

05. – ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.526
ББК 65.240.51

Потуданская Вера Федоровна,
д-р экон. наук, профессор,
декан факультета экономики и управления,
зав. каф. экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: nastja_0204@mail.ru;
Мокрецова Анастасия Викторовна,
магистрант каф. экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: nastja_0204@mail.ru

КЛАССИФИКАЦИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

CLASSIFICATION OF NON-STANDARD EMPLOYMENT FORMS

В настоящее время основной проблемой в области социально-трудовых отношений остается проблема занятости населения. Как в России, так и за рубежом нестандартные формы занятости появляются в процессе углубления рыночных отношений. Развитие позволяет сократить общую численность незанятого населения, ищущего работу (в первую очередь из числа слабо защищенных категорий граждан). Такие формы занятости зачастую являются наиболее доступным и эффективным способом для безработных вернуться в занятость. Повышение занятости на основе нестандартных форм часто идет без увеличения количества рабочих мест за счет деления их между работниками и сокращения рабочего времени. В то же время у работников отсутствуют гарантии постоянной занятости, снижается уровень социальной защиты и перспектив вертикальной карьеры, а также не всегда возможна высокая оплата труда. Поэтому необходимо дальнейшее теоретическое и практическое рассмотрение развития нестандартных форм занятости в России.

Currently the major issue in the area of social-labor relations is still the issue of population employment. Non-standard forms of employment are arising in the process of the market relations development both in Russia and abroad. The development allows reducing the total number of unemployed population searching for job (first of all, the poor-protected categories of population). Such forms of employment are often the most accessible and effective way for unemployed to go back to employment. Increasing of employment on the basis of non-standard form often occurs without increasing of the number of work places by means of their distribution between employees and reduction of the work time. At the same time, the employees do not have guarantees of permanent employment, the level of social protection and perspectives of vertical promotion are being decreased, as well as the high level of work payment is not always provided. Therefore, it is required to further investigate, theoretically and practically, the development of non-standard forms of employment in Russia.

Ключевые слова: стандартная занятость, нестандартные формы занятости, гибкие формы занятости, классификация нестандартных форм занятости, телетруд, телеработа, классификация телетруда, мобильный труд,

дистанционная работа, гибкий рабочий год, постоянная занятость, совместительство.

Keywords: standard employment, non-standard employment forms, flexible employment forms, classification of non-standard employment forms, TV labour, TV work, classification of TV labour, mobile labour, distance work, flexible working year, permanent employment, moonlighting.

Нестандартная занятость получила распространение за рубежом с середины 1970-х гг. в результате перехода к более гибкой постиндустриальной экономике. Многие авторы, определяя нестандартную занятость, отталкивались от определения «стандартной занятости». По мнению В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова, «стандартной обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров». В большинстве развитых стран такой стандарт закреплен законодательно [1, с. 52]. В нашей стране Закон «О занятости населения в Российской Федерации» определяет занятость как «деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход», в то же время в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствуют статьи, касающиеся нестандартных форм занятости.

Так, по мнению А. А. Никифоровой, В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова, «нестандартные формы занятости – это формы занятости, допускающие большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей (по сравнению со стандартной занятостью) внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений» [2, с. 39]. Авторы считают, что такая занятость обусловлена не только возможной безработицей, но и потребностями отдельных категорий работников в гибкой организации их труда, возможностью совмещения работы с другими видами деятельности. К. М. Огонян, Н. Д. Подшибякина определяют нестандартные формы занятости как «формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников»

[3, с. 153]. А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишнин определяют нестандартные формы занятости как «организационно-правовые способы, условия трудоустройства с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, вызванные необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день, а также необходимостью сдерживать нарастание безработицы» [4, с. 78]. По мнению М. А. Винокурова, Н. А. Горелова, «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы» [5, с. 289]. Авторы считают, что данные формы занятости способствуют выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни. Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова под нестандартными формами занятости предполагают «результат применения работодателями практик найма, предназначенных ограничить или сократить до минимума численность своих постоянных кадровых работников, максимально повысить гибкость рабочей силы в плане ее использования и переложить все риски на плечи трудящихся» [6, с. 125].

Существуют различные подходы к определению нестандартных форм занятости. Некоторые авторы такие формы занятости называют не только нестандартными, но также гибкими или нетрадиционными. С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова считают, что «гибкие формы занятости – это формы занятости в виде труда, связанного с организацией самостоятельной деятельности; на рабочих местах с неполным рабочим временем и скользящим (гибким) графиком (режимом) работы; надомной занятости» [7, с. 201].

В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. А. Никифорова характеризуют нестандартную занятость как форму занятости с большей свободой действий и меньшей регламентацией организации труда. К. М. Огонян, Н. Д. Подшибякина не отрицают большей независимости в действиях работников, выбравших гибкие формы труда, но они также подчеркивают, что при их использовании применяются другие организационно-правовые условия, которые, так или иначе, регламентируют трудовую деятельность. А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишнин отмечают, что другие организационно-правовые условия вызваны необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день, а также необходимостью сдерживать нарастание безработицы.

Т. О. Разумова, С. Ю. Рощин в своем определении нестандартных форм занятости указывают, каким именно образом при данных формах происходит организация труда работников, т. е. данный подход наиболее близок к практике использования гибких форм занятости. Причем М. А. Винокурова, Н. А. Горелов указывают на то, что гибкость данных форм присутствует как при увольнении и приеме на работу, так и при выборе способов оплаты труда. Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова в своей трактовке понятия «нестандартные формы занятости» также в некоторой степени указывают и на их отрицательную сторону, которая выражается в сокращении численности постоянных кадровых работников, перекладывании всех рисков на работников.

Таким образом, нестандартные формы занятости можно определить как формы занятости, основанные на нестандартных организационно-правовых условиях, которые дают большую свободу действий и возможность самостоятель-

ной деятельности, а также снижают регламентацию в организации труда и производства, принятии решений. Но при этом такие формы занятости усиливают риски, снижают гарантию обеспечения всех трудовых прав работников.

Каждый из рассмотренных авторов, давая определение термину «нестандартные формы занятости», указывал виды занятости, которые относятся к нестандартным. При всем многообразии подходов к определению сущности нестандартных форм занятости, на наш взгляд, можно выделить ряд признаков, характерных для различных видов нестандартной занятости, рассмотрение которых позволяет определить целесообразность их применения и развития. На рис. 1 представлена классификация нестандартных форм занятости, которая включает в себя следующие признаки: гибкость режимов рабочего времени; способ организации труда; формальность трудовых отношений; продолжительность рабочего времени; продолжительность трудовых отношений.

Одним из преимуществ нестандартных форм занятости является их гибкость. Поэтому гибкость режимов рабочего времени важна как для работодателей, так и для работников, так как допускает саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при соблюдении общей нормы рабочего времени. Под способом организации труда понимается необходимость работать не на территории работодателя, а на дому или на производственных участках, значительно отдаленных от местонахождения предприятия. Формальность трудовых отношений показывает, насколько законодательно они утверждены. Продолжительность рабочего времени включает наибольшее число форм нестандартной занятости: от недозанятости до сверхзанятости – и предполагает отклонение от общей нормы рабочего времени. Продолжительность трудовых отношений включает в себя постоянную занятость, временную занятость и совместительство.

Таким образом, каждый из признаков показывает как преимущества, так и недостатки нестандартной занятости. С одной стороны, она дает возможность более гибко варьировать свое рабочее время, работать не только на территории работодателя, выбирать продолжительность трудовых отношений; с другой стороны, не всегда трудовые отношения закреплены документально, что дает большее преимущество работодателям и исключает возможность отстоять свои права в случае возникновения споров.

В последнее время в связи с быстрым развитием науки, появлением все большего количества новых технологий, повышением роли информационной среды развиваются формы нестандартной занятости, связанные в большей степени с удаленной от рабочего места деятельностью, надомной работой. Так, одной из разновидностей надомного труда в современных условиях можно считать внештатную дистанционную работу. Она базируется целиком на надомной работе, но производится внештатными сотрудниками, выполняющими самые разнообразные задания на основе договоров с клиентом (писательская работа, редактирование, дизайн, компьютерное программирование и др.). С развитием информационных систем также появилась возможность выполнять мобильную дистанционную работу, для этого используются возможности новых технологий в традиционных формах деятельности (торговые представители, инспектора, инженеры по эксплуатации и др.).

Также получила развитие работа в специально оборудованном офисе. Она осуществляется на расстоянии на площадях работодателя и субподрядчика. Рабочие помещения обеспечиваются самими современными телекоммуникаци-

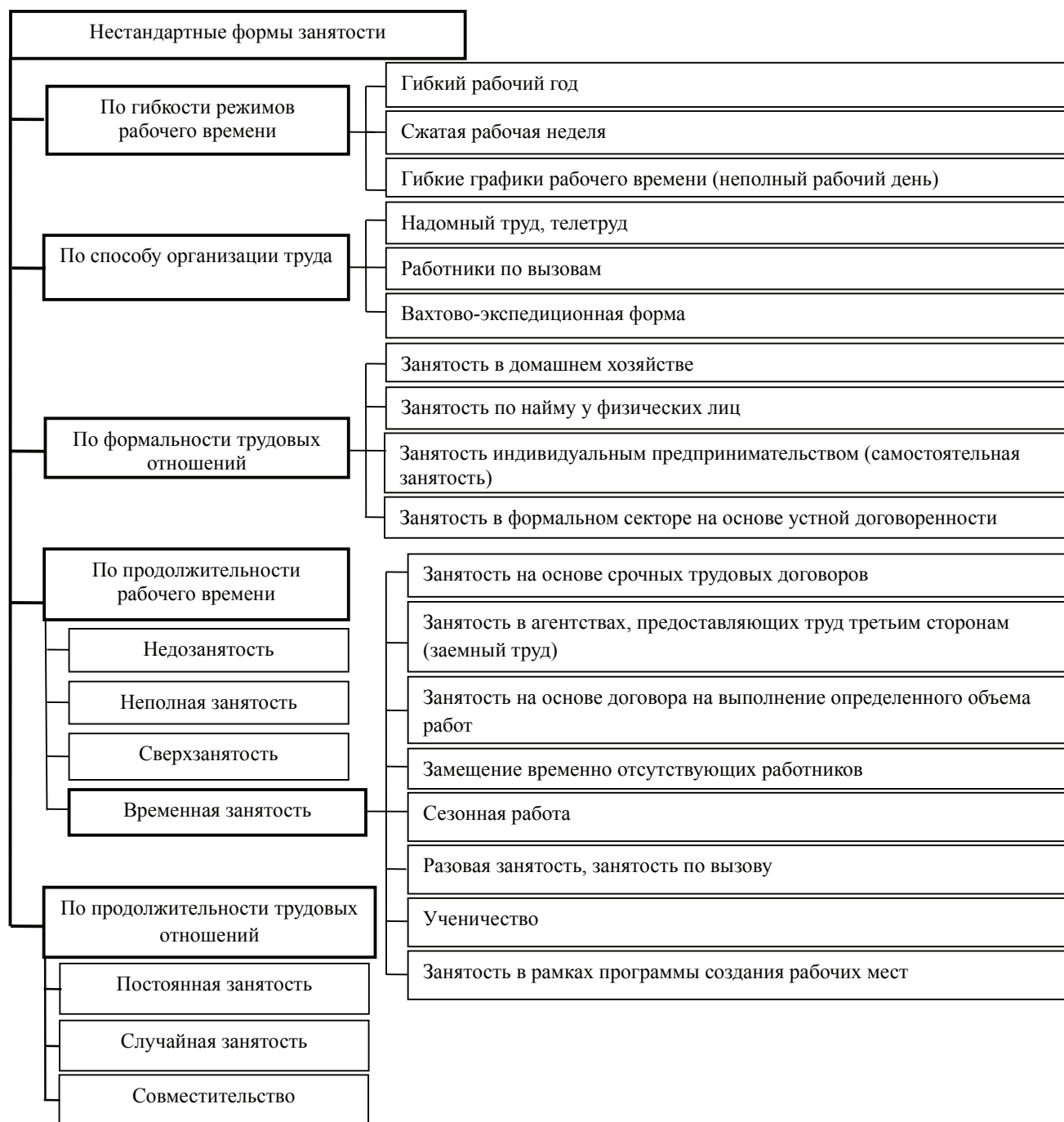


Рис. 1. Классификация нестандартных форм занятости

ями. Такая занятость получила название «телетруд», или «телеработа». В настоящее время нет единого определения телетруда. Можно согласиться с И. В. Цыганковой, что «телетруд представляет собой собирательное понятие для информационно- и коммуникационно-технически поддерживаемой трудовой деятельности, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя» [10]. С развитием интернет-технологий телеработа получила практически безграничные возможности, на сегодняшний день на повестку дня выдвигается вопрос о перспективах дальнейшего увеличения количества работников, занятых по принципу удаленной работы.

Существуют различные типологии телетруда. Одна из них предложена А. Сквитинным, который выделяет следующие типы телетруда:

1. Телетруд на дому. 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.

2. Мобильный телетруд. Требуется нахождения за пределами своего рабочего места и вне дома по меньшей мере 10 часов в неделю (служебные поездки). При этом необходимо, чтобы в течение всего этого времени работник пользовался компьютерными коммуникационными соединениями.

3. Телетруд в специальных центрах. Чрезвычайно эффективен, когда между домом и офисом значительное расстояние: каждый сотрудник добирается до того офиса (телецентра), который является наиболее удобным для него.

4. Телетруд для самозанятых в малых офисах. Представляет собой комбинацию самозанятости и телеработы, при которой самостоятельные и независимые работники, рабочее место которых находится дома, в малом офисе или его как такового не существует, интенсивно используют в своей

деятельности информационные технологии (удаленно взаимодействуя с клиентами или партнерами по бизнесу) [9].

Урсула Хьюс в докладе для Европейской комиссии «Дистанционная работа и равноправие полов» приводит следующие виды телетруда:

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. 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.

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

4. Работа в специально оборудованном офисе. Работа на расстоянии осуществляется на площадях работодателя и субподрядчика. Рабочие помещения обеспечиваются самыми современными телекоммуникациями [10].

Классификация телетруда представлена на рис. 2. Все виды были нами распределены в соответствии с двумя признаками: способом организации труда и используемыми при работе средствами. Таким образом, телетруд является одной из наиболее развивающихся форм нестандартной занятости.

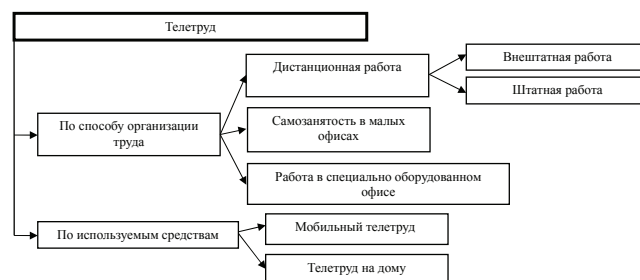


Рис. 2. Классификация телетруда

Темпы распространения нестандартных форм занятости в условиях формирования инновационной экономики позволяют предположить, что со временем такие виды занятости перейдут в разряд типичных: современные технологии создадут возможность сочетать в мобильных системах практически все офисные функции, и неслучайно рынок телекоммуникационных устройств и услуг связи в мире сегодня растет фантастически быстрыми темпами.

Таким образом, нестандартные формы занятости являются средством решения не только экономических, но и социальных задач: повышают уровень занятости слабо защищенных категорий граждан, упрощают процесс возвращения безработных в занятость, создают условия для удаленной работы. Наиболее приемлемыми формами нестандартной занятости, на наш взгляд, являются телетруд, надомный труд, а также формы занятости с гибкими режимами рабочего времени, так как они позволяют наиболее рационально использовать время работника, дают возможность использовать результаты научно-технического прогресса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость в Российской экономике. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.
2. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. 184 с.
3. Оганян К. М., Стрельцов Н. М. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008. 372 с.
4. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. 264 с.
5. Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. 656 с.
6. Яковенко Е. Г., Христоролюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда : учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004. 319 с.
7. Роцин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. 400 с.
8. Цыганкова И. В. Нестандартная занятость и качество трудовой жизни молодежи. М.: Экономика, 2008. 253 с.
9. Скавитин А. Телеработа в Европе, или работающие «без столов» // Управление персоналом. 2010. № 22. С. 18–21.
10. Веремейко Ю. Особенности использования дистанционного труда [Электронный ресурс] // Заработная плата. 2007. № 10. Режим доступа: http://zp.by/number/2007/10/distac_tryd/ (дата обращения: 01.11.2011).
11. Потуданская В. Ф., Литвинова О. И. Профессиональные компетенции как инструмент оценки эффективности труда преподавателя вуза // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. 17 (4). С. 92–96.
12. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 17 (4). С. 96–101.

REFERENCES

1. Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I. Non-standard employment in the Russian economy. M.: Publishing house of GU VShE, 2006. 400 p.
2. Nikiforova A. A. Labor market: employment and unemployment. M.: International relations, 1991. 184 p.
3. Oganyan K. M., Streltsov N. M. Employment of population and its regulation: text book. SPb.: Business-Press, 2008. 372 p.
4. Rofe K. M., Zbyshko B. G., Ishin V. V. Labor market, population employment, resources economics for labor. M.: MIK, 1997. 264 p.
5. Labor economics / ed. by M. A. Vinokurov, N. A. Gorelov. SPb.: Piter, 2004. 656 p.
6. Yakovenko E. G., Khristolubova N. E., Mostova V. D. Labor economics: text book. M.: UNITY, 2004. 319 p.

7. Roshchin S. Yu., Razumova T. O. Labor economics: economic theory of labor: text book. M.: INFRA-M, 2001. 400 p.
8. Tsygankova I. V. Non-standard employment and the quality of the youth labor life. M.: Economics, 2008. 253 p.
9. Skavitin A. Tele-work in Europe, or workers 'without desks' // Personnel management. 2010. #22. P. 18–21.
10. Veremeiko Yu. Peculiarities of the remote labor use [Electronic resource] // Salary. 2007. # 10. Access mode: http://zp.by/number/2007/10/distac_tryd/ (date of viewing: 01.11.2011).
11. Potudanskaya V. F., Litvinova O. I. Professional competences as a tool of evaluation of efficiency of the higher school teacher // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. 17 (4). P. 92–96.
12. Potudanskaya V. F., Trunkina L. V. Evaluation of the labor potential of the company personnel // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. # 17 (4). P. 96–101.

УДК 331.1
ББК 65.24

Манько Алексей Александрович,
канд. экон. наук, старший научный сотрудник
Государственного университета управления,
генеральный директор ЗАО фирма «ЮНИФОЛ»,
г. Минск,
Республика Беларусь,
e-mail: minsk@unifol.ru

СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ И ТРАНСФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ORGANIZATIONAL STRUCTURES AS A SUBJECT OF RESEARCH AND TRANSFORMATION IN THE PROCESS OF VITAL ACTIVITY

Для успешного решения задач повышения эффективности деятельности организации, невозможно обойтись без закрепления порядка взаимодействия участников, определения их иерархии, структурирования их связей. Именно этим обусловлена объективная потребность построения и использования всего многообразия структур современного бизнеса. Нельзя, работая с организмом, оставлять без внимания его скелет. Строение, по современным представлениям, традиционно представляет и отражает состав и содержание организационно выделенного объекта, группы объектов. Такой подход, широко используемый в современных публикуемых научных материалах, определяет рассмотрение строения – как необходимого объекта для менеджмента организации. Не может сегодня эффективно работать менеджер, не учитывая и не используя столь мощный ресурс, как строение организации, бизнеса.

For successful resolution of issues of increase of efficiency of activity of the organization, it is impossible to do without fixing of the sequence of interaction of participants, of definition of their hierarchy, structuring of their communications. It causes objective requirement of establishing and use of all variety of structures of the modern business. It is impossible, working with an organism, to disregard its skeleton. The structure, on modern representations, traditionally represents and reflects structure and content of organizationally allocated object, group of objects. Such approach widely used in the modern published scientific material, defines the structure consideration – as necessary object for organization management. The manager can't work effectively today, disregarding and not using so powerful resource, as the structure of the organization and business.

Ключевые слова: структура, организация, организационная структура, иерархия организации, управление, управленческие технологии, функциональные подразделения,

реструктуризация, эффективность структуры управления, виды структур.

Keywords: structure, organization, organizational structure, hierarchy of organization, management, administrative technologies, functional divisions, re-structuring, efficiency of structure of management, kinds of structures.

«Все имеет свою структуру: и атом, и течение, и вихрь, и мышление. Конечно, и сама логика прежде всего – структура. Мы представляем себе структуру статически, как кристалл. На самом деле это только ее нам необходимая проекция. Структура динамична и диалектична. Такова она и у атома, и у течения реки, и у вихря, и у мышления», – писал филолог и философ Яков Голосовкер.

Очевидно, что структуры присутствуют практически во всех областях человеческой жизнедеятельности. Например, мы можем говорить о структуре языка как о множестве его уровней и связывающих их отношениях, об информационной структуре как организации единого информационного пространства, о структуре территориальной, которая определяется исторически сложившимися территориальными общностями людей с общими условиями жизнедеятельности и социокультурными традициями, о структуре личности, где ее физическая, социальная и духовная стороны образуют динамичную систему, каждый из элементов которой может на разных этапах жизни человека приобретать доминирующее значение. Мы также можем различать структуру науки во всех ее аспектах: к примеру, наука как знание, как познавательная деятельность, как социальный институт, как инновационная деятельность, как социокультурный феномен и т. д. Но при всем разнообразии сфер, в которых присутствуют структуры, существуют общие характеристики их как явления. Этимологически