

Ссылка для цитирования:

Чекмарев, О. П. Гибкие формы занятости на рынке труда / О. П. Чекмарев // Устойчивое развитие: общество и экономика : материалы VI Международной научно-практической конференции, Санкт-петербург, 28 февраля – 01 2019 года. – Санкт-петербург: Санкт-Петербургский государственный университет, 2019. – С. 162-165.

Данная электронная версия материала скачана Вами с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на автора, первоисточник и сайт обязательны (при размещении ссылок в сети интернет они должны быть оформлены в виде гиперссылок).

Чекмарев Олег Петрович
Санкт-Петербургский государственный аграрный университет
196601, Россия, г. Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, дом 2
admin@motivtrud.ru

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация: в данном исследовании анализируется понятие и виды гибких форм занятости, исследуется их значение для решения проблем современного рынка труда и социально-экономических отношений в целом, анализируется распространенность гибких форм занятости в современной России на основе данных официальной статистики и инициативного полевого исследования занятых на рынке труда Санкт-Петербурга. Изучаются вопросы графиков работы, свободы действий работников при выполнении ими трудовых функций, формы привлечения к частичной и дополнительной занятости.

Ключевые слова: гибкие формы занятости, условия труда, мотивация, график работы.

Chekmarev Oleg P.
Saint-Petersburg State Agrarian University
196601, Russia, St. Petersburg, Pushkin, Petersburg Highway, Building 2
admin@motivtrud.ru

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN THE LABOR MARKET

Abstract: this study analyzes the concept and types of flexible forms of employment, explores their importance for solving problems of the modern labor market and socio-economic relations in general, analyzes the prevalence of flexible forms of employment in modern Russia based on official statistics and initiative field research of people employed in the labor market St. Petersburg. We study the issues of work schedules, freedom of action of workers in the performance of their labor functions, forms of attraction to partial and additional employment.

Keywords: flexible forms of employment, working conditions, motivation, work schedule.

Понятие гибких форм занятости до сих пор является достаточно размытым и включает в себя широкую гамму «нестандартных» конфигураций способов организации труда и рабочего времени, причем не только в отношении наемных работников, но в тех случаях, когда к выполнению по сути трудовых обязанности привлекаются и предприниматели, самозанятое население.

Классифицируя гибкие формы занятости необходимо уделить внимание по крайней мере трем основополагающим факторам:

1. Уровень свободы исполнителя (наемного работника или самозанятого) в выборе графика выполнения работы, определении периода и/или объема рабочего времени.
2. Место выполнения трудовых функций.
3. Количество прямых заказчиков, в интересах которых выполняется работа исполнителя.

Гибкие формы занятости могут быть представлены в рамках стандартных трудовых отношений, когда работника нанимают на условиях работы на долю ставки, неполного рабочего дня, сокращенной рабочей недели, гибкого графика работы и других аналогичных формах трудоустройства, а также в рамках выполнения дополнительной работы (работа по совместительству, выполнение работ по договорам возмездного оказания услуг в дополнение к стандартному трудовому договору и пр.). Здесь свобода исполнителя ограничивается или может ограничиваться строгими рамками режимов рабочего времени, но отличных от стандартных графиков основного или управленческого персонала. В других случаях (свободный график работы, удаленная занятость, надомный труд и пр.) рабочее время определяется работником в большей степени самостоятельно (хотя и не

всегда). При нестандартных трудовых отношениях (договор возмездного оказания услуг, заключаемый с внешним для заказчика исполнителем, договор подряда и пр.), графики работы, режим рабочего времени может выбираться исполнителем самостоятельно или является предметом взаимных договоренностей.

По месту выполняемой работы можно выделить гибкие формы занятости, предполагающие работу в офисе (на территории, производстве) заказчика; в специальных местах работы, организованных для множества фрилансеров, выполняющих работу для разных заказчиков (коворкинг); домашнюю занятость различного рода, когда трудовые функции исполняются частично или полностью по месту жительства исполнителя; выполнение трудовых функций, при которых задания и результаты работы передаются или сама работа осуществляется с использованием коммуникационного оборудования, интернета (телеработа), при этом место работы исполнителя перестает иметь значение.

Гибкие формы занятости могут присутствовать как в условиях, когда исполнитель (наемный работник) работает только на одного работодателя на условиях долгосрочных отношений, так и в ситуациях, когда исполнитель (наемный работник, предприниматель, самозанятый), может одновременно или периодически выполнять работы по заявкам и соглашениям с разными работодателями. Обратим внимание, что в последнем случае, когда у исполнителя может быть несколько заказчиков, функции исполняемые им все больше приобретают характер предпринимательских. Трудовая функция начинает объединяться с функциями, характерными для предпринимательской деятельности (принятие на себя рисков и неопределенности, поиск заказчиков и пр.)

Таким образом, можно рассматривать гибкие формы занятости как разнообразные формы занятости, характеризующиеся относительной свободой исполнителя либо в выборе времени и графика работы, либо в определении места осуществления трудовых функций, либо в количестве заказчиков, в интересах которых исполнитель осуществляет свою деятельность. При этом, хотя бы одна из характеристик организации труда должна быть отличной от стандартных условий, сводящихся к трем элементам: работа на полную ставку, по утвержденному и неизменному графику работы; рабочее место исполнителя находится у заказчика (работодателя); работа осуществляется в интересах одного заказчика.

Общей причиной применения гибких форм занятости заказчиками (работодателями) является стремление к эффективности деятельности в широком смысле этого слова и прежде всего за счет сокращения транзакционных и иногда производственных издержек. Однако объективными базовыми причинами развития гибких форм занятости в последние десятилетия на наш взгляд являются процессы специализации и разделения труда, сопровождающихся усложнением социально-экономических отношений. Объяснением стремительного распространения гибких форм занятости в развитых странах в последние годы [1] явились, основанные на этих процессах, достигнутые успехи в совершенствовании коммуникационных и информационных технологий [2], «выдавливание» работников из сферы производства товаров в сферу оказания услуг [3] в ходе роботизации хозяйственной деятельности и глобализация экономики [4].

Специализация и усложнение социально-экономических отношений приводит к росту транзакционных издержек организации труда, так как повышаются требования к работнику в сфере обладания специфическими знаниями по широкому спектру исполняемых и усложняющихся функций производственных процессов, а также необходимости контроля всех технологических процессов. в т.ч. и процессов контроля за специфичными видами труда. Кроме того, при повышении уровня специализации труда сам рынок труда приобретает черты дефицитного, так как найти работника с требуемым уровнем компетенций для выполнения узко специфической работы становится все более

сложным и дорогостоящим занятием. Узкоспециализированный труд поднимает и проблему загрузки работника. Часто организация не может полностью обеспечить занятость исполнителя, так как потребность в специфическом труде ограничена объемами производства и спроса на конечную продукцию [5], что также толкает работодателей к необходимости частичного задействования работника и создает дополнительные условия для развития гибких форм занятости. Развитие сферы услуг, информационных технологий и глобализация приводят к возможностям расширения рынков труда, организации дистанционной работы, в том числе не связанной с насущной необходимостью нахождения работника в рамках организаций в процессе исполнения трудовых функций.

Гибкие формы занятости обладают преимуществами не только для работодателей (заказчиков), но и для самих работников (исполнителей). Многие авторы отмечают такие преимущества гибких форм занятости, как относительная свобода выбора времени работы, повышение возможностей самореализации за счет специализации труда, более простое раскрытие предпринимательских способностей в отличие от необходимости официальной регистрации человека в качестве предпринимателя или владельца бизнеса, повышение независимости работника от работодателя, расширение потенциального рынка предложений труда без необходимости физической миграции и пр.

Вместе с тем, как и любое другое экономическое явление, гибкие формы занятости обладают и отрицательными чертами, как для работодателя, так и для наемного работника, о чем также имеется достаточно много исследований.

Как отмечалось, в развитых странах развитие гибких форм занятости идет достаточно быстрыми темпами. Рассмотрим, каково состояние данного явления на российском рынке труда.

Современная официальная статистика не позволяет четко определить фактическую распространенность в стране всех форм гибкой занятости. Тем не менее, некоторые данные о частичной и вторичной занятости о форме заключения трудовых соглашений являются ежегодно собираемой информацией. Под данным Росстата, дополнительной занятостью за период 2010-2017 гг. охвачено в России от 2,2 до 3,3% занятых. Вместе с тем запрос на вторичную занятость гораздо выше и колебался в данный период от 7,1 до 9,7% занятых. Понятно, что потребность во вторичной занятости во многом определяется высоким уровнем недооцененности труда в России, когда на одном рабочем месте невозможно получать достойный уровень заработной платы. Однако нельзя недооценивать и другой фактор – желание работника снизить зависимость своего материального положения от единственного работодателя.

Фактическая распространенность частичной занятости (с продолжительностью работы менее 30 часов в неделю) также достаточно мала и варьируется в 2010-2017 гг. в пределах от 4,7 до 6,3% занятых, с тенденцией к понижению. Данный факт связан, с одной стороны, с дефицитом на рынке труда в современной России (средний уровень безработицы в 5,2-5,6% свидетельствует о, по сути, наличии явления сверхзанятости, особенно в крупных городах, где безработица не редко составляет 1,4-1,8% экономически активного населения), а с другой стороны в настороженном отношении российских работодателей к частично занятым в связи с меньшей зависимостью последних от первых и снижением возможностей контроля, особенно, когда частичная занятость совмещается с другой работой. Рост частично занятых может быть связан и с кризисными явлениями в экономике, когда преобладает вынужденная частичная занятость работников. Кроме того, частичная занятость может быть сигналом наличия в отрасли сезонных перепадов объемов работ. Не случайно при общем низком уровне данного показателя в России в целом, в области сельского хозяйства уровень частичной занятости достигает 23,7-32,7%.

Показателем, характеризующим гибкие формы занятости, является также и работа за рамками нормальной продолжительности рабочей недели (более 40 часов в неделю). По информации Росстата таких работников от 6 до 6,8% всех занятых. Как уже отмечалось, увеличение времени

работы является чаще всего индикатором недооцененности труда. Но сама возможность подобной работы зачастую помогает работникам либо просто иметь работу, либо увеличить свои доходы и в связи с этим может рассматриваться как важная часть гибких форм занятости во всяком случае в краткосрочной перспективе.

Для более детального исследования гибких форм занятости в консалтинговом центре ФГБОУ ВО СПбГАУ проводятся ежегодные инициативные опросы населения Санкт-Петербурга. Опрос проводился методом квотируемой выборки на торгово-развлекательных площадках и улицах города. Критерии квотирования – возраст, пол, отношение к занятости. Выборка составляет около 400 анкет на опрос.

Результаты данного исследования за ряд лет свидетельствуют о том, что уровень распространения гибких форм занятости в Санкт-Петербурге превышает уровни, регистрируемые Росстатом. Так, в 2018 г. (январь) по основному месту работы неполная занятость была характерна для 21,5% занятых, принявших участие в опросе. Дополнительная занятость на основном месте работы характерна для 8,3% опрошенных. При этом, более 35% респондентов отмечали, что график их работы относится к более менее свободному (не является жестким или гибким сменным), и у 22% работников более 30% рабочего времени определяется ими самими. Несмотря на наличие графиков работы, 48,7% опрошенных заявляют, что они могут менять время своей работы по мере необходимости (отпроситься пораньше, изменить день выхода на работу и пр.). Все это свидетельствует о наличии достаточно гибких условий занятости у значительной части опрошенных даже по основному месту работы. Конечно рынок труда Санкт-Петербурга невозможно сопоставить напрямую с рынком труда в России в целом, но эти данные говорят о наличии реальных и потенциальных возможностей распространения гибких форм занятости в стране.

В отношении домашней работы, результаты опроса показывают следующее. Не берут работу на дом 68% респондентов, еще 20% работают на дому в диапазоне 10-30% времени работы, а 5% работают на дому более 90% рабочего времени.

Вторичная занятость присутствует у 10,6% опрошенных. Причем у 92% из них есть только одно место дополнительной работы и для 30% - это внутреннее совместительство. 15,2% респондентов дополнительным местом работы рассматривают свою предпринимательскую деятельность, а 38,4% подрабатывают случайными заработками.

С точки зрения времени, отработанного в неделю, ответы респондентов показывают следующее: менее 15 часов в неделю работает 4,3% опрошенных, от 15 до 30 часов в неделю – 17,2%, а от 31 до 40 часов – 42,2% занятых. Таким образом, частичная занятость (менее 30 часов в неделю) характерна для 21,5% респондентов. Соответственно сверхзанятость (более 40 часов в неделю) распространена у 36,3% опрошенных. Последнее, с одной стороны вызывает беспокойство, и свидетельствует о напряжении на рынке труда, но с другой стороны говорит о принципиальной возможности увеличения времени работы в условиях дефицитного рынка труда.

Таким образом, несмотря на недостаточный уровень воздействия факторов, способствующих формированию гибких форм занятости в России, в городах, которые более подвержены процессам распространения информационных технологий и глобализации экономических отношений, наблюдается следование общемировым тенденциям увеличения уровня распространения гибкости отношений между работодателями и наемными работниками в области организации рабочих мест и графиков работы.

Библиографический список

1. Rossiya i strany mira. 2016: Stat.sb./Rosstat. – М., 2016. – 379 с.

2. Кастельс М. Информационная эпоха. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
3. Лукичев П.М., Москалев М.В. Дискриминация на национальных рынках труда: современные тенденции и проблемы// В сборнике: VI Лужские научные чтения. Современное научное знание: теория и практика материалы международной научной конференции. 2018. С. 208-213.
4. Чекмарев О.П. Трудовая теория стоимости и роботизация экономики//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2017. № 2 (47). С. 188-196. URL: <https://motivtrud.ru/PCost/research.html#razdel5> (дата обращения 12.12.2018)
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.