

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 2 (7), 2011, ст. 8

Выпуск подготовлен по итогам Международной конференции по фундаментальным проблемам устойчивого развития в системе природа – общество – человек (24 и 25 октября 2011 г., проект РФФИ №11-06-06128-г).

УДК 331.103.226

РАЗВИТИЕ НЕТИПИЧНЫХ ВИДОВ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

Алимова Наталья Константиновна, кандидат экономических наук, доцент Института государственного управления, права и инновационных технологий

Аннотация

Устойчивое инновационное развитие подразумевает все большее увеличение доли интеллектуального труда. Современное развитие информационных технологий предоставляет все большему количеству персонала выполнять работу в удаленном режиме. Но такая нетипичная форма занятости имеет как достоинства так и недостатки. Статья посвящена проблеме развития нетипичных видов занятости для устойчивого инновационного развития страны.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: нетипичные формы занятости, инновационная экономика, телеработа, рынок труда.

THE DEVELOPMENT OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT FOR A COUNTRY'S SUSTAINABLE INNOVATIVE DEVELOPMENT

Natalia Konstantinovna Alimova, the candidate of Economic Sciences, the associate professor of the Institute of state management, right, and innovative technology

Abstract

Sustainable innovative development means growing increase of intellectual work part. Modern development of informational technology lets more and more people work distantly. However, such an atypical form of employment has advantages and disadvantages as well. The article is devoted to the issue of development of atypical types of employment for sustainable innovative development of a country.

KEYWORDS: atypical forms of employment, innovative economy, telework, labor market.

Современное развитие экономики любой страны невозможно без устойчивого инновационного развития, не только соответствующего последним мировым тенденциям, но и работающего на их опережение в соответствии с фундаментальными законами развития в системе природа – общество – человек. Сегодня отечественная экономика активно включена в процесс построения такой национальной инновационной системы. О чем неоднократно говорилось в посланиях Президента Российской Федерации к Федеральному собранию. Уже с конца прошлого века концепция Национальной инновационной системы концентрировала внимание не только на научно-технической среде, в которой развивался отечественный бизнес, но и на всей социально-экономической системе в целом [1, 4].

С большой долей уверенности можно предположить, что с продолжением инновационного развития будет увеличиваться доля интеллектуального труда, по сравнению

с традиционным физическим трудом. Такая тенденция позволяет все больше применять на практике так называемые нетипичные виды занятости.

Как правило, под формами занятости понимаются организационно-правовые способы, или условия трудоустройства. Выделяют несколько видов форм занятости, которые обобщены на рисунке 1 [6].

Специалисты в области рынка труда отмечают [5]: «... 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». 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 [3]. Некоторые исследователи относят к нетипичным формам занятости лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс [6].



Рис. 1. Виды форм занятости

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 надомному труду. Все остальные разделы регулируют традиционные формы организации занятости, когда работник трудится полный день на территории предоставленной ему работодателем. В связи с этим требуется дополнительная правовая регламентация, с учетом новых тенденций в развитии экономики и в функционировании рынка труда.

За рубежом выделяют следующие формы нетипичной занятости [2]:

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**. Как правило, неполная занятость в российской практике рассматривается как негативное явление, а зачастую как скрытую безработицу [7]. При этом в 2000 году нетипичная занятость и ее комбинации распространялись не менее чем на 30,5% рабочей силы Европы; в настоящее время в странах с формирующейся инновационной экономикой нетипичные виды занятости охватили от 6% до 35% работающего населения.

В такой постановке вопроса, когда нетипичная занятость, в частности неполная занятость, рассматривается как негативное явление, развитие этих видов занятости в условиях формирования национальной инновационной системы представляется достаточно сложным мероприятием. Необходимо выявить как положительные, так и отрицательные

стороны нетипичных видов занятости на современном этапе развития инновационной экономики.

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.

Разберем достоинства и недостатки нетипичных видов занятости на примере телеработы. Термины «телекомьютинг» (telecommuting) и «телеработа» (telework) были введены в научный оборот еще в 1973 году 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).

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» не достаточно отражает суть данного понятия, так как работа вне офиса имеет большое разнообразие. 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».

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 для инновационной экономики 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:

а) 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.

b) 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).

c) 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:

- 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,

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.

Так же можно 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.

Кроме вышеперечисленных проблемных зон телеработы практика показывает, что сотрудники занятые телеработой дома сталкиваются с рядом бытовых и психологических проблем¹, 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%.

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

¹ По материалам электронного ресурса JobCenter.ru

По данным Российского сайта «Удаленная работа.ру»² десятку самых востребованных телеработ на российском рынке труда составляют следующие вакансии (анализ автора по количеству предложенных на сайте вакансий на январь 2011 года):

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, что является хорошей основой для устойчивого инновационного развития.

Литература

1. Большаков, Б.Е. Теория и методология проектирования устойчивого развития социо-природных систем: уч.-мет. пособие//Электронная библиотека системы Федеральных образовательных порталов «Российское образование» [Электронный ресурс], режим доступа: <http://window.edu.ru/window/library>, свободный.
2. Григорьев, И.Е. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики: диссертация на соискание степени кандидата экономических наук. – СПб.: РГБ, 2007.
3. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2006.
4. Кузнецов, О.Л., Большаков, Б.Е. Устойчивое развитие: научные основы проектирования в системе природа – общество – человек: учебник. – Санкт-Петербург: Гуманистика, 2002.
5. Мощная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости//Кадровик. Трудовое право для кадровика: вып. № 6. – 2009.
6. Нестандартная занятость в российской экономике: под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова. – М., 2006
7. Райзберг, Б. А., Лозовский, Л. Ш., Стародубцева, Е. Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2007.

² По материалам электронного ресурса <http://www.telejob.ru/>