Баутин Владимир Алексеевич, Коновалов Данил Сергеевич, Слипченко Вероника Александровна

**«Нестандартные формы трудовой занятости в современном обществе»**

**Аннотация:** События последних лет, а именно пандемия коронавирусной инфекции, закрытие зарубежных предприятий на территории России, ограничение поставок, приводит к том, что людям необходимо искать новые пути заработка. Кроме этого, развитие сферы услуг и информатизация общество влияют на изменение в области труда, в следствии чего появляются новые формы и принципы занятости, отличающиеся от ранее устоявшихся. Во многих промышленно развитых странах уже давно происходит переход к нестандартным формам занятости, когда в России это находится на этапе формирования, статистические данные это подтверждают. В связи с этим прослеживается отсутствует информация о результативности использования нестандартных форм труда, а также недостаток разработанности правовой базы защиты работников этого феномена труда.

**Ключевые слова:** нестандартные формы занятости, фриланс, удаленная работа,временная занятость**,** аутплейсмент, аутстаффинг.

Новые формы организации труда приводят к важнейшим видоизменениям в социальной жизни, к социализации, ритму жизни, взаимодействию между людьми, самоопределению. В основном, нестандартная занятость изучается сквозь призму категорий стандартной занятости, как обычно изучается вопросы здоровья через нездоровья.

Первым, кто дал определение понятия нестандартной занятости был американский социолог Арне Л. Каллеберг. Так, по его мнению, это обобщающее понятие, характеризующее трудовые отношения, которые отклоняются от стандартных условий труда [6].

Однако, говоря о признаках стандартной занятости, достаточно тяжело изучать феномен нестандартной, так как в чистом виде те или иные особенности сложно оценивать на рабочих местах. В связи с этим в научной литературе очень часто используется направление оценки нестандартной занятости через ее формы. Так, Международное Бюро Труда выделяет следующие группы нестандартных форм занятости:

Временная занятость. Работа на неполное рабочее (не более 30-35 часов в неделю) время и работа по вызову.

Временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения. Трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги.

Замаскированные трудовые отношения. Найм работников  
с помощью третьей стороны, либо заключении с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, не соответствие указаний руководства независимому статусу работника).

Зависимая самостоятельная занятость. Работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа [2]. Опираясь на вышеописанные группы форм занятости Камарова Т. А. выделяет следующие современные нестандартные виды занятости, появившихся на российском рынке труда [5]:

Удаленная работа. Социолог Гурова И. М. дает следующее определение удаленной работе – это такая форма трудовой занятости, включающая в себя компонент отдаленности работника и рабочего пространства внутри фирмы, а главные коммуникационные процессы осуществляются с помощью цифровых технологий [6].

Фриланс. Так, по мнению, А. Н. Сорокина фриланс – это такой тип организации трудовой деятельности, при котором работник и самозанятый может выполнять свои трудовые функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя или клиента, с использованием современных средств информации [4].

Овакимян Т.М. в своей работе «Дистанционная занятость и её особенности» отмечает, что дистанционной занятость – это вид занятости, подразумевающий выполнение определенной трудовым договором функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего использования, в том числе сети «Интернет» [3].

По Мельникову В.В. аутплейсмент – способ прекращения трудовых отношений между работодателем и работником, который сопровождается смягчением разного рода последствий для работника, в связи с его уходом с организации и помощью в трудоустройстве и адаптации к новым условиям труда [1].

Чернова Г.Ш., Пономорёва Е.В. говоря о нестандартных формах занятости, вводят следующие определения:

Аутстаффинг – деятельность по предоставлению труда работников (персонала), а именно временное направление работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющемуся работодателем данных работников, для выполнения ими определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах принимающей стороны, находясь под её контролем.

Аутсорсинг – это передача организацией заказчику определённых непрофильных услуг: бухгалтерские учёты, уборка, транспортные услуги, с помощью договора возмездного оказания услуг.

Заемный труд – это труд, при котором работодатель передаёт функции управления и контроля за сотрудником, выполняющим работу, другому лицу, не являющемуся работником данной организации. В России заёмный труд запрещён (ТК РФ статья 56.1).

Смартстаффинг – это кадровая технология, предоставляющая и привлекающая кадровые ресурсы с помощью Интернет-портала, основываясь на современных средствах коммуникации [5].

В период с октября по декабрь 2022 года кафедрой психологии и педагогии Ульяновского государственного университета было проведено пилотажное исследование с целью изучения отношение населения к нестандартным формам занятости. Выборочная совокупность исследования составила 100 человек трудоспособного возраста от 18 лет до 60 лет женщины и до 65 лет мужчины города Ульяновск. В качестве метода сбора первичной социологической информации был выбран интернет-опрос при помощи анкеты.

В ходе опроса было получено, что почти все респонденты отметили, что слышали об удалённой работе (99%) и самозанятости (96%). Это свидетельствует о том, что данные условия очень распространены и актуальны в наше время, и даже те люди, которые работают по стандартной форме занятости, знают о них. Об остальных условиях слышали меньше.

Что касается личного опыта опрошенных, то отмечается тенденция того, что они не имели опыта в нестандартной форме занятости (55%). Из имеющих опыт больше всего выбрали дистанционную занятость (36%). Этот опыт может быть следствием как постоянной удалённой работы во время пандемии. Дело в том, что для нестандартных форм нужно либо умение выполнять непрофильные функции организаций (аутсорсинг, аутстаффинг), например, уборку, транспортные услуги, бухгалтерские услуги и так далее, что способны делать не все, либо просто сами формы (аутплейсмент, смарстаффинг) не распространены.

Ответы по поводу желания сменить стандартную форму занятости на нестандартную распределились примерно поровну: за ответили 49%, против или затруднились ответить (51%). Абсолютными лидерами стали фриланс (63%) и дистанционная занятость (60%). Видимо, в этих сферах люди видят наибольшее количество плюсов. Все остальные виды нестандартной занятости получили минимальное число ответов (от 2% до 9%). Это может быть следствием недостаточной распространённости этих видов в современных реалиях.

Отсутствие опыта в работы в нестандартной форме занятости говорит о том, что знания у населения о них достаточно поверхностные, из-за чего и нет осведомлённости о регулировании со стороны государства. Результаты ответов тех, кто хочет перейти к нестандартной форме занятости, и тех, кто не хочет этого делать, практически не отличаются. Разница может быть связана лишь с различием числа опрошенных.

В целом опрошенные достаточно осведомлены о сути нестандартных форм занятости: много слышали об условиях, имели опыт работы, осведомлены об их преимуществах и недостатках по сравнению со стандартной занятостью. Однако, если брать более глубокие преимущества и недостатки, вовлеченность государства в развитие этих форм занятости, знания людей сильно снижаются. Тем не менее, достаточно большое число респондентов желает перейти к нестандартной форме и отмечают, что в будущем они продолжат существовать и, возможно, даже вытеснят стандартные формы занятости.

Среди опрошенных были выявлены 6 человек, род деятельности которых относится к новым формам труда. В следствие этого, в рамках исследования было взято интервью, с целью изучения их опыта и был составлен портрет работника с нестандартной формой занятости.

Портрет составлялся по следующим критериям: сфера деятельности, возраст, стаж работы, образование, опыт работы в нестандартной форме занятости, способ обучения своему виду деятельности, процесс работы, недостатки и преимущества, выделенные представителями нестандартной формы занятости, отношение к государственному регулированию нестандартной формы занятости, оценка будущего этой формы труда.

В среднем работник нестандартной формы занятости — это молодой мужчина или женщина. Обычно это фрилансер или удалённый работник, который имеет среднее общее образование и совмещает свою работу с получением высшего образования. Несмотря на молодой возраст он уже имеет небольшой стаж работы в своей сфере 3 – 4 года. Как правило у него есть небольшой опыт работы в стандартной форме занятости, но понимает, что она имеет много минусов: невозможность совмещать её с учёбой, более тяжёлые условия труда, низкая заработная плата. Поэтому переходить из удобных для него условий он не желает. В основном работает на себя, так как хочет сам распоряжаться своим временем. В большинстве случаев получение образования по своему виду деятельности происходило самостоятельно, либо по онлайн-курсам. Процесс работы представителя нестандартной формы занятости состоит из поиска клиентов, выполнения самого технического задания, оплаты и связи с начальством/клиентом, предоставления результатов и по продолжительности равен 3 – 4 часам и более. Самый тяжелый этап – это поиск клиентов. В своей работе он также выделял и недостатки: сложность поиска клиентов, трудность в организации своего рабочего времени, отсутствие юридической защиты. К преимуществам относит удобный и гибкий график работы, хорошую и удобную оплату, отсутствие начальства над головой, уплату меньшего количества налогов. Представитель нестандартной формы занятости не следит за её государственным регулированием. Именно пандемия, по его мнению, повлияла на рост популярности такой формы работы, и он считает, что в будущем она будет доминировать на рынке труда.

Таким образом можно сделать вывод, что нестандартная занятость занимает достаточно большую часть рынка труда в современном мире, и она не ограничена одной специальностью, направлением. В этой форме занятости работают люди разных возрастов, с разным стажем работы. При этом, подобная форма занятости содержит ряд трудностей, с которыми приходится сталкиваться работникам этих сфер деятельности. Тем не менее, не смотря на все преимущества нестандартных форм занятости, некоторые опрошенные всё же рассматривают возможность возвращения к стандартной форме. Однако, по их мнению, именно за их сферой деятельности стоит будущее.

Переход на удалённый формат работы в следствие пандемии коронавируса стал толчком к развитию технологий интернет-работы и интернет-коммуникации, что в свою очередь поспособствовало повышению популярности нестандартных форм занятости. К самым популярным из них можем отнести удалённую работу, фриланс и профессии, связанные с оформлением самозанятости.

**Список литературы**

1. Мельников, В. В. Аутплейсмент как современная технология социально-ориентированного высвобождения персонала // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2012. №5.
2. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.
3. Овакимян, Т. М. Дистанционная занятость и ее особенности / Т. М. Овакимян. — Текст : непосредственный // International scientific review . — 2019. — № 6. — С. 20.
4. Сорокина, А. Н. Современные подходы к определению понятия «Фриланс» и его классификации / А. Н. Сорокина // Проблемы современной экономики. – Новосибирск, 2013. – № 11. – С. 16–20.
5. Тонких, Н.В., Камарова, Т.А. Смартстаффинг - новая форма перераспределения кадровых ресурсов // Управленец. 2014. №6 (52).
6. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова // Вестник ГУУ. – 2019. – № 7. – С. 9–17.