

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-112-117

УДК: 331.526

И.В. Цыганкова**СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА****I. Tsygankova. Social aspects of the use of non-standard forms of employment in the Russian labor market**

Аннотация. Нестандартная занятость оказывает значимое влияние на российский рынок труда. В статье выявлены основные особенности новых форм нестандартной занятости, получивших распространение в России в современных условиях (телетруд, фриланс, платформенная занятость). По результатам исследования, проведенного в организациях Санкт-Петербурга, сделан вывод о том, что дистанционная работа и труд фрилансеров используются в организациях различных видов экономической деятельности преимущественно для работников умственного труда. Сформулированы преимущества и недостатки вышеперечисленных форм занятости, показано их влияние на социальное положение работников.

Ключевые слова: рынок труда, нестандартная занятость, дистанционная занятость, фриланс, гибкие формы работы, социальные аспекты занятости

Контактная информация: 199178, Средний проспект В.О., д. 57/43; тел. +7 964 322 73 19; e-mail: icygankova@list.ru

Abstract. Non-standard employment has a significant impact on the Russian labor market. The article identifies the main specificities of new forms of non-standard employment that have become widespread in Russia in modern conditions (telework, freelance, platform employment). According to the results of a study conducted in St. Petersburg organizations, it was concluded that remote work and freelancers' work are used in organizations of various types of economic activity mainly for knowledge workers. The advantages and disadvantages of the above-mentioned forms of employment are formulated, their impact on the social status of employees is shown.

Keywords: labor market, non-standard employment, remote employment, freelancing, flexible forms of work, social aspects of employment

Contact information: 199178, Sredny Prospekt V.O., 57/43; tel. +7 964 322 73 19; e-mail: icygankova@list.ru

Нестандартная занятость и ее различные формы стали характерной чертой нашего времени. Численность работников, занятых в рамках нестандартной занятости, постоянно растет. Анализ публикаций отечественных и зарубежных экономистов и социологов показал отсутствие единства терминологии при определении термина «нестандартная занятость». Большинство исследователей приводит определение стандартной занятости и подчеркивает, что нестандартная занятость отличается от нее по каким-либо признакам [8]. Как отмечается в отчете Международного бюро труда, «Нестандартные формы занятости — это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев» [7, с. 1].

Характерными чертами стандартной занятости, на наш взгляд, являются:

- работа по найму;
- полная занятость (занятость в условиях полного рабочего дня и полной рабочей недели);

Цыганкова Инга Владимировна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы

I. Tsygankova. - PhD in Economic Sciences, Professor, Professor of Economics Department of North-West Institute of Governance of the Russian Academy of National Economy and Public Administration

© Цыганкова И. В., 2022.

- наличие у работника бессрочного или долгосрочного трудового договора;
- работа в условиях фактического присутствия сотрудника на рабочем месте на предприятии;
- строго определенное время начала и окончания рабочего дня;
- два выходных в неделю (суббота и воскресенье);
- постоянный контроль работника непосредственным руководителем или работодателем.

Формы нестандартной занятости, как традиционные (временная, неполная, сверхзанятость), так и новые (дистанционная занятость, фриланс, занятость со свободным началом и окончанием рабочего дня, платформенная занятость и т.д.) оказывают существенное влияние на социальное положение работников. Как отмечает В.К. Потемкин, «...занятость работников, во-многом, является определяющей в формировании мировоззренческих позиций, выборе поведения и социальных действий в производственной деятельности» [1, с. 46]. В этой связи вопросы изменения социального положения работников, занятых в рамках различных форм нестандартной занятости, являются актуальными и требуют изучения. Особый интерес в современных условиях представляют новые формы нестандартной занятости, появившиеся уже в постиндустриальной экономике. Численность работников, занятых в рамках данных новых форм постоянно увеличивается, а их удельный вес в структуре нестандартной занятости растет.

Новые формы нестандартной занятости появились и оказались жизнеспособными, поскольку с одной стороны, благодаря им, рынок труда приобрел большую гибкость, с другой стороны – все они в той или иной степени выгодны работодателям, их применение позволяет снизить затраты на рабочую силу, снизить риски, связанные с ее использованием, или организовать работу в условиях, при которых применение стандартной занятости не представляется возможным.

Дистанционная работа (телетруд) – форма занятости, при которой трудовая деятельность организована на рабочем месте вне предприятия с применением информационных технологий, электронных и телекоммуникационных систем. Данная форма предполагает обязательное наличие у работника срочного или бессрочного трудового договора. Т.е. работник, который трудится дистанционно, не отличается по своему правовому статусу от обычного наемного работника. Телетруд может быть как альтернативным (сочетание традиционной, стандартной работы в организации с дистанционной работой на рабочем месте дома или на мобильном рабочем месте) или исключительным – когда, согласно трудовому договору, работник выполняет все трудовые функции дистанционно [10, 11, 12]. Согласно данным совместного аналитического доклада ВЦИОМ и Social Business Group, в 2021 г. трудились удаленно 16 % сотрудников от общего числа опрошенных респондентов, а за период пандемии число работающих дистанционно возросло в России в 8 раз. Около 60 % занятых дистанционно составляют работники бюджетной сферы, имеющие высшее образование [2].

Фриланс – форма занятости, которая также предполагает использование в трудовой деятельности информационных или телекоммуникационных систем, но при этом работник трудится без заключения долгосрочного трудового договора с работодателем. На российском рынке труда к фрилансерам относят как самозанятых и индивидуальных предпринимателей, предлагающих свои услуги физическим лицам и различным организациям, так и временных сотрудников, замещающих лиц, которые находятся на больничном, в отпусках и т.д. С точки зрения юридического статуса фрилансеры могут трудиться по договорам гражданско-правового характера или осуществлять трудовую деятельность в рамках краткосрочного трудового договора.

При этом фрилансер может выполнять работы или оказывать услуги для нескольких организаций одновременно. Фрилансер обладает определенной независимостью от работодателя, имеет возможность самостоятельно планировать рабочее и свободное время, трудовую нагрузку, объем работ. В большинстве своем фрилансеры – это лица интеллектуального труда, которые трудятся в секторах информационных технологий, маркетинга, рекламы, дизайна, образования, оказывают услуги перевода и т.д. Как отмечает М. Магрилов, в России 50 % спроса на фрилансеров формируют небольшие компании с оборотом до 100 млн. руб., при этом уже в 2020 г. Россия вошла в первую десятку стран по объему фриланса в денежном выражении [5]. Использование труда фрилансеров выгодно для организаций за счет сокращения затрат на налоги и социальные выплаты. Но при этом фрилансеры являются социально незащищенной группой занятых, так как лишь часть из них является самозанятыми или индивидуальными предпринимателями. Многие фрилансеры работают в рамках неформальной занятости, либо трудятся по договорам ГПХ, а также трудовым договорам на короткий срок. Доходы фрилансера в год в среднем на 18 % меньше, чем у наемного работника, хотя в пересчете на рабочий час фрилансер получает больше [5]. На наш взгляд, это свидетельствует о том, что фрилансеры не всегда имеют возможность трудиться в условиях полной занятости и не всегда имеют возможность получения постоянного, стабильного дохода.

Платформенная занятость - форма нестандартной занятости, которая предполагает использование цифровой платформы, являющейся связующим звеном между работниками и их клиентами (заказчиками). Согласно данным Ю.В. Герауф и Н.И. Готовой, в 2020 г. в мире функционировало 777 интернет-платформ, поддерживающих платформенную занятость, в платформенную занятость вовлечено 6 – 8 млн. чел. [3, с. 23]. Для определенной части работников подобные площадки служат источником дополнительного дохода, но велика численность тех, для кого платформенная занятость – единственный источник дохода. При этом в современных условиях в России еще не создана нормативно-правовая база, регулирующая вопросы платформенной занятости.

Для занятых на платформах не существует социальных гарантий, отсутствует социальное обеспечение. Некоторые российские исследователи полагают, что оказание услуг или выполнение работ посредством использования платформы вообще нельзя классифицировать как занятость, поскольку трудовые отношения имеют такие признаки, как выполнение работником трудовой функции по определенной профессии с указанием квалификации; регулярное выполнение какой-либо работы, а не разовое задание; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку организации; оплата труда, включающая доплаты, надбавки и премии, что не свойственно условиям оплаты по договору гражданско-правового характера; дисциплинарная ответственность сотрудника; наличие социальных льгот и гарантий [4]. Но большинство ученых все же считает, что данное явление представляет собой одну из форм нестандартной занятости и отмечает необходимость регулирования многих аспектов таких трудовых отношений [3, 6, 9].

Исследование, проведенное нами в организациях Санкт-Петербурга в 2021 г., показало, что во всех из них используются новые формы нестандартной занятости (табл. 1).

Таблица 1 – Формы нестандартной занятости, применяемые в обследованных организациях г. Санкт-Петербурга

Формы занятости	Организации				
	ЗАО «Центральный научно-исследовательский институт судебного машиностроения»	НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой	Санкт-Петербургский государственный экономический университет	Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
Телетруд	да	да	да	да	да
Фриланс	да	да	нет	нет	нет

Телетруд получил распространение как в организациях сферы образования и здравоохранения, так и в промышленности. Во всех организациях высшего профессионального образования дистанционная занятость применялась как для профессорско-преподавательского, так и для учебно-вспомогательного персонала. В НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой дистанционно работали только работники в возрасте старше 65 лет, оказывающие консультационную поддержку, и некоторые руководители. В ЗАО «Центральный научно-исследовательский институт судебного машиностроения» дистанционно трудились специалисты, выполняющие конструкторские разработки. Следует отметить, что до 2020 г. ни в одной из обследованных организаций дистанционная работа не применялась как форма занятости, которая используется регулярно. Основными факторами развития телеработы стали развитие информационных и телекоммуникационных систем и пандемия коронавирусной инфекции.

Труд фрилансеров применялся в ЗАО «Центральный научно-исследовательский институт судебного машиностроения» и в НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой (привлечение технических специалистов для выполнения разовых работ). Труд фрилансеров в обеих организациях использовался в целях сокращения затрат на персонал.

В настоящее время Росстат не учитывает численность работающих в формате новых форм нестандартной занятости. Численность занятых телеработников, фрилансеров, а также лиц, использующих платформенную занятость, устанавливается по результатам выборочных исследований рынка труда. Отсутствие официальной системы учета, четких критериев отнесения работающих к группе фрилансеров, а также группе занятых с привлечением цифровых платформ не только не позволяет выявить истинные масштабы занятости, но и препятствует разработке и реализации комплекса мер, направленных на социальную защиту и социальную поддержку таких работающих.

Следует отметить, что фрилансеры и занятые с использованием цифровых платформ имеют правовой статус, который существенно отличает их от обычных наемных работников, трудящихся по долгосрочному или бессрочному трудовому договору. Основная черта работников данных групп – отсутствие гарантий занятости, отсутствие или ограниченные возможности получения социальных выплат и льгот (оплата больничных листов, ежегодного отпуска и т.д.). Отчисления в пенсионный фонд для таких работников возможны только в случае официального получения статуса самозанятого (для фрилансера) или заключения с клиентом договора гражданско-правового характера.

Телеработники в сравнении с фрилансерами и работниками, которые трудятся в рамках платформенной занятости, имеют достаточно высокие гарантии занятости, так как трудятся по трудовому договору. Основными социальными проблемами для них являются риск социальной изоляции, риск потери профессиональных и социальных компетенций, риск увеличения продолжительности рабочего времени и снижения производительности труда в случае плохой организации труда на рабочем месте дома, размытость границ свободного и рабочего времени. Новые формы нестандартной занятости имеют достаточно много преимуществ, поэтому численность занятых телеработников, фрилансеров и платформенных работников увеличивается (табл. 2), но недостатки данных форм делают работников социально уязвимыми.

Таблица 2 – Социальные аспекты применения нестандартных форм занятости для работников российских организаций

Форма занятости Телетруд	
Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> - возможность трудоустройства и получения опыта профессиональной деятельности по получаемой профессии обучающейся молодежи; - возможность трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья; - возможность сочетать работу и воспитание детей; - возможность выбирать для работы наиболее удобное время, распределять объем нагрузки в течение рабочего дня и рабочей недели по своему усмотрению; - возможность трудоустройства в другом регионе (где более высока численность вакантных рабочих мест или более высок уровень оплаты труда) при сохранении прежнего места жительства; - возможность работы по совместительству; - сохранение здоровья и работоспособности в период пандемии; - возможность организации комфортной планировки и оснащения на рабочем месте дома; - снижение уровня стресса вследствие отсутствия тотального контроля со стороны руководителя; - отсутствие затрат времени на дорогу до работы; - сокращение рабочего времени при условии высокой производительности труда 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность возникновения трудовых конфликтов вследствие недопонимания с коллегами из-за отсутствия личного общения в рабочем пространстве; - риск социальной изоляции; - снижение эффективности коммуникаций; - зависимость качества работы от качества техники, качества работы информационных и телекоммуникационных систем; - снижение возможностей успешного построения карьеры; - размытость границ рабочего и свободного времени; - риск потери профессиональных и социальных компетенций; - риск снижения производительности труда вследствие плохой организации труда и самоменеджмента; - у лиц некоторых профессий – риск увеличения продолжительности рабочего времени вследствие бюрократизации труда (необходимость заполнения дополнительных документов, подготовки отчетов и т.д.)
Фриланс	
Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> - возможность альтернативного (наиболее выгодного) выбора клиентов, работ и организаций; - возможность реализации творческих способностей и собственных инновационных идей; - возможность успешной реализации стартапов и приобретение навыков малого предпринимательства; - возможность поиска клиентов и потребителей за пределами региона; - возможность успешного сочетания трудовой деятельности в рамках фриланса с работой по найму в рамках неполной занятости или обучением в профессиональном учебном заведении; - возможность получения опыта трудовой деятельности по изучаемой профессии еще на стадии получения профессионального образования; - рост удовлетворенности трудом за счет его содержательности 	<ul style="list-style-type: none"> - нестабильность и снижение гарантий занятости; - у лиц ряда профессий – существенные колебания трудовой нагрузки в течение года; - риск профессионального выгорания; - отсутствие или ограниченные возможности получения социальной поддержки

Продолжение таблицы 2

Платформенная занятость	
Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> - возможность альтернативного (наиболее выгодного) выбора клиентов; - удобный график работы; - возможность получения работы и дохода при отсутствии других возможностей трудоустройства 	<ul style="list-style-type: none"> - риски с точки зрения безопасности труда (заказчик не несет ответственности за условия труда работника, а сама цифровая платформа не является работодателем и выполняет функции посредника); - отсутствие стабильности и гарантий занятости; - отсутствие социальных гарантий (оплаты больничных листов, отпусков и т.д.)

Можно сделать вывод о том, что наиболее высокие социальные риски создают те формы нестандартной занятости, которые не предполагают наличия у исполнителей работ (услуг) долгосрочного трудового договора и характеризуются отсутствием нормативно-правовой базы, позволяющей эффективно регулировать трудовые отношения. Введение показателей статистического учета численности занятых фрилансеров, телеработников, платформенных работников, мониторинг рынка труда и численности занятых в разрезе новых форм нестандартной занятости, а также внесение в трудовое законодательство РФ поправок, регулирующих трудовые отношения фрилансеров, телеработников, платформенных работников позволят получить данные, необходимые для всестороннего анализа состояния российского рынка труда и на основе полученной информации разработать комплекс мер, направленных на повышение социальной защищенности работающих.

Литература

1. Бурханов О.Ю., Потемкин В.К. Социально-экономические проблемы занятости работников предприятий в период общественных трансформаций. // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. - № 2. – С. 45- 56.
2. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в 8 раз // <https://tass.ru/ekonomika/8478435>
3. Герауф Ю.В., Глотова Н.И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях// Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. № 4. – С. 22 – 27.
4. Коршунова Т.Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // <http://xn----ctbbdccc4eebblpq5kj.xn--p1ai>
5. Магрилов М. Исследование рынка фриланса // <https://www.pwc.ru/ru/publications/issledovaniye-gynka-freelance-uslug.html>
6. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1117-1134.
7. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. – 39 с.
8. Павловская Т.О. Современная структура нестандартной занятости на рынке труда России// https://spravochnik.ru/ekonomika/nestandartnye_formy_zanyatosti_i_bezroboticy_v_rossii/
9. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. – 2020. – Том 3. – № 4. – С. 469-488.
10. Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. – Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe-Verlag, 2003. – 275 S.
11. Geck B., Hey T. Telearbeit. Homeoffice. Mobiles Arbeiten: Grundlage und rechtliche Leichtplanken. – Fachmedien Otto Schmidt KG, 2021. – 280 S.
12. Müller S. Homeoffice in der Arbeitsrechtlichen Praxis: Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0. – Nomos, 2020. – 284 S.