

12. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazahstan ot 10 maja 2002 goda N 513 [Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan of May 10, 2002 N 513] URL: <http://ru.government.kz/documents/premlaw/05.2002/page04>. – Jaz. Rus

13. Spravka: Vazhnye sobytija v istorii otnoshenij mezhdru Kitaem i Kazahstanom [Reference: Important events in the history of relations between China and Kazakhstan] URL: <http://russian.people.com.cn/95181/7407308.html>.

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Кириллова Надежда Ильинична, студент

Астраханский государственный университет
414056 Российская Федерация, г. Астрахань, ул. Татищева, 20А
E-mail: kir.nadezhda@mail.ru

Статья посвящена проблеме влияния форм нестандартной занятости на уровень заработной платы работников. Описана российская специфика процессов нестандартной занятости. Рассмотрены различия в оплате труда работников, занятых на стандартных основаниях и работников, занятых по нестандартным трудовым договорам. Продемонстрирован позитивный эффект нестандартных трудовых отношений в направлении выхода из безработицы.

Ключевые слова: заработная плата, условия занятости, нестандартная занятость, трудовые отношения, фриланс

NONSTANDARD EMPLOYMENT RUSSIAN LABOR MARKET

Kirillova Nadezhda I.

Student

Astrakhan State University

20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russian Federation

E-mail: kir.nadezhda@mail.ru

The article is devoted to the problem of nonstandard employment forms' influence on staff's salary. Here described the Russian specificity of nonstandard employment processes. The differences between the salary of staff, employed on the standard base and the salary of staff employed under nonstandard contract are examined. The positive effect of nonstandard employment relations is demonstrated as a clue of solving the problem of unemployment.

Keywords: salary, employment conditions, nonstandard employment, employment relations, freelance

Экономическая основа трудовых отношений в нашем государстве существенно изменилась за последние два десятилетия. Бурное развитие информационных технологий, становление постиндустриального общества влияет на характер трудовых отношений. Возрастает роль таких форм занятости, которые ранее либо были под запретом, либо имели второстепенное значение. Все больше и больше работников сталкиваются с невозможностью найти постоянную работу на полную ставку. Нестандартная занятость становится нормой, распространяется во всех секторах экономики, включая реальный. Результаты исследований свидетельствуют, что в России масштабы использования нестандартных форм трудовых отношений невелики, а их влияние на занятость и оплату труда еще недавно считалось незначительным. Однако по последним данным масштабы этого явления постоянно увеличиваются и сегодня уже сопоставимы с масштабами его распространения в некоторых европейских странах. Влияние нестандартных договоров на положение работников на рынке труда усиливается и становится все более ощутимым.

Понятия «стандартной» и «нестандартной» занятости не являются общепринятыми, однако все чаще используются исследователями. «Стандартной» обычно счи-

тается 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» закреплён законодательно. Наоборот, все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, могут рассматриваться как «нестандартные».

С начала XX в. — на протяжении почти 100 лет — существовал некий стандарт занятости. Именно стабильная занятость, гарантированный доход, социальные гарантии и постоянное рабочее место, отвечали требованиям и условиям, складывавшимся на рынке труда. Однако, то, что сегодня называется «стандартной занятостью», не всегда было социальной и правовой нормой. Подобные условия стали быстро распространяться лишь в конце XIX в. в связи с набиравшей темп индустриализацией. На этой экономической базе возникли и укрепились профсоюзы. Одновременно с такими «стандартными» условиями занятости создавались и развивались действующие в развитых странах процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и система социальной защиты.

Основным «потребителем» «стандартных» работников всегда была традиционная крупная промышленность. Однако в постиндустриальном обществе быстро развивающемуся сектору услуг потребовались иные работники. Работники, осуществляющие свою деятельность в гибком временном режиме, но по продолжительности либо меньше, либо дольше предусмотренных законодательством норм; более мобильные, и поэтому имеющие лишь временный трудовой контракт, а зачастую и просто устные договоренности с работодателем.

Необходимо отметить, что снижение численности «стандартных» работников в экономике неизбежно приводит к размыванию социальной базы профсоюзов. Отсюда следует, что нестандартно занятые работники часто лишены многих трудовых прав, таких, например, как право вести коллективные переговоры.

Российский рынок труда к концу XX века, безусловно, стал более гибким. Многие работники оказались вытесненными из сферы регулярной занятости в неформальную экономику вследствие тяжелых экономических кризисов, широкого распространения программ приватизации и ликвидации рабочих мест в результате экономической реструктуризации. При этом гибкость рынка труда становилась одним из немногих реально доступных инструментов адаптации.

Несомненно, тенденции к распространению неформальной, нестандартной занятости сохраняются в обозримом будущем, а, по мнению некоторых исследователей, и ускорятся, поставив под удар традиционные трудовые отношения.

Формы нестандартной занятости многообразны и могут включать:

- *Непостоянную (временную) занятость* (temporary or fixed-term employment). Непостоянно занятыми принято считать работников, имеющих трудовые контракты на определенный срок или выполнение определенного объема работ, а также имеющих сезонную, случайную или разовую работу.

- *Неполную занятость* (part-time employment). Существуют два основных подхода к ее определению — количественный и качественный. В первом случае к неполностью занятым относят работников с обычной продолжительностью рабочего времени меньше определенной «нормальной» величины (обычно это 35 или 30 рабочих часов в неделю; «малозанятые»), во втором — работников, которые имеют трудовые контракты на неполное рабочее время.

- *Недозанятость* (underemployment). Эту категорию образуют работники, которые временно отсутствуют на рабочем месте или трудятся меньше обычного времени по таким, не зависящим от них причинам, как отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов, и т. д.

- *Сверхзанятость* (overtime employment). Сверхзанятыми считаются работники с продолжительностью рабочего времени больше определенной пороговой величины (обычно — свыше 40 рабочих часов в неделю).

- *Самостоятельную занятость* (self-employment), которая складывается из работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле (own-account workers).

- *Неформальную занятость* (informal employment). Сюда относятся: а) занятые индивидуальным (некорпорированным) предпринимательством; б) занятые по найму у физических лиц; в) занятые в домашних хозяйствах населения; г) занятые в формальном секторе на основе устной договоренности.

- *Занятость в домашних хозяйствах населения* (household employment). Это лица, которые производят товары или услуги в домашних условиях либо для продажи на рынке, либо для собственного потребления. Во многих странах (включая Россию) лица, производящие продукты исключительно для собственного потребления, не рассматриваются как занятые и включаются в состав экономически неактивного населения. [1]

Наиболее интересной и одновременно противоречивой формой нестандартной занятости с точки зрения законодательства и в вопросе оплаты труда является фриланс. Первоначальное определение фриланса строится на том, что это — особый вид занятости без заключения долгосрочного трудового договора, вне штата организации.

В России для определения фрилансера чаще используется термин «внештатный работник». Однако уравнивать фриланс и внештатную занятость не совсем корректно. Большинство фрилансеров не только не состоят в штате организации, но даже и не имеют письменных договоров и основывают свою трудовую деятельность на устной договоренности.

Неправильным будет и равнозначное употребление терминов «фриланс» и «удаленная работа» («дистанционный труд»), ведь удаленно может работать и штатный сотрудник компании.

Довольно часто в научной литературе можно встретить обозначение фрилансеров как «самозанятых». В этой связи возникает конфликт между понятиями «свободная занятость» и «самозанятость». В международной и российской практике самозанятыми принято считать тех, кто имеет собственное дело; по роду деятельности и правовому положению их относят скорее к предпринимателям.

Самозанятость рассматривается в России как средство борьбы с безработицей. Таким образом, самозанятость — организация безработными гражданами, гражданами, ищущими работу, собственного дела с оформлением государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или созданием юридического лица. Исходя из этого определения, фриланс-услуги явно не подпадают под такое определение самозанятости.

«Портфельная занятость» — это еще одна категория, с которой обычно объединяют фриланс. Сравнивая свободную занятость с портфелем работ, необходимо отметить, что понятия «фрилансер» и «портфельный работник» не идентичны, так как выделены по разным критериям. В случае фриланса определяющим критерием выступает самостоятельный статус занятости, в случае портфельной занятости — множественность мест и типов трудовой деятельности.

Фрилансер зачастую всегда является портфельным работником, так как работает с несколькими заказчиками, но портфельный работник — не всегда фрилансер, так как он может быть и традиционным совместителем.

Н.В. Чаплашкин предлагает следующую трактовку определения фриланса: «Фриланс — это вид трудовой деятельности (занятости) на рынке товаров и услуг, характеризующийся самостоятельностью выбора формы и места ее реализации и низкой степенью зависимости от работодателя». [7]

Российские реалии таковы, что фриланс пока еще ассоциируется и у работников, и у работодателей с «подработкой на стороне». В нашей стране фриланс похож на социальное явление и близок к понятию «способ самореализации». Его можно сравнить с таким довольно новым для России понятием, как дауншифтинг.

Масштабное социологическое исследование, проведенное совместно Национальным исследовательским университетом «Высшая Школа Экономики» и интернет-порталом по поиску удаленной работы «Free-lance.ru» провело следующую оценку преимуществ и недостатков фриланса, выделяемых удаленными работниками. Как наиболее привлекательную составляющую удаленной работы фрилансеры указывают гибкий график (79%). В тройке лидеров – возможность работать дома (65%) и возможность самому выбирать себе проекты по душе (56%).

Среди недостатков, как и предсказывалось, были выделены нестабильность и непредсказуемость будущих доходов (55%), высокие риски, вероятность обмана со стороны заказчика (44%) и отсутствие социальных гарантий (32%).

В большей или меньшей степени довольны своей жизнью в целом 47% занятых в офисе россиян. Среди фрилансеров этот показатель составляет 58%. Фрилансеры чувствуют себя комфортнее, чем остальное работающее население России, несмотря на нестабильность, присущую самостоятельной занятости, и необходимость много работать. Доля неудовлетворенных жизнью фрилансеров в два раза меньше: 13% против 27% среди работающего населения РФ.

Возможно, это связано с тем, что у самозанятых профессионалов менее выражена материалистическая мотивация. Фрилансеров зачастую привлекает интересная и соответствующая их способностям работа, на которой есть возможность проявлять инициативу. Кроме того, фрилансеры не склонны к минимизации трудовых затрат. Не слишком напряженная работа привлекает всего 13% (общероссийский показатель – 24%), а большой отпуск – 10% (общероссийский показатель – 39%).

На рынке электронной самозанятости все еще доминируют неформальные виды закрепления договоренностей. Менее одной пятой (18%) фрилансеров зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей. Стоит отметить, что только 12% всех фрилансеров утверждают, что они заключают официальный письменный договор с заказчиком. Примерно 50% официального договора не составляет, а все ключевые вопросы обговаривает в ходе переписки. Около трети фрилансеров и заказчиков вообще имеют друг с другом лишь устные договоренности. При этом только 5% из них не сталкивались с проблемами в ходе работы с заказчиками. [6]

Каким же видом гражданско-правового договора должен регулироваться фриланс? В Гражданском кодексе РФ для оказания услуг и выполнения работ предусмотрены договоры подряда и возмездного оказания услуг, однако ни тот, ни другой не содержат необходимых условий. Существенными условиями данного договора должны быть: предмет договора (вид оказываемых услуг, работ и т.д.), сроки, сумма оплаты, способ контроля качества.

Гражданско-правовой договор должен применяться и в случае, если услуги оказываются субъектами предпринимательства, а также лицами без статуса предпринимателя, осуществляющими фрилансерскую деятельность регулярно. Сторонам гражданско-правового договора стоит учесть, что при возникновении судебного спора такой договор судами может быть признан трудовым со всеми последствиями для работодателя. [2,3,4]

Каковы же эффективные схемы оплаты услуг такой широкой категории работников, как фрилансеры? Наиболее распространенной формой расчета с фрилансерами служит фиксированная ставка. Более редкий вариант — почасовая оплата. Как правило, заказчики предпочитают избегать высоких ставок, поскольку в данном случае сравнивают фрилансеров исключительно по скорости выполнения задания. Кроме того, почасовая оплата при длительном сотрудничестве требует огромных вложений.

Почасовая оплата выражается в том, что по итогам работы фрилансер выставляет счет с количеством затраченных часов. Эта схема проста и понятна. Однако этот вид оплаты подходит для кратковременных работ и четко поставленных задач, ведь заказчик нередко настроен против почасовой оплаты, обосновывая это тем, что исполнитель сознательно затянет сроки выполнения проекта, а это чревато непредсказуемыми затратами.

Фиксированная оплата рекомендуется, когда четко сформулирована задача и объем работы. Как правило, это долгосрочные проекты, работа с профессиональными фрилансерами.

Доходы фрилансеров в основном составляют от 10 до 25 тысяч рублей в месяц. Фрилансерам также был задан вопрос, при какой заработной плате в организации они согласились бы полностью уйти из фриланса. Согласились бы перейти в штат при зарплате менее 10 тыс. рублей, т.е. фактически при любой возможности только 2% опрошенных. Остальные назвали суммы, сопоставимые или большие, чем их текущий заработок в качестве фрилансера. Отдельного внимания заслуживает тот факт, что 19% указали уровень зарплаты более 300 тыс. руб. Скорее всего, это означает, что эти люди не готовы вернуться в офис ни при каких условиях. [6]

Предприятия все чаще используют различные виды нестандартных договоров (срочных договоров, договоров лизинга, аутстаффинга), которые вносят изменения в стандартные условия занятости, способы и формы оплаты труда работников. Несомненно, нестандартные трудовые договоры помогают работодателям сдерживать рост издержек, благоприятно влиять на создание новых рабочих мест и обеспечивать снижение уровня безработицы. Однако применение нестандартных трудовых договоров уменьшает стабильность занятости, увеличивает дифференциацию заработков.

Нестандартные трудовые отношения критикуются за то, что их распространение приводит к снижению уровня заработной платы работников. Однако не существует убедительных доказательств, свидетельствующих о том, что работники одинаковой квалификации получают разную заработную плату в зависимости от вида трудового договора.

По мнению некоторых исследователей, уровень заработной платы на предприятиях, прибегающих к нестандартным формам занятости, и стандартными трудовыми отношениями существенно не различается. Более чем для двух третей предприятий с нестандартными трудовыми договорами он оставался на уровне заработной платы предприятий со стандартными условиями занятости. Вместе с тем предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) чаще остальных платили работникам более высокую заработную плату. [5]

Гибкость рынка труда, которая все чаще проявляющаяся в возможностях создания временных, неполных или неформальных рабочих мест, ассоциируется для многих с отсутствием социальной защиты и перспектив вертикальной карьеры, а также с низкой оплатой. При всем этом доказано, что она поддерживает высокий уровень занятости, снижая риск безработицы и увеличивая шансы трудоустройства, как для занятых, так и для незанятых. Подобные рабочие места являются наиболее эффективным способом для безработных вернуться в занятость, в том числе и стандартную.

Список литературы

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
2. Горлова С.В. О правовой природе отношений фриланса // Человек и труд, 2012. — №2. С. 36-38.
3. Минева О.К., Джумагазиева Г.С., Хурчак Н.М. Проблемы правового регулирования аутсорсинга персонала в России // Гуманитарные исследования, 2013. - № 4 (48). — С. 172-178.
4. Минева О.К. Правовые основы аутсорсинга персонала // Гуманитарные исследования, 2013. - № 2 (46). — С. 137-139.

5. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, 2011. – № 2. С.172-181.
6. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики, 2011. – № 10. С. 91-112.
7. Чаплашкин Н.В. Фриланс как социальное явление // Человек и труд, 2012. – №7. С. 57-60.

References

1. Gimpelson V., R. Kapelyushnikov Precarious employment and the Russian labor market. Preprint WP3/2005/05. - Moscow: Higher School of Economics, 2005. - P.36.
2. Gorlov SV On the legal nature of the relationship freelancing // Rights and Labor, 2012. - № P. 36-38.
3. Mineva O.K. Dzhumagazieva G.S., Hurchak N.M. Problems of legal regulation of outsourced staff in Russia // Studies in the Humanities, 2013. - № 4 (48). - P. 172-178.
4. Mineva O.K. Legal basis of outsourced staff // Studies in the Humanities, 2013. - № 2 (46). - P. 137-139.
5. Smirnykh LI Non-standard employment contracts: the impact on employment and wages // Bulletin of VSU. Series: Economics and Management, 2011. - № 2. P.172-181.
6. Strebkov D. O. Shevchuk A.V. E self-employment in Russia // Problems of Economics, 2011. - № 10. P. 91-112.
7. Chaplashkin N.V. Freelancing as a social phenomenon // Rights and Labor, 2012. - № 7. P. 57-60.

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ КАСПИЙСКОГО РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

Маркелов Константин Алексеевич

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник

Прикаспийский научно-исследовательский институт аридного земледелия
416251, Российская Федерация, Астраханская область, Черноярский район, с.
Соленое Займище, квартал Северный, 8

Головин Алексей Вячеславович, старший научный сотрудник

Прикаспийский научно-исследовательский институт аридного земледелия
416251, Российская Федерация, Астраханская область, Черноярский район, с.
Соленое Займище, квартал Северный, 8

Исследованы существующие подходы к организационным кластерным технологиям в рыбном хозяйстве на региональном уровне страны. Оценены их состояние и перспективы использования в Каспийском рыбопромышленном бассейне. Выявлены особенности функционирования агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов на территориях, внутренних водоемах страны и прикаспийских государств. Предложена модель формирования ресурсоэффективных агропродовольственных и рыбохозяйственных кластеров.

Ключевые слова: регион, кластер, рыбохозяйственный кластер, трансграничный кластер, агропродовольственный комплекс