

НЕСТАНДАРТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ НАЙМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация: Анализируются нестандартные отношения в сфере занятости, которые в настоящее время складываются в развитых государствах. Это заемный труд, временная занятость, дистанционная занятость, работа по вызову и т.п. Каждая из этих форм занятости является относительно новой, имея свои специфические черты. Например, одной из наиболее существенных черт заемного труда является тот факт, что трехсторонняя модель трудовых отношений «работник–наниматель–государство» трансформируется в четырехстороннюю: «работник–агентство–организация–пользователь».

Ключевые слова: занятость, заработная плата, мотивация труда, нестандартные формы занятости, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал.

NON-STANDARD EMPLOYMENT RELATIONS AND DEVELOPMENT OF THE CONTRACT SYSTEM OF EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Abstract: Non-standard employment relations, which are currently established in developed countries, are analyzed. This includes borrowed labour, temporary employment, distance employment and etc. Each of these forms of employment is relatively new and has its own specific features. For example, one of the most specific features of the borrowed labour is the fact that the trilateral model of labour relations “employee-employer-state” is transformed into a quadrilateral model “agency- employee-organization-user”.

Keywords: employment, salary, labour motivation, non-standard forms of employment, new economy, labour organization, professional education, property, social capital, subject of labour relations, technological basis, labor relations, human capital

* Статья поступила в редакцию 21 ноября 2011 г.

Последние десятилетия отмечены развитием государств по пути формирования и становления новой экономики. Новая экономика существенно образом модифицирует трудовые отношения, прежде всего это касается содержательных трудовых отношений, а именно отношений по организации труда, его оплате и занятости. По мнению автора, наиболее

существенными характеристиками трудовых отношений в условиях новой экономики выступают количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо оплата их труда), функциональная (используется уже имеющийся контингент, фирма меняет количество часов работы, переучивает персонал, меняет его местами), пространственно-временная (использование нестандартных, гибких форм занятости и организации трудовой деятельности, внедрение гибких режимов труда, дифференцированных форм найма и увольнения).

Когда мы используем понятие гибкой формы занятости, то имеем в виду формы использования труда субъектов трудовых отношений, которые основаны на применении нестандартных организационно-правовых условий деятельности, основной характеристикой которых выступает гибкость. В современной литературе ее трактуют, как правило, не столько как внешнюю подвижность субъекта, сколько как приспособляемость его внутренней структуры, потенциальную способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий деятельности. Развитие и широкое распространение новых нестандартных форм деятельности в современной экономике явилось результатом целого комплекса социально-экономических, политических, технических изменений, которые вызвали возникновение новых сфер приложения труда.

Гибкий график работы предоставляет преимущества всем субъектам трудовых отношений, позволяя более эффективно управлять временем как ресурсом. Наниматель в состоянии варьировать степень трудовой нагрузки работников, осуществляя гибкое реагирование на изменение рыночной ситуации, предоставляя работникам дополнительное свободное время в ненапряженные производственные периоды и увеличивая рабочие периоды в напряженные периоды. Работник получает дополнительные преимущества за счет возможности выбора начала и окончания работы, учитывая свои физиологические и психологические особенности и фазы наибольшей биологической активности.

Современные исследователи выделяют множество нестандартных форм привлечения к трудовой деятельности [1, с. 126], [2, с. 68–76], [3, с. 24–36]:

1. *Временная занятость* – деятельность работников, которые заключили трудовые контракты на определенный срок или на выполнение конкретного объема работ, также

имеющие сезонную, случайную или разовую работу.

2. *Неполная, частичная занятость* означает, что работники имеют трудовые контракты на неполное рабочее время либо обычная продолжительность рабочего времени меньше стандартной величины.

3. *Недозанятость* – сюда относят работников, временно отсутствующих на рабочем месте или тех, кто трудится меньше обычного времени по независящим от них причинам.

4. *Сверхзанятость* – характерна для работников, у которых продолжительность рабочего времени больше определенной величины.

5. *Самостоятельная занятость* – она охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле слова.

6. *Неформальная занятость*.

Развитие гибкости системы трудовых отношений в условиях новой экономики приводит к ряду последствий. Она позволяет предотвратить дискриминацию в сфере трудовых отношений определенной группы лиц, которая обладает пониженной конкурентоспособностью; сохранить имеющиеся рабочие места и создать новые; снизить издержки нанимателя на организацию производственной деятельности; повысить конкурентоспособность создаваемых благ. При этом обеспечивается возможность лучшей реаллокации трудовых ресурсов и рабочих мест, субъект трудовых отношений получает условия для осуществления осознанного выбора места и времени работы, наиболее приемлемых в сложившейся для него ситуации.

В рамках новой экономики наиболее значимыми среди форм нестандартной занятости и организации труда являются телеработа и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно ввиду многообразных форм его проявления и невозможностью четкой нормативно-правовой регламентации, а также вследствие достаточно быстрого его распространения. По прогнозам Международной конфедерации агентства заемного труда, частные агентства занятости могут создать в ближайшие годы рабочие места для 6,5 миллиона человек ежедневно [4, с. 143]. Как показывает практика, заемный работник обладает определенными характеристиками: во-первых, он относительно молод. В Западной Европе средний возраст составляет 41,4 года, в Германии – 37,5 лет, в Испании около 84% моложе 34 лет, подобная ситуация характерна для Франции, Швеции,

Дании. Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем по стране. В Германии 13,2% заемных работников имеют высшее образование, тогда как в экономике в целом – 20,8%. В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заемный труд чаще, чем мелкие [5, с. 23–24].

В Финляндии было проведено исследование причин, по которым работники выбирают заемный труд в качестве формы занятости. Самым популярным стало использование его в качестве альтернативы безработице (38%). Респонденты характеризуют его как возможность перейти на постоянную работу (19%), приобретение опыта работы (15%), дополнительный заработок для студентов (10%), альтернатива постоянному труду (4%), дополнительный заработок к другой работе (4%), совмещение работы с семейными обязанностями, разнообразие заданий (1%), свобода выбора времени работы, другое (6%).

Одной из наиболее существенных черт заемного труда является тот факт, что трехсторонняя модель трудовых отношений “работник–наниматель–государство” трансформируется в четырехстороннюю “работник–агентство–организация–пользователь”. В качестве разновидностей заемного труда можно выделить четыре формы:

1. *Аутсорсинг человеческих ресурсов.* В данном случае компания передает во внешнее управление всю или значительную часть кадровой работы (найм-увольнение сотрудников, ведение трудовых книжек, издание приказов), бухгалтерскую деятельность или вспомогательную деятельность (охрана, уборка). В данном случае реализуется трехсторонняя модель трудовых отношений. Оплата организации-исполнителя при аутсорсинге определяется сложностью и качеством услуги.

2. *Аутстаффинг* – представляет собой выведение части своих работников за рамки штата через процедуру увольнения и перевода в кадровое агентство, которое и заключает с ними трудовые договора. В кадровое агентство или в иную организацию, которая оказывает услуги по аутстаффингу принимаются сотрудники, которые ранее работали у работодателя, являющегося предприятием-заказчиком. Агентство формально выполняет для работников функции работодателя, но фактически уволенные работники продолжают работать у нанимателя. Здесь реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений. По существу, у выведенных за штат

субъектов трудовых отношений имеется два работодателя: один (фактический) – компания, для которой сотрудниками выполняется конкретная трудовая функция; другой (формальный) – агентство, которое принимает работников на работу, подписывает с ними договора, выплачивает им заработную плату, выступает налоговым агентом.

3. *Подбор временного персонала* – предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок для выполнения проекта или на сезонные работы. В этом случае кадровое агентство само подбирает работников и заключает с ними гражданско-правовые договора и полностью несет за них ответственность. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

4. *Лизинг персонала* – предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет). В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

В целом можно констатировать, что широкое распространение системы заемного труда обусловлено целым рядом позитивных моментов, которые он привносит в деятельность субъектов трудовых отношений. Так, в качестве выгод для работников можно выделить следующее: наличие оплачиваемой деятельности, возможность получения опыта работы, роста профессионального уровня и квалификации, удобный график работы, возможность совмещения нескольких сфер деятельности, непрерывный стаж, отсутствие необходимости поиска работы. В случае возникновения конфликта, его улаживает лизинговая компания. Нанимателю так же выгодно использовать заемный труд, поскольку это позволяет гибко изменять численный состав работников, быстро заменять отсутствующих по той или иной причине сотрудников, оптимизировать затраты на персонал, сохранять стабильность занятости основной части рабочей силы. Тем не менее, заемный труд порождает и ряд негативных последствий. Для работника – это слабая защита прав, нестабильность занятости, отсутствие перспектив должностного роста, невысокий уровень дохода, худшие условия труда, профессиональный риск, участие в коллективно-договорном процессе весьма сужено и достаточно условно. Для нанимателя – это отсутствие законной возможности влиять на качество исполняемой работы, низкая лояльность персонала, недостаток специфического человеческого капитала.

Первоначально нестандартная занятость, как известно, служила способом привлечения женской рабочей силы в систему трудовых отношений. По мере развития новой экономики состав субъектов трудовых отношений расширяется за счет вовлечения посредством нестандартной занятости иных социально-демографических групп: молодежи, которая совмещает занятость с обучением; работников предпенсионного возраста; работников, имеющих в этом секторе вторичную занятость. Наиболее приемлемой формой вовлечения в трудовую деятельность указанных лиц в последнее время становится самозанятость нового типа. Эта форма участия в системе трудовых отношений обладает рядом специфических особенностей: интеллектуализация сектора занятости; повсеместное использование информационных средств в профессиональной деятельности; увеличение доли высококвалифицированных кадров (юристы, менеджеры, техники и т.п.).

В условиях становления и развития новой экономики широкое распространение получила такая форма организации трудовых отношений, как телеработа. По мнению автора, она представляет собой систему трудовых отношений, которая возникает между субъектами, опосредованную современной ИКТ, пространственно не привязанную к определенному рабочему месту и обеспечивающую возможность эффективной занятости. В качестве отличительных признаков телеработы можно отметить: отсутствие прямого визуального, а иногда и аудиального контакта с руководителем; выполнение части сложной комплексной работы на удалении от места локализации работодателя; использование персонального компьютера и телекоммуникаций; высокий уровень квалификации персонала. В основном телеработа применима по отношению к таким профессиям, как бухгалтеры, рекламные агенты, экономисты, консультанты, юристы, финансовые брокеры, специалисты в области компьютерных технологий, административный персонал. Сфера применения – область услуг. В основном в возрастном составе доминируют мужчины в возрасте 30–49 лет.

Принято выделять четыре категории телеработников: во-первых, надомная работа – при ней работники часть своих рабочих функций осуществляют на дому хотя бы раз в неделю; во-вторых, дополнительная телеработа – на долю надомной телеработы приходится менее одного дня в неделю; в-третьих, телеработа в специализированном телецентре – работа

осуществляется через посредника, институт коллективного обслуживания телеработников, который специализируется на предоставлении сервисных услуг; в-четвертых, мобильная телеработа – работники осуществляют свою деятельность по крайней мере 10 часов в неделю вне рабочего места в офисе и вне дома.

Телеработа, естественно, как и любой вид формальных трудовых отношений, основывается на трудовых договорах или контрактах. Здесь можно выделить три подхода. Во-первых, по отношению к телеработникам, которые выполняют всю работу или часть ее вне офисного помещения, а также тем, чьи должностные обязанности и функциональные задания строго специфицированы, применяется система трудовых контрактов и разветвленная система приложений; во-вторых, по отношению к работникам, которые выполняют отдельный изолированный спектр работы, применяется система договоров подряда; в-третьих, по отношению к телепредпринимателям – здесь речь, по сути, уже идет об особой форме самозанятости, применяется система трудовых контрактов, дополнительных соглашений и договоров подряда.

Таким образом, развитие нестандартных форм занятости, в частности, заемного труда и телеработы позволяет существенно расширить социально-демографический состав занятых субъектов; повысить образовательные характеристики субъектов трудовых отношений; способствует распространению новых форм занятости и организации труда на многие отрасли. Можно говорить о том, что в новых условиях возникает потребность в поливалентном работнике, формирование которого идет двумя путями: во-первых, через стирание границ между отдельными специальностями; во-вторых, через расширение должностных обязанностей работников. Важнейшими предпосылками распространения заемного труда и телеработы становятся практическое овладение работниками нескольких сегментов производственного процесса, высокий уровень образования персонала, заинтересованность работников в росте качества производимых благ и т.д. Вместе с тем развитие новых форм организации труда и занятости ставит проблему постоянного совершенствования правового механизма регулирования прав субъектов трудовых отношений. В первую очередь, это касается оплаты труда с нестандартными трудовыми контрактами, доступа субъектов трудовых отношений к получению социального пакета, прав участия в управлении и т.п.

Развитие государств по пути формирования новой экономики модифицирует процессы организации заработной платы в сфере трудовых отношений. Основные особенности, которые происходят в данных аспектах трудовых отношений, можно свести к следующим.

Во-первых, относительно структуры заработной платы. Общая сумма вознаграждения работников продолжает складываться из трех компонентов: базового заработка (заработная плата и пособия); переменное вознаграждение (денежные премии, дивиденды, доли в прибылях) и отсроченное вознаграждение (опционы, пенсии, дотации, медицинское обслуживание пенсионеров); причем доля второго и третьего компонентов постоянно увеличивается. Более детально здесь можно отметить следующие моменты:

1. Происходит снижение базисной составляющей заработной платы и рост переменной доли. В Японии, например, на долю переменной составляющей приходится около 25% всего заработка, в США – до 50% [6].

2. Усиливается дифференциация в оплате, которая отражает индивидуальные различия между работниками. Это является следствием проводимых мероприятий по мотивации персонала. В этом случае весьма успешно развивается система аналитической оценки работ.

3. Широкое применение нашли групповые системы мотивирования субъектов трудовой деятельности, которые основаны не просто на деятельности отдельного работника, а на производительности группы в целом.

4. Все более разнообразным и массовым становится премирование за перевыполнение нормы выработки, сохранение качества, соблюдение технологической дисциплины, рационализаторство и техническое творчество, преданность фирме и т.п.

5. При определении размеров оплаты труда важное значение имеет финансовое положение конкретной фирмы. Этот момент более связан с деятельностью управленцев высшего звена, когда их заработная плата напрямую увязывается с финансовыми показателями.

6. Увеличение доли участия работников в собственности компании. Здесь реализуются внутрифирменные программы продажи акций своим субъектам трудовых отношений за счет нераспределенных прибылей и банковских кредитов.

7. Применяется разветвленная система социальных льгот и частного страхования.

Во-вторых, при изучении содержательных аспектов заработной платы в условиях новой

экономики все в большей степени учитываются интересы всех субъектов трудовых отношений и возможность избегания конфликтов. Как известно, зарплата представляет собой денежное вознаграждение, которое основано на контрактном найме. Трудовой контракт может носить как формальный, так и неформальный характер, более того, в нем просто невозможно оговорить полностью все аспекты трудовой деятельности. В этом плане каждая из сторон может повести себя недобросовестно на любом этапе развития трудовых отношений.

В-третьих, в условиях новой экономики при определении параметров заработной платы наниматели исходят из критерия ее справедливости. Справедливая заработная плата – это понятие, которое несет в себе определенный элемент субъективизма, но при этом весьма важный, поскольку каждый субъект трудовой деятельности способен здраво оценивать и сопоставлять свой вклад в создаваемые блага и его оценку. Сопоставления касаются следующих параметров: сопоставление зарплаты с прибылью; сравнение своей оплаты и заработком коллег; сравнение заработной платы с той, которую можно получить у другого нанимателя. Поэтому наниматель должен четко структурировать вклад каждого работника и уметь обосновать его.

В-четвертых, заработная плата все в большей степени привязывается к карьере работника в данной фирме. Все большее распространение набирает такой подход, при котором на начальном этапе карьеры работнику не доплачивают заработную плату, а затем переплачивают (применяется при самообеспечивающемся контакте).

Развитие нестандартных форм занятости требует определенных изменений в контрактной системе найма. В соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, определенный срок не более 5 лет (срочный договор), время выполнения определенной работы, время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место и время выполнения сезонных работ.

Законодательство Республики Беларусь рассматривает в качестве основного вида трудовых договоров договоры, заключаемые на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее вы-

полнения. До вступления в законную силу положений Декрета Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26 июля 1999 г. № 29 трудовой договор на неопределенный срок являлся наиболее распространенным. При заключении бессрочного трудового договора не указывался срок, на который он заключен. Трудовой договор на неопределенный срок обеспечивал стабильность трудовых отношений, он предполагал постоянный характер работы и не был ограничен никакими временными рамками. По инициативе нанимателя такой трудовой договор мог, был расторгнут только по основаниям, предусмотренным законом, и с соблюдением установленного порядка. По требованию работника он мог быть расторгнут в любое время и с соблюдением процедур (предупреждение нанимателя за один месяц до увольнения).

По нашему мнению, постоянный состав занятых в организации и трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, должны быть приоритетом в законодательном регулировании труда, т.к. постоянный состав организации в большей степени имманентен творческой деятельности, проявлению инициативы и организованности, данный вид трудового договора в большей степени учитывает интересы субъектов трудовых отношений.

Последнее десятилетие в деятельности субъектов хозяйствования Республики Беларусь характеризовалось приоритетом использования срочного трудового договора, разновидностью которого стал контракт. Развитие системы трудовых контрактов на практике повлекло ряд негативных моментов. Прежде всего, это было связано с тем, что ущемлялись права работников, поскольку наниматель мог без объяснения причин и условий отказать субъекту в заключении контракта на очередной срок. В связи с этим в целях совершенствования контрактной системы найма и усиления защиты трудовых прав добросовестных работников был принят Указ Президента Республики Беларусь № 164 от 31 марта 2010 г. «О внесении изменения и дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180», в соответствии с которым нанимателю предоставлено право заключать

с работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшим у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта трудовой договор на неопределенный срок с письменного согласия работника.

Рассмотрим как обстоит дело в развитых странах в системе договорного регулирования трудовых отношений. В западной науке и практике принято выделение трех основных форм контракта [7, с. 184], [8, с. 17–21]. Так, О. Уильямсон классифицирует *классические*, *неоклассические* и *отношенческие контракты* [9, с. 169]. *Классический* контракт применяется для разовых и повторяющихся сделок, он содержит четко оговоренные условия, а по истечении срока действия отношения прекращаются. *Неоклассический* контракт распространяется на сделки средней степени специфичности, поскольку не все существенные обстоятельства могут быть заранее оговорены и определены, часть вопросов оставляется на будущее. *Отношенческие контракты* охватывают высокоспецифические транзакции, при которых критическое значение приобретает личность партнера, отношения становятся длительными, неформальные соображения получают приоритет над формальными.

Применение институциональной теории контрактов к анализу трудовых отношений позволяет сделать вывод, что типичные трудовые контракты относятся к классическому типу, так как характер отражаемой деятельности не является специфическим. Развитие трудовых отношений вызвали к жизни атипичные трудовые договоры, их анализ дает основания выделить: трудовой контракт на неполное рабочее время, групповой договор – с группой работников, с надомниками, с иностранными работниками, с «заемными» работниками и т.д. Наибольший интерес здесь представляет договор с заемными работниками, их нанимает хозяйственная организация или специализированное частное агентство (агентство временного труда), которые периодически сдают их «в пользование» на различные сроки фирмам-заказчикам. Таким образом, можно констатировать, что развитые страны при заключении трудовых контрактов идут по пути индивидуализации, прежде всего, это связано с тем, что гарантия обеспечения занятости не возведена в ранг государственной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122–134.
2. Деминг, У.Э. Новая экономика / У.Э. Деминг. – М.: Эксмо, 2008. – 198 с.
3. Галиева, Г.Ф. Формирование новой экономики и ее социально-экономические последствия / Г.Ф. Галиева. – М.: Наука, 2007. – 124 с.
4. Колесов, В.П. Международная экономика / В.П. Колесов, М.В. Кулаков. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 472 с.
5. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007. – 160 с.
6. Игнацкая, М.А. Новая экономика: опыт структурно-функционального анализа / М.А. Игнацкая. – М.: КомКнига, 2006. – 302 с.
7. Нуреев, Р.М. Курс микроэкономики: учеб. / Р.М. Нуреев. – 2-е изд. – М.: Норма, 2009. – 576 с.
8. Буланова, Н.В. Гражданско-правовая ответственность участников трудовых и непосредственно связанных с ними отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03; 12.00.05 / Н.В. Буланова ; Институт экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. – М., 2006. – 28 с.
9. Львов, Д.С. Микроэкономика формирования благоприятного инвестиционного климата (подход на основе трансакционной концепции) / Д.С. Львов, В.Г. Гребенников. – М.: ЦЭМИ РАН, 2008. – 318 с.