

**Кострюкова Н. Н.**  
**Старший преподаватель**  
**ИГУПИТ**

## **Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере**

**Аннотация.** Все большее распространение в инновационной экономике получают нетипичные формы занятости, позволяющие повысить эффективность работников, снизить затраты фирмы на организацию труда. Но помимо достоинств у нетипичных форм занятости есть и ряд недостатков. В статье рассматриваются возможности применения различных нетипичных форм занятости при организации труда исследователей и ученых.

**Ключевые слова.** Формы занятости, нетипичные формы занятости, телеработа, наука.

Современная экономика ищет все более эффективные способы организации труда. Одним из таких способов, позволяющих не только повысить работоспособность сотрудников, но и сократить издержки фирмы является использование **нетипичных форм занятости**. Как правило, под формами занятости понимаются организационно-правовые способы, или условия трудоиспользования [2;8]. Выделяют несколько типов форм занятости (рис. 1).

По способу участия в общественном труде занятость населения можно подразделить на *занятость по найму* и *самостоятельную занятость*. Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. Самостоятельная занятость (self-employment) для России является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.

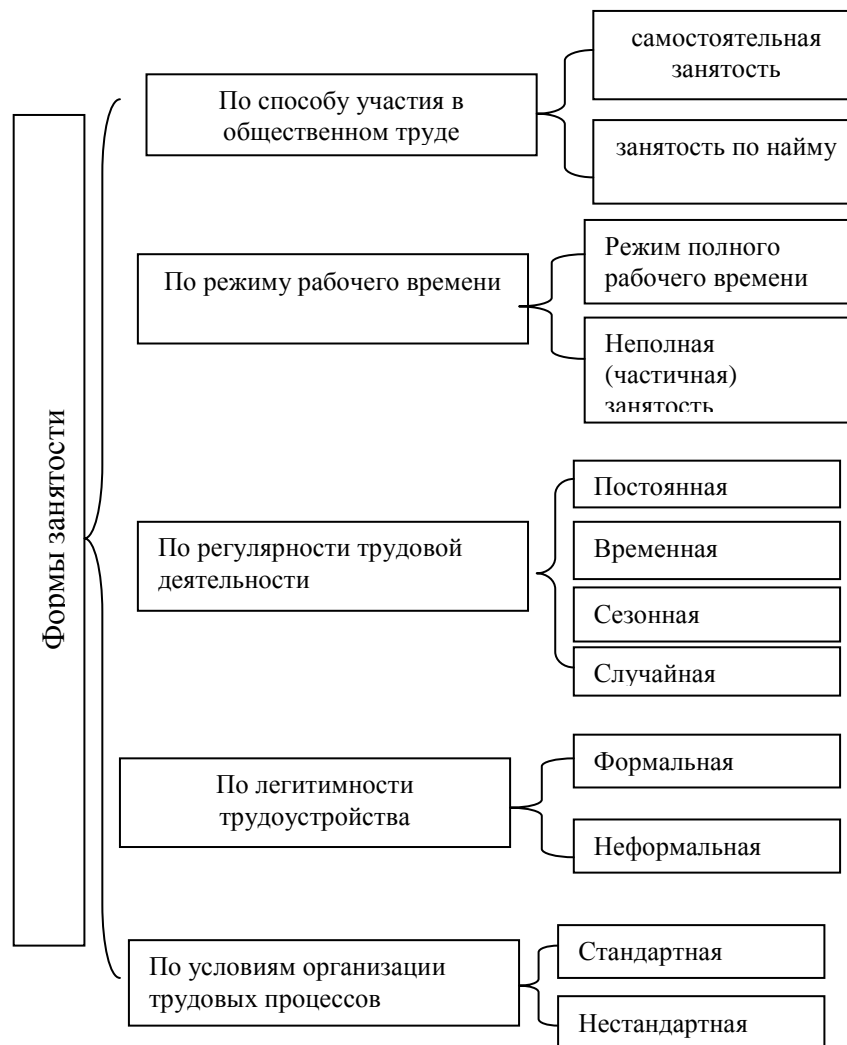


Рис. 2.3.1. Типы форм занятости.

По режиму рабочего времени принято выделять занятость с режимом полного рабочего времени и неполную (частичную) занятость. Занятость с режимом полного рабочего времени основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 часов в неделю. По регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную (6,7% от общего количества экономически активного населения в 2002 г.), сезонную и случайную (8,6% [6]). Постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц; временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

*По легитимности трудоустройства* занятость подразделяется на *формальную и неформальную*. Формальная занятость — это занятость, зарегистрированная в официальной экономике. Неформальная занятость — занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

*По условиям организации трудовых процессов* занятость подразделяется на *стандартную и нестандартную*. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. *Стандартная (типичная) занятость* — это занятость, предполагающая постоянную работу наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года. *Нестандартная (гибкая) занятость* выходит за эти рамки и включает следующие формы: занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.; занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи; занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: домашний труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость; занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

Специалисты в области рынка труда отмечают: «... рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, увеличится удельный вес нетипичных форм трудовой занятости, которые, в свою очередь, станут более востребованными в результате влияния международного разделения труда, глобализации экономики, применения более гибких методов правового регулирования трудовых отношений» [5]. При этом необходимо отметить, что в настоящее время в науке не выработано единого подхода к пониманию нетипичной занятости. Например, И.Я. Киселев относил к таковой работу по срочным трудовым договорам, работу в режиме неполного рабочего времени, телеработу и заемный труд [4]. Некоторые исследователи относят к нетипичным формам занятости лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс.

Современное состояние экономики, характеризующееся распространением различных нетипичных форм занятости, находится в противоречии с правовым регулированием труда, т.к. современное трудовое законодательство практически не отражает новых форм занятости работающего населения. Так, например, в Трудовом кодексе РФ есть лишь раздел посвященный домашнему труду. Все остальные разделы регулируют традиционные формы организации занятости, когда работник трудится полный день на территории, предоставленной ему работодателем. В связи с

эти требуется дополнительная правовая регламентация, с учетом новых тенденций в развитии экономики и в функционировании рынка труда.

Литературный анализ показывает, что в отечественной и зарубежной теории и практике сложилось несколько разные подходы к толкованию нетипичных форм занятости.

О. Моцная, анализируя научные теории и современное российское законодательство о труде и занятости, трактует нетипичную трудовую занятость как «деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный».

Григорьев И.Е. [3] больше внимания уделяет разновидностям нетипичной занятости за рубежом, под данным видом занятости он понимает «ряд более или менее новых типов рабочих мест. К нетипичной занятости обычно относят такую организацию труда, которая не обеспечивает полной занятости».

За рубежом выделяют следующие формы нетипичной занятости:

1. работа на условиях неполной занятости (part-time work);
2. срочная (fixed-term) или краткосрочная (short-time);
3. работа на дому (work at home);
4. удаленная (telework, e-work) работа;
5. самозанятость (self-employment);
6. псевдо-самозанятость (pseudo-self-employment);
7. временная агентская (temporary-agency);

Одной из наиболее ярких тенденций на рынке труда, относительно нетипичных видов занятости, является рост *неполной занятости*.

Различают две формы неполной занятости: *невидимую и видимую*. Невидимая неполная занятость - это в большей мере аналитическое понятие, данное явление с большим трудом поддается формализации и измерению. Оно отражает дисбаланс в использовании труда и других факторов производства. Симптомами неполной занятости могут быть низкие доходы и неполное использование квалификационного потенциала работника (скрытая неполная занятость) или низкая производительность (потенциальная неполная занятость). Статистическое измерение неполной занятости, как правило, ограничивается ее видимыми аспектами.

Как правило, неполная занятость в российской практике рассматривается как негативное явление, а зачастую как скрытую безработицу [7].

По оценкам компании McKinsey [McKinsey Global Institute], дистанционно можно выполнять до 11% общемировых сервисных работ. Работа на условиях неполной занятости охватывала в 2001 г. 17,7% всех европейских работников, причем больше всего таких занятых было зафиксировано в Нидерландах (41,1%). По срочным контрактам работало 11,4% европейцев (больше всего в Испании — 26,7% работников). Не менее 10% занятых работают дома и около 6% — удаленно (в масштабах Евросоюза это, по меньшей мере, 10 млн. человек). Неполная занятость реже всего встречается среди механиков и операторов станков (5%>), чаще всего — среди работников сферы услуг, коммерции (33%), а также выполняющих простейшие виды работ (31%), достаточно часто — среди клерков (23%) и квалифицированных специалистов (17%) и исключительно редко — среди официальных лиц и менеджеров высшего звена (7%). В 2000 г. нетипичная занятость и ее комбинации распространялись не менее чем на 30,5% рабочей силы Европы [Bodin]. В настоящее время в странах с формирующейся инновационной экономикой нетипичные виды занятости охватили от 6%> до 35% работающего населения.

В такой постановке вопроса, когда неполная занятость рассматривается как негативное явление, можно говорить о нецелесообразности применения данной формы занятости на территориях с высоким научным потенциалом. С другой стороны, неполная занятость дает возможность перспективным научным кадрам принимать участие в различных проектах. неполная занятость способствует высвобождению свободного времени, все более и более ценимого в современном обществе. Это время можно использовать как для поиска более подходящей работы, так и для устройства на работу по совместительству, что, наоборот, упрочит положение работника, который таким способом диверсифицирует риски потери работы или снижения дохода. Впрочем, сегодня такая ситуация не может оцениваться однозначно и подлежит рассмотрению с различных позиций. Требуется индивидуальный подход к организации рабочего времени сотрудников занятых на территориях с высоким научным потенциалом, в зависимости от направления их деятельности (научные работники, педагоги, вспомогательный персонал и т.д.). Можно предположить следующую тенденцию развития неполной занятости на таких территориях – чем выше в работе сотрудника доля творческого, креативного труда, тем менее формализованным должен быть его рабочий график. Занятость такого персонала должна быть нацелена на увеличение, прежде всего творческого потенциала. Как отмечают опытные работники службы персонала «Не стоит стремиться регламентировать каждый шаг творческого работника. Разрабатывая документооборот для креативного сотрудника важно помнить, что у них одно из личностных качеств – это открытое непринятие правил и норм» [1]. Таким образом, можно говорить о большой перспективности неполной занятости в такой области как научный труд с большим творческим наполнением.

Необходимо отметить, что распространение неполной занятости имеет ряд негативных последствий, в первую очередь снижение обязательств организации в сфере социальной защиты работников. Нейтрализует эти негативные последствия тот факт, что страны, в которых сегодня формируется инновационная экономика, имеют высокий уровень экономического развития, с относительно оптимальным соотношением государственного и частного социального, в том числе пенсионного, страхования и реально действующими механизмами защиты прав работников.

Судя по наметившимся тенденциям, нетипичные виды занятости будут распространяться и дальше, так как за счет них рынок труда получает в свое распоряжение эффективные механизмы, позволяющие развиваться субконтрактным отношениям и аутсорсингу, а также радикально увеличить средний возраст работников, несмотря на их более ранний выход на пенсию. Это может стать, например, реальной альтернативой увеличению пенсионного возраста: работник выходит на пенсию раньше, однако ее размер может быть существенно ниже, так как он будет иметь возможность зарабатывать средства с помощью нетипичных видов занятости и т.д.

Процесс становления и развития современных форм гибкости трудовых отношений начался еще в 80-е годы прошлого века и первоначально был обусловлен спецификой развития отраслей. Например, в Италии такой отраслью стала текстильная промышленность, выпуск продукции которой зависел от сезонного спроса. Когда он повышался, рабочая неделя продлевалась на один день (субботу), зато во время падения спроса работники получали дополнительные отпуска. Сравнительно давно появилось и большинство видов нетипичной занятости, однако они не получили широкого распространения до начала периода формирования инновационной экономики. Вместе с активным внедрением ИКТ в экономическую жизнь общества нетипичная занятость стала достаточно быстро завоевывать те позиции, которые теперь всецело принадлежат ей. Наряду с этим приобрели популярность принципиально *новые виды занятости (такие, как телеработа)*, которые не могли не оказать прямого воздействия на рынок труда и основные принципы его функционирования.

Термины «**телекомьютинг**» (telecommuting) и «**телеработа**» (telework) были введены в научный оборот еще в 1973 г. Джеком Ниллесом. Этот ученый начал свою деятельность в 70-е годы прошлого века с проведения экспериментов, доказывающих преимущества работы вне офиса, как правило, дома. В это время Ниллес начинает вести небольшой научный проект по анализу использования удаленной работы на базе рабочей группы Университета Южной Калифорнии. Телекомьютинг он рассматривал как альтернативу работе в офисе и способ решения транспортных проблем за счет использования телекоммуникаций. По результатам этой работы он

сделал доклад и получил финансирование от американского Национального фонда финансирования науки (NSF-National Science Foundation).

В 80-е годы продолжают развиваться относительно небольшие проекты, носящие, как правило, пилотный характер. Все они направлены на выявление экономии получаемой от перевода сотрудников на работу дома, это, прежде всего, экономия бензина и сокращение издержек на содержание офиса. В 1980 году в Европе – во французском городе Марне-ля-Валле – основан первый телецентр, следующий – в Швеции (1982), а затем – в Швейцарии (1985). Инициатива по их созданию принадлежала в основном местным властям. Финансирование осуществлялось за счет местных бюджетов. Сама концепция специально выделенного и оборудованного для телеработы телекоммуникационного центра окончательно оформилась в Скандинавии в 1985 году.

Эти проекты показали – что бы телеработа приносила прибыль и сокращала издержки, она должна быть очень хорошо организована. Зачастую возникали проблемы психологического характера, когда эффективные работники снижали свою трудоспособность после перехода на телеработу вне офиса.

Несмотря на это идеи телеработы получали дальнейшее все более широкое распространение.

В 1989 году американский Президентский совет по совершенствованию управления (President's Council on Management Improvement) разрешил внедрение пилотных телекоммьютерских проектов во всех федеральных агентствах США. В 1993 году использование телерабочих в федеральных агентствах было официально одобрено соответствующим правительственным органом по управлению персоналом – Office of Personnel Management ([www.opm.gov](http://www.opm.gov)). В 1992 году был организован Европейский форум по телеработе для продвижения идей дистанционного труда в Европейском сообществе. В настоящее время в этот форум входят около 3000 различных организаций, предприятий и индивидуальных членов ([www.eto.org.uk](http://www.eto.org.uk)). В 1995 году в Америке по поручению федеральных агентств по охране окружающей среды, транспорта и торговли на спонсорские деньги крупнейшей телекоммуникационной компании AT&T была организована обширная образовательная программа Telecommute America, которая теперь переименована в Telework America. Тогда же в Европе прошли первые, ставшие ежегодными, рабочие конференции European Telework Week по развитию телеработы. За шесть лет в 600 мероприятиях, проходивших в рамках этих недель во всех странах Европейского союза, приняли участие более 60 тысяч человек.

С развитием интернет-технологий телеработа получила практически безграничные возможности, на сегодняшний день все больше говорится о перспективах дальнейшего увеличения количества работников занятых по

принципу удаленного работы. Так в 2003 г. в разных федеральных агентствах США проводились обучающие мероприятия по телеработе в отношении руководителей и служащих, осуществлялся своеобразный PR и промоакции, увеличились соответствующие статьи организационных бюджетов на закупку оборудования. И, как следствие, с апреля 2001 года по 2004 год количество телеработников на государственной службе США увеличилось вдвое.

По мнению автора, термин «телеработа» является не слишком удачным для русского языка, корень «теле» - обозначающий «удаленный» в России прочно ассоциируется с телевизионными передачами, соответственно «телеработа» связывается, в первую очередь, с работой на телевидение. В то же время «удаленная работа», то же не достаточно отражает суть данного понятия, т.к. работа вне офиса имеет большое разнообразие, о чем будет сказано ниже. На сегодняшний день в российской практике не выработано более удачного термина по отношению к работе вне офиса с использованием современных технологий и средств связи, поэтому будем называть в дальнейшем такую форму занятости «телеработой».

Существуют различные типологии телеработы. Остановимся на двух, наиболее, на наш взгляд интересных.

Первая типология предложена в 2000 г. Европейской организацией телеработы [eWork, pp. 26-27], выделены следующие типы телеработы:

**I. Телеработа на дому** (home-based telework). Под эту деятельность подпадают работники, которые по крайней мере один день в неделю работают дома, а не на своем рабочем месте, используя компьютер и телекоммуникационные связи для взаимодействия с коллегами из дома. При этом если удаленная работа занимает свыше 90% всего рабочего времени, то таких работников рассматривают как *постоянных телеработников* (permanent teleworkers), если менее 90%, но более одного дня в неделю — как *временных* (alternative teleworkers). В случае, когда человек работает дома менее одного полного рабочего дня в неделю, телеработа классифицируется как дополнительная (supplementary).

**II. Мобильная телеработа** (mobile telework). Требуется нахождения за пределами своего рабочего места и вне дома по меньшей мере 10 часов в неделю, как правило, это служебные поездки. Впрочем, не секрет, что такие условия труда давно уже стали традиционными; для превращения же их в телеработу необходимо, чтобы в течение всего этого времени работник пользовался компьютерными коммуникационными соединениями.

**III. Телеработа в специальных центрах** — телекоттеджах, которые обеспечивают людей по месту жительства возможностями обучения, а также высокопроизводительными ИКТ. Чрезвычайно эффективна, когда между домом и офисом значительное расстояние: каждый сотрудник добирается до



того офиса (телецентра), который является наиболее удобным для него. К минусам этого, вне всякого сомнения, удобного и перспективного вида телеработы можно отнести то, что для его реализации необходима первоклассная инфраструктура, каковую, собственно, и являют собой телекоттеджи. Постоянное удешевление, возрастающая доступность и совершенствование ИКТ (например, создание широкополосных сетей) в значительной степени нивелируют указанный недостаток.

**IV. Телеработа для самозанятых в малых офисах** — домашних офисах (МОДО) (telework by self-employed in SOHOs). Представляет собой комбинацию самозанятости и телеработы, при которой самостоятельные и независимые работники (собственники или влиятельные менеджеры фирмы), рабочее место которых находится дома, в малом офисе или его как такового не существует, интенсивно используют в своей деятельности ИКТ, например, удаленно взаимодействуя с клиентами или партнерами по бизнесу.

Урсула Хьюс в специальном докладе для Европейской комиссии «Дистанционная работа и равноправие полов» приводит следующие типы занятости:

1. **Дистанционная занятость**, рассредоточенная по нескольким местам: частично на дому, частично в местах, являющихся собственностью работодателя. Обычно такую работу выполняет квалифицированный, пользующийся полным доверием профессиональный исполнительский персонал. Большая часть таких работ регулируется коллективными договорами.

2. **Надомная работа**. Выполняется полностью на дому. Часто включает в себя низкоквалифицированную работу из простых, но повторяющихся операций. Оплата по конечному результату, выполняется почти исключительно женщинами.

3. **Внештатная дистанционная работа**. Базируется целиком на надомной работе, но производится внештатными сотрудниками, выполняющими самые разнообразные задания на основе договоров с клиентом. Писательская работа, редактирование, дизайн, компьютерное программирование.

4. **Мобильная дистанционная работа**. Применение возможностей новых технологий в традиционных формах деятельности, например, торговые представители, инспектора, инженеры по эксплуатации.

5. **Работа в специально оборудованном офисе**. Работа на расстоянии осуществляется на площадях работодателя и субподрядчика. Рабочие помещения обеспечиваются самыми современными телекоммуникациями.

Число занятых телеработой в Европейском Союзе в 1999 г, составляло около 4 млн. человек [Wellins, pp. 56-57] или 6% от общего количества

занятых. К 2002 г. эта цифра была уже не 6%, а 13% (в США почти вдвое больше — 24,6%). Подробные данные о распространенности телеработы всех типов в Европе и США в 2002 г. приведены в таблице 1.

Таблица 1.

**Доля телеработников в общем числе занятых**

Страна	Доля телеработников, %	Страна	Доля телеработников в %
Австрия	13,8	Испания	4,9
Бельгия	10,6	Швеция	18,7
Дания	21,5	Великобритания	17,3
Финляндия	21,8	США	24,6
Франция	6,3	Болгария	5,5
Германия	16,6	Чехия	4,7
Греция	11,1	Эстония	12,2
Ирландия	10,9	Венгрия	3,6
Италия	9,5	Латвия	6,5
Люксембург	5,6	Литва	9,2
Нидерланды	26,4	Польша	8,4
Португалия	3,4	Румыния	2,0
Словакия	3,7	Словения	8,6

Источник: Еmpіrса, 2002

Несомненными лидерами по количеству удаленных работников в 2003 г. были признаны Нидерланды и США. Высокие показатели были зарегистрированы в странах Скандинавии и Великобритания, в то время как

удельный вес телеработников в странах южной Европы оставался низким. Сравнительно низкие показатели наблюдались в странах Восточной Европы и Балтии, исключением стали только Эстония, в которой целых 12,2% занятых выполняли удаленную работу, и Литва (9,2% плюс неучтенная мобильная телеработа).

Темпы распространения нетипичных видов занятости в условиях формирования инновационной экономики позволяют предположить, что со временем такие виды занятости перейдут в разряд типичных: современные технологии позволяют сочетать в мобильных устройствах практически все офисные функции, и не случайно рынок телекоммуникационных устройств и услуг связи в мире сегодня растет фантастически быстрыми темпами. Параллельно можно сделать вывод и о том, что в новой экономике в силу разворота тенденций, наблюдаемых на современном рынке труда, по направлению к повышению самостоятельности персонала при выполнении работы все более будет цениться результат (продукт) труда. Конечно, большую роль в этом будет играть и специфика самих отраслей, получающих распространение в новой экономике: в сфере ИКТ и связанных с ней видах экономической деятельности важно то, что производит работник, а не то, как он производит. Если работающий дома специалист будет в установленные сроки выполнять поставленные задачи, не будет необходимости следить, чтобы он работал нормированное время, тем более что, как показывает практика, рабочее время телеработника вовсе не сокращается, а напротив, становится длиннее по сравнению с тем, которое необходимо отработать при обычной полной занятости. Безусловно, к таким условиям легче всего сумеют адаптироваться компании, структура управления которыми с самого начала позволяет контролировать сам результат, а не то каким способом он достигается.

Телеработа обладает несомненными достоинствами, способствующими как формированию гибкого рынка труда, так и более комфортному существованию отдельной личности внутри этого рынка. Среди несомненных достоинств телеработы можно выделить следующие:

***для общества:***

- решение транспортных проблем, уменьшение числа передвижений и связанных с ними загрязнений окружающей среды;
- расширение потенциальных возможностей для получения работы. Телеработа может снизить уровень безработицы в проблемных регионах;

- обеспечение рабочими местами людей с ограниченными возможностями, которые смогут работать, учиться и общаться. Это, например, инвалиды, родители, не имеющие возможности оставить ребенка; люди, ухаживающие за пожилыми или больными родственниками; заключенные.

***для организации:***

- снижение затрат (на помещение, персонал и т.д.),
- применение гибкой организации бизнес-процессов и гибкого штата
- увеличение производительности (устранение помех для работы, существующих в офисе, устранение потерь времени на переезды)
- новая мотивация отношений (рост доверия между нанимателем и работником)
- улучшение обслуживания заказчиков (круглосуточно, без выплаты сверхурочных).

***для работника***

- экономию времени и затрат на транспорт;
- оптимальный баланс между семьей и работой;
- возможность большего участия в общественной жизни (при обычной работе много времени тратится на дорогу, особенно для живущих в сельской местности);
- сохранение профессиональных навыков (не нужно оставлять работу на время ухода за детьми или другими близкими, участвовать в делах фирмы и сохранять навыки и квалификацию);
- гибкий график (возможность начинать и заканчивать работу, когда удобно).

Наряду с достоинствами у телеработы имеется и ряд недостатков.

Перечислим их в порядке убывания значимости согласно ранжированию, опубликованному [eWork 2000, p. 36] со ссылкой на [ЕСАТТ, 1999]:

- 1) проблема защиты конфиденциальной информации;
- 2) проблема производительности и качества работы;
- 3) недостаточное знание того, как правильно организовать телеработу, и сложности менеджмента, возникающие вследствие децентрализации управления и получения работниками значительно большей автономии;
- 4) снижение контроля над издержками, проблемы организации удаленного взаимодействия и трудности его реорганизации;

5) изменение принципов и форм ответственности работодателя в области защиты прав работников и вытекающие из этого юридические сложности: например, предельно отвлеченным становится понятие «рабочее место», которое является важной частью любого трудового законодательства и не может быть достаточно точно определено в случае мобильной телеработы;

б) нежелание многих участников работать по удаленной схеме;

7) сопротивление со стороны профсоюзов.

Кроме вышеперечисленных проблемных зон телеработы практика показывает, что сотрудники занятые телеработой дома сталкиваются с рядом бытовых и психологических проблем [9], это, прежде всего, низкая самоорганизация, неумение правильно распределить время между домашними и рабочими делами, непонимание со стороны родственников специфики телеработы и т.д. Так же существенным недостатком телеработы является снижение чувства принадлежности к организации, исключения сотрудника работающего по принципам телеработы из корпоративной культуры.

Не всегда телеработа приносит организации ожидаемый эффект. По данным исследований American Association of Home Base Businesses (ААНВВ) производительность труда, после перевода сотрудника на телеработу растет на 15% и держится на этом уровне в течение трех месяцев (эффект новизны, спокойная обстановка, домашние привычные условия). После чего примерно в течение следующих трех месяцев снижается на 5% (сказываются привыкание и отсутствие должного контроля).

Следующий квартал снимает еще 2%. А к концу года телеработы, производительность труда - на прежнем уровне, иногда все же плюс 5%. Если же сочетать работу дома и в офисе в пропорциях 30:70, то производительность практически всегда будет держаться на уровне примерно 110%.

Сложности возникают и с точки зрения регулирования этого сегмента рынка труда.

Например, согласно оценке Министерства по социальным делам и делам здравоохранения Австрии, около 90% телеработников не имеет *коллективных соглашений*, а по данным Euro-Telework, исследование которого проводилось при поддержке Еврокомиссии за счет Европейского социального фонда, не более 8% > из 680 тыс. работников данной категории в Германии подписали такие соглашения [Weißbach, p. 11]. Это связано с высокой индивидуализацией взаимоотношений между работодателем и сотрудником в условиях телеработы. При условии когда сотрудник работает в офисе компании одни – два рабаз в неделю заключение коллективных договоров видится нецелесообразным, что снижает уровень социальной защищенности работника.

С развитием рыночной экономики в России развиваются и нетипичные формы занятости, в том числе телеработа.

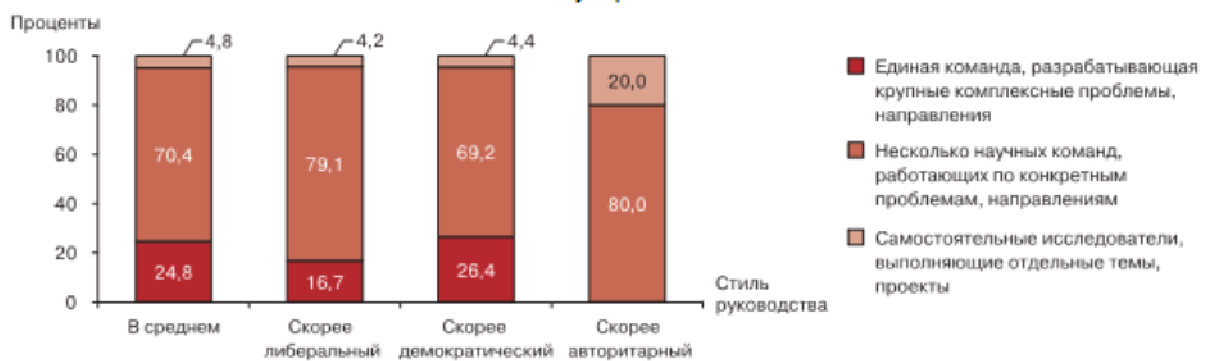
По данным Российского сайта «Удаленная работа.ру»[10] десятку самых востребованных телеработ на российском рынке труда составляют следующие вакансии (анализ автора по количеству предложенных на сайте вакансий на январь 2011 г.):

1. Вакансии удаленной работы в сфере продаж, представительства – 433
2. Вакансии работы для менеджеров по продажам - 283
3. Вакансии удаленной работы для журналистов, авторов, копирайтеров, редакторов – 276
4. Вакансии удаленной работы для программистов - 216
5. Вакансии удаленной работы для веб-специалистов - 204
6. Вакансии работы для авторов текстов, статей, обзоров, книг - 118
7. Вакансии удаленной работы для специалистов по маркетингу и рекламе – 162
8. Вакансии работы по поиску заказов - 155
9. Вакансии удаленной работы для дизайнеров, художников, архитекторов – 134
10. Вакансии удаленной работы для переводчиков - 117

Как видим из приведенного списка значительное место на рынке телеработы занимают люди занятые творческим, интеллектуальным, креативным трудом. К таким личностям, несомненно, относятся и научные сотрудники.

Практика показывает, что только в государственных учреждениях (научные организации в систем РАН, министерств и ведомств) сохранилась традиционная, плановая организация проведения научно-исследовательских разработок[11]. В основном в научных организациях формируется портфель заказов на проведение научных разработок, формирование такого портфеля осуществляется через участие в различных конкурсах (рис. 2). Исполнителями отдельных проектов обычно являются конкретные научные подразделения или специально формируемые научные команды в рамках организации (нередко с привлечением специалистов из сторонних организаций). Все чаще встречаются самостоятельные исследователи, выполняющие отдельные темы и проекты.

**Различия в практике организации научной деятельности в зависимости от стиля руководства, 2008 г.,  
% к числу опрошенных**



**ВОПРОСЫ: «Как бы Вы скорее всего охарактеризовали Вашу научную организацию?»  
«Как бы Вы скорее всего оценили стиль руководства, сложившийся в Вашей организации?»**

Рис. 2. Результаты опроса среди руководителей научных организаций (по данным Зубова Л.Г., Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В. Социологический мониторинг деятельности научных организаций (2005-2009 гг.)//Информационно-статистический бюллетень ЦИСН №1 2010, стр. 50.)

Все вышперечисленное говорит о больших перспективах развития телеработы в научной сфере. Удаленная работа (речь идет об исследованиях, не требующих проведения экспериментов на базе лабораторий и сложного оборудования) позволит привлечь к научным проектам специалистов независимо от места их проживания. Можно отметить, что телеработа в сфере научной деятельности обладает всеми преимуществами о которых говорилось выше. По мнению автора диссертационного исследования, несмотря на то, что у нетипичных форм занятости большие перспективы на территориях с высоким научным потенциалом, существует ряд препятствий к их активному распространению. Прежде всего, это отсутствие в Российской Федерации законодательной базы, регулирующей эти формы занятости. Кроме этого незаинтересованность государства в их развитии, недостаточная популярность телеработы в России, использование новых форм организации занятости в ограниченном наборе профессий и т.д.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Васильева В. Проф-портрет творческого работника и с чем столкнется кадровик, начинающий искать творческого работника// [http://www.treko.ru/show\\_article\\_1222](http://www.treko.ru/show_article_1222)
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для Вузов. – 5-е изд. доп., М.- Норма, 2003. 180 с.

3. Григорьев И.Е. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики [Электронный ресурс] : дис. канд. экон. наук : 08.00.01. - СПб.: РГБ, 2007
4. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. - Изд. 2-е, испр. и доп. - М.: Эксмо, 2006. С. 329 - 343.
5. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости// "Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2009, № 6.
6. Сваффорд М.С., Косолапов М.С., Козырева П.М. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения: Измерение благосостояния России в 90-е годы // Мир России. 1999, №3. с. 153-172. Российский мониторинг экономики и здоровья представляет общенациональное репрезентативное обследование семей.
7. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с. — (Б-ка словарей "ИНФРА-М").
8. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник/А.И. Рофе – М.: КНОРУС, 2010. – 138 с.
9. По материалам сайта JobCenter.ru <http://www.telejob.ru/>
10. Зубова Л.Г., Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В. Социологический мониторинг деятельности научных организаций (2005-2009 гг.)//Информационно-статистический бюллетень ЦИСН №1 2010, стр. 50.