает их трудовые права и социальные гарантии. Среди направлений регулирования роста нестандартной занятости автором предлагается сместить акценты в государственной политике занятости с мероприятий по борьбе с безработицей на меры по адаптации работников к новому экономическому укладу в экономике.

**Ключевые слова:** нестандартная занятость; стандартные формы занятости; рынок труда; безработица; дистанционная занятость; временная занятость; неформальная занятость

Широкое распространение нестандартной занятости во всем мире характеризует изменения в стадии развития производства, когда осуществляется переход к новому экономическому укладу. Начиная со второй половины 70-х гг. прошлого века в развитых странах произошла смена индустриальной стадии развития экономики на постиндустриальную, что сопровождалось внедрением в производство компьютерных технологий, заменой тяжелого физического труда робототехникой, сокращением численности занятых работников. Такие изменения потребовали новых подходов к использованию рабочей силы. Прежде всего,

---

<sup>1</sup> 105064, Москва, Земляной вал, д. 34

меняются условия производства, которые сопровождаются повышением гибкости использования труда работников, что связано с сокращением и значительным изменением общепринятых форм занятости. При этом заинтересованной стороной изменения трудовых отношений выступали не только работодатели, предлагавшие отличные от ранее действовавших условия найма, но и сами работники, которые повышали спрос на более гибкие формы труда.

Для России фаза перехода к постиндустриальной экономике началась в конце 90-х - начале 2000-х годов, что также отмечено значительными структурными сдвигами в сфере занятости. В связи с чем вопросы изучения причин и форм распространения нестандартной занятости для российского рынка труда являются очень актуальными, так как затрагивают важнейший ресурс развития экономики. Это обуславливает необходимость исследования нестандартной занятости как фактора адаптации работников и работодателей к новым условиям развития экономики.

В российской экономической литературе исследованию нестандартной занятости уделяется большое внимание. В то же время существует несколько концептуальных подходов к ее рассмотрению. Во-первых, нестандартная занятость рассматривается как фактор, обеспечивающий гибкость рынка труда. А.А. Никифорова определяет нестандартные формы занятости с позиции предоставления большей степени свободы действий работнику по сравнению со стандартной занятостью, меньшей внешней регламентацией организации труда и производства, а также принятия решений [1, с. 39].

Во-вторых, выделяются особые организационно-правовые условия, порождающие нестандартную занятость. По мнению К.М. Огонян и Н.Д. Подшибякиной, нестандартные формы занятости основаны на использовании нестандартных организационно-правовых условий, которые, так или иначе, регламентируют трудовую деятельность [2, с. 153].

В-третьих, возникновение особых организационно-правовых условий обуславливается потребностью отдельных групп работников в неполном рабочем дне, что способствует сдерживанию безработицы [3, с. 78].

В-четвертых, нестандартная занятость рассматривается как инструмент адаптации работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики. М.А. Винокуров и Н.А. Горелов считают, что «нестандартные формы занятости возникают в рамках нестандартных режимов использования рабочего времени, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнения работников, применения гибких систем заработной платы, снижающих издержки производства» [4, с. 289].

В-пятых, нестандартная занятость соответствует интересам как работника, так и работодателя. Так, Е.Я. Варшавская доказывает, что интересы работодателя реализуются в тех формах нестандартной занятости, которые относятся к нестандартным формам трудовых отношений (заемный труд, аутсорсинг, лизинг и т.д.), в то время как интересам работников соответствуют нестандартные формы организации труда (телеработа, гибкий рабочий график и т.д.) [5, с. 64].

В-шестых, при использовании нестандартных форм занятости предпринимательские риски переносятся на работников, которые проявляются в минимизации гарантий полной и постоянной занятости с фиксированной заработной платой [6, с. 31].

Вместе с тем, каждый из рассмотренных подходов к определению нестандартной занятости раскрывает одну или две особенности, характеризующие ее как нестандартную. При всем многообразии рассмотренных особенностей, по мнению автора, можно выделить несколько общих признаков, отражающих конкретные виды нестандартной занятости, что

формирует базу для ее исследования. Основные критерии отнесения занятости к нестандартной состоят в следующем:

- гибкость труда в плане продолжительности рабочего времени;
- нестандартные формы регламентации трудовых отношений между работодателем и работником;
- нестандартные организационно-правовые условия трудовой деятельности;
- отражение непрерывно изменяющихся экономических условий;
- сочетание интересов как работника, так и работодателя в выборе форм труда;
- повышенные предпринимательские риски перекладываются на работников через минимизацию гарантий обеспечения трудовых прав.

Выделенные критерии отражают интересы развития трудовых отношений как со стороны работодателя, так и со стороны работника. При этом гибкость режима рабочего времени имеет большое значение для работника, поскольку позволяет ему регулировать продолжительность рабочего периода. В то время как использование нестандартных организационно-правовых условий труда выгодно для работодателя, поскольку позволяет ему манипулировать сроком трудового договора, применяя постоянную, временную занятость и совместительство. Неформальная занятость (без оформления трудового договора) имеет значительные выгоды для работодателя в части экономии налогов и платежей во внебюджетные фонды, но для работника отражается наличием рисков, связанных с возможностью нарушения всех трудовых прав.

Бурное развитие нестандартной занятости, вызванное переходом к постиндустриальной экономике, отражает изменения в динамике спроса на рабочую силу, когда работодателям требуются работники, заинтересованные трудиться в гибких условиях труда. Наиболее сильно эти изменения затронули занятых в промышленности, так как снижение спроса на труд привело к сокращению доли неквалифицированных работников. Происходящая модернизация производства основана на замещении ручного труда компьютерными и автоматизированными технологиями, в результате чего требуется меньше трудовых затрат. Массовые высвобождения рабочей силы из сферы материального производства стимулировали ускоренное развитие сферы услуг, которая обеспечивала работой перемещаемых в нее работников.

Однако сфера услуг в отличие от сферы материального производства требовала работников иного качества, способных работать в гибком временном режиме, а также в непредусмотренных законодательством стандартах. В связи с чем в сфере услуг получила широкое распространение временная и неполная занятость. При этом нужно отметить, что нестандартные формы занятости существовали и в доиндустриальной и индустриальной экономиках, но именно постиндустриальный период отмечен наиболее массовым распространением этих форм по причине интенсивного развития сферы услуг.

В последнее время сфера услуг становится привлекательной и для малого бизнеса, предприятия которого активно взяли на вооружение использование временного и заемного труда. Гибкость в трудовых отношениях можно рассматривать как следствие роста конкуренции в сфере услуг, с одной стороны, а, с другой, - как реализацию предпринимательской политики по сокращению производственных издержек через экономию на найме рабочей силы и оптимизацию налогообложения. В первую очередь сокращаются издержки по содержанию стандартных рабочих мест [7].

Технический прогресс, внедрение компьютерных и информационных технологий стали фактором создания специализированных компаний, имеющих узкую специализацию, которые на условиях аутсорсинга предлагают свои услуги по выполнению определенных

производственных функций. Развитие аутсорсинговых компаний обусловило спрос на мобильных работников, выполняющих специализированные работы на условиях нестандартной занятости.

Широкое распространение интернета сформировало условия для выполнения целого ряда работ на дистанционном удалении от работодателя, так как было выгодно для многих работников трудиться в гибком временном режиме. Именно эти два фактора повлияли на сокращение экономической заинтересованности работодателей в работниках с полным рабочим днем.

Кроме того, на рост нестандартной занятости значительное влияние оказали демографические сдвиги в структуре рабочей силы, что проявилось в массовом выходе на рынок труда женщин-домохозяек. Спрос на нестандартные рабочие места вырос с вовлечением в трудовую деятельность пенсионеров и студентов, которые предпочитали работать на условиях гибкого графика и сокращенного рабочего времени. При этом занятость этой категории работников не требовала законодательных гарантий труда или дополнительных благ, поскольку они рассматривали такую работу как вторичное занятие [8, с. 18].

Рассмотренные факторы влияния на распространение нестандартной занятости позволяют выделить следующие причины ее возникновения:

- постиндустриальная стадия развития экономики, пришедшая на смену индустриальной, обусловила рост спроса на нестандартную занятость;
- рост сферы услуг при сокращающейся промышленной сфере сопровождался широким использованием временной, неполной, непостоянной занятости;
- стремление малого бизнеса к сокращению издержек на труд способствовало росту спроса на временных и заемных работников;
- распространение компьютерных технологий и интернета сформировали условия для дистанционной занятости;
- демографические сдвиги в структуре рабочей силы обеспечили расширение рабочих мест с гибким графиком работы.

Наибольшее влияние на формирование различных форм нестандартной занятости в России оказывает сокращение производственного сектора и рост сферы услуг. Так, по данным Росстата за период 2005-2015 гг. численность занятых в производственных отраслях сократилась с 22,9% в 2005 г. до 17,7% в 2015 г., т.е. на 5,2%, а в сельском хозяйстве - с 13,2 до 6,7%, т.е. на 6,5%<sup>2</sup>.

В то время как в обслуживающих отраслях происходит рост занятых с 49,8% в 2005 г. до 54,4% в 2015 г., т.е. на 4,6%<sup>3</sup>. Тот факт, что за рассматриваемый период численность занятых в сфере услуг превысила 50 процентов, позволяет сделать вывод о доминирующем положении в современной структуре российской занятости сектора услуг.

Среди обслуживающих отраслей наибольший прирост численности работников отмечается в финансовой деятельности (2,0%), оптовой и розничной торговле (1,3%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (1,0%). По сравнению с 90-ми годами XX века структура занятости претерпела существенные изменения. Если в 1990 г. в промышленности было занято 30,3%, а в сельском хозяйстве - 13,2%, то снижение по

<sup>2</sup> Источник: рассчитано по данным Росстата:

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766).

<sup>3</sup> Там же.

отношению к 2015 г. составило 12,6% и 6,5%, соответственно. Это означает, что за рассматриваемый период почти 20% работников переместилось из сельского хозяйства и промышленности в сферу услуг.

В соответствии с отмеченными перераспределениями занятых по отраслям экономики происходит и изменение форм их трудовой деятельности. На основе данных Росстата мы рассчитали совокупную занятость работников в рамках нестандартных форм труда в 2014-2016 гг. При этом нами учитывались: неполная и непостоянная занятость, занятость по договору гражданско-правового характера, сверхзанятость, дополнительная занятость, самозанятость, занятость в личном подсобном хозяйстве, надомный труд, дистанционная занятость, занятость в неформальном секторе. В итоге мы получили совокупную численность занятых нестандартными формами труда (табл. 1).

**Таблица 1**

**Структура занятости в Российской Федерации в 2014-2016 гг.**

Годы	2014			2015			2016		
	тыс. человек	в % к занятым	темп изменения к 2013 г.	тыс. человек	в % к занятым	темп изменения к 2014 г.	тыс. человек	в % к занятым	темп изменения к 2015 г.
Нестандартная занятость	37839,5	52,84	2,03	38695,0	53,43	2,26	39637,0	54,13	2,43
Стандартная занятость	33700,5	47,16	- 1,07	33659,0	46,57	- 1,25	33600,0	45,87	- 1,50
Всего занятых	71539,0	100	1,00	72354,0	100	1,13	73237,0	100	1,22

Источник: *рассчитано по данным Росстата:*  
[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)

В результате сопоставления численности нестандартно занятых и занятых по стандартной форме труда нами выделена следующая тенденция: с ростом нестандартной занятости происходит сокращение численности стандартно занятых. Причем эти изменения происходят не прямо пропорционально, а с понижающим коэффициентом по стандартной занятости в пределах 1%. Данную корреляцию можно объяснить тем, что в рамках нестандартной занятости учитываются студенты, пенсионеры, матери с малолетними детьми и другие категории работников, для которых нестандартная занятость является не основным занятием.

Кроме того, нужно отметить, что изменение темпов роста нестандартной и стандартной занятости происходит на фоне прироста общей численности занятых в России: темпы роста этого показателя за рассматриваемый период составили в среднем более 1% в год.

Среди рассмотренных форм нестандартной занятости наибольшими темпами распространяется дистанционная занятость. Ее прирост за период 2014-2016 гг. составил 10,1%, что связано с быстрым распространением компьютерных технологий и Интернета, которые обеспечивают выполнение работ на удаленном доступе по отношению к работодателю [10].

Высокими темпами увеличивается неформальная занятость. Так, если в 2015 г. доля неформально занятых работников выросла по отношению к 2014 г. на 1,7%, то в 2016 г. по отношению к предыдущему году - на 8,6% и составила 22,3% от всего занятого населения страны<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Рассчитано по данным Росстата:

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766).

Работники, используемые в рамках неформальной занятости, выбирают в основном такую работу по причине отсутствия вакансий в формальном секторе, поэтому ее можно рассматривать как альтернативу безработице. Вместе с тем трудовая деятельность без юридического оформления лишает их правовой защиты и социальных гарантий. При этом работодатели в случае использования неформальной занятости минимизируют издержки труда за счет экономии на налогах и платежах во внебюджетные фонды, а также гибкого графика использования рабочей силы. В силу чего неформальная занятость имеет двойственное влияние на рынок труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что нестандартные формы занятости в настоящее время уже превышают по объему стандартную занятость и имеют тенденцию к росту, что обусловлено переходом российской экономики к новому постиндустриальному укладу. Поэтому политика управления занятостью должна не только учитывать развитие данной тенденции, но и отражать ее в мероприятиях по регулированию ситуации на рынке труда.

Если сегодня основной целью государственной политики является поддержание стабильности занятости и недопущение ухудшения материального положения наемных работников, то в ближайшей перспективе этого уже будет недостаточно. Изменяющиеся условия развития экономики выдвигают на первое место задачи по обеспечению условий адаптации работников к современным формам занятости на рынке труда. Это требует не только обеспечения качественных характеристик рабочей силы, соответствующих потребностям современного рынка труда, но и достижения баланса интересов между работниками и работодателями по оптимальному использованию различных форм занятости, где доминирующее положение будет отводиться нестандартным трудовым отношениям.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991.
2. Оганян К.М. Занятость населения и ее регулирование / К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов. - СПб.: Бизнес-Пресса, 2008.
3. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. - М.: МИК, 1997.
4. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004.
5. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет: Кузбассвузиздат, 2009.
6. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики) 2015. Том 6. №4.
7. Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. - М.: АСТ, 2007.
8. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой. - М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
9. Блохина Т.К. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала / Т.К. Блохина, К.В. Блохин // Интернет - журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Том 8. №6. (2016). <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf>.
10. Рынки удаленной работы: социальные сети и институты. Сб. науч. ст. / отв. ред. В.В. Радаев. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.

**Musayev Batal Akhmedovich**

Russian scientific research Institute of labour of Ministry of labour and social development of the Russian Federation  
Russia, Moscow  
E-mail: nice.batal@list.ru

## **Precarious employment as a form of realization of new economic order**

**Abstract.** The article discusses precarious employment. It is a consequence of the development in Russia of the post-industrial economy. The author analyzes points of view of Russian economists, reveals the essence of the concept precarious employment, shows forms of its manifestation in the Russian labour market. Analyzing the statistical for the period 2014-2016, the author has identified a trend of moving large proportion of the working population of the standard employment non-standard forms of employment. This article argues that this trend is happening against the background of growth of the total economically active population. The author identifies the reasons for the development of this trend Is the diversion of a large contingent employment from agriculture and industry to services. And it is a demand for non-standard forms of employment. It is shown that the use of workers in the framework of non-standard forms of employment, which has negative consequences and violates their labour rights and social guarantees. The author offers directions of regulating the growth of precarious employment to state policies. This is the event of adaptation of workers to new economic structure in the economy.

**Keywords:** precarious employment; standard employment forms; labour market; unemployment; telecommuting; temporary employment; informal senatorially