

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФРИЛАНСА)

© 2012 А.Н. Сорокина*

Ключевые слова: нестандартные формы занятости населения, телеработа, удаленная работа, дистанционная занятость, фриланс.

Рассматриваются различные подходы к определению и выделению нестандартных форм занятости населения, в частности удаленная работа (фриланс), история появления данного явления и понятия. Предлагаются уточненное автором определение фриланса и направления его классификации.

Рынок труда является основополагающим структурным элементом национальной и региональной экономик. Его изучение актуально для всех стран вне зависимости от их политического строя, общественного уклада. Вместе с тем в постиндустриальном обществе постепенно появляются изменения в системе занятости населения, формируются новые категории работников. Дальнейшее развитие информационных технологий при переходе нашей страны к инновационной экономике, в частности, неизбежно приводит к перераспределению работников по секторам экономики, к расширению сферы услуг, возникновению и развитию новых нетипичных направлений занятости, отличных от стандартных, когда сотрудника нанимают на основе трудового договора на полный рабочий день. В период плановой экономики в стране так работала большая часть трудоспособного населения.

Необходимо отметить, что такие условия труда не всегда доминировали и считались нормой в мировой экономике. До периода индустриализации, начавшегося в конце XIX в., были распространены занятость в сельском хозяйстве, сезонный труд, домашняя деятельность. С развитием промышленности появились предпосылки для возникновения новых форм занятости, стали создаваться профсоюзы. Так, книга Дж. М. Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» (1936) послужила теоретико-методологической базой для создания программ занятости на уровне правительств в США и ряде стран Европы¹. Труд

Кейнса во многом определил мировую трудовую политику того времени. Данный экономист считал, что максимально возможную занятость и экономический рост может обеспечить только активное вмешательство государства в экономику.

Постоянно усиливающаяся конкуренция повлияла на стремление предприятий сокращать издержки, технологический прогресс создал предпосылки для появления малых специализированных производств, а массовый выход на рынок труда пенсионеров, студентов вызвал рост количества рабочих мест с гибким графиком, сотрудники были готовы трудиться в нестандартных условиях.

В настоящее время не выработано единого подхода к пониманию нестандартной занятости. Так, в своей книге «Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда» И.Я. Киселев относил сюда работу по срочным трудовым договорам, в режиме неполного рабочего времени, телеработу и заемный труд². Заместитель председателя Всеобщей конфедерации профсоюзов Н.Д. Подшибякина относит к нетипичным формам занятости лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс³.

В данной статье будем придерживаться позиции большинства исследователей и считать понятия «нестандартная» и «нетипичная» занятость синонимами.

Директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, профессор ГУ-ВШЭ В.Е. Гимпельсон совместно со своим заместителем, д-ром экон. наук Р.И. Капелюшниковым отмечают,

* Сорокина Анастасия Николаевна, аспирант Самарского государственного экономического университета. E-mail: akimenok@mail.ru.

что набор нестандартных форм занятости может включать в себя:

- ◆ неполную занятость и недозанятость по времени;
- ◆ сверхурочную занятость;
- ◆ временную занятость;
- ◆ случайную занятость;
- ◆ занятость на основе договоров гражданско-правового характера;
- ◆ занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала;
- ◆ вторичную занятость;
- ◆ неформальную занятость, к которой относятся:
 - занятость индивидуальным (неинкорпорированным) предпринимательством;
 - занятость по найму у физических лиц;
 - занятость в домашнем хозяйстве производством товаров для последующей продажи;
 - нерегистрируемая занятость в формальном секторе⁴.

По нашему мнению, последняя классификация наиболее полно раскрывает формы нестандартной занятости. Вместе с тем считаем возможным дополнить ее новыми направлениями на рынке труда, которые будем относить к нетипичной занятости, - это аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс (дистанционная занятость, удаленная работа, виртуальный труд).

Так, еще в 1987 г. Томас У. Малоун, профессор менеджмента кафедры Патрика Дж. Маговерна в Слоуновской школе менеджмента Массачусетского технологического института, предсказал тенденцию развития аутсорсинга неключевых функций фирмы в США⁵.

Аутсорсинг и аутстаффинг являются относительно новыми и малоизученными нестандартными направлениями на российском рынке труда. Под аутсорсингом понимается передача ряда функций и бизнес-процессов компании подрядчику на договорной основе. Основными сферами развития аутсорсинга на территории Российской Федерации сейчас являются: информационные технологии, управление персоналом, логистика, транспорт, уборка помещений, бухгалтерия и юридические вопросы⁶.

Предоставление услуг по выведению персонала из штата компании называют "аутстаффинг". Такая схема деятельности давно

применяется в западных странах и начинает широко распространяться в России. Аутстаффинг предполагает оформление части сотрудников в штат сторонней компании, которая обеспечивает решение кадровых и налоговых вопросов, начисляет и выплачивает заработную плату специалисту⁷. Следует отметить, что российское законодательство в настоящее время не учитывает особенностей аутсорсинга и аутстаффинга и не содержит общих норм, регулирующих правоотношения, возникающие при их применении. Поэтому в данных случаях с работником часто заключается гражданско-правовой договор.

Для нас особый интерес представляет изучение такого направления на рынке труда, как фриланс. Наиболее близкими по смыслу синонимами этого понятия мы признаем следующие: дистанционная занятость, удаленная работа, телеработа, виртуальный труд.

Дистанционный труд многие ученые относят к нетипичным формам занятости. Так, И.Я. Киселев обозначает данным термином разновидность трудовой деятельности, которая выполняется в месте, удаленном от центрального офиса, что исключает возможность общения работника с руководством и сослуживцами⁸. В работах И.И. Бородина можно ознакомиться с похожим определением: "Телеработа - процесс выполнения работы сотрудником вне традиционного офиса посредством телекоммуникационных средств связи"⁹.

По нашему мнению, удаленная работа в последнее время является самым быстроразвивающимся направлением среди нестандартных форм занятости. Родоначальниками телеработы принято считать американских ученых Д. Ниллеса, Д. Гордона и Ф. Скиффа. Однако на первом этапе становления удаленной работы она получила поддержку только со стороны государства с целью снижения социальной напряженности на рынке труда во время международного нефтяного кризиса и в послекризисные годы.

В постиндустриальный период исчезают основные технологические барьеры (совершенствуется информационная и технологическая инфраструктура) и коммерческие организации также обращают внимание на возможности дистанционной занятости, которая, в частности, позволила им сократить часть постоянных расходов. В европейских стра-

нах удаленная занятость появилась немного позже - в начале 1980-х гг. Здесь поддержали идею телеработы и уточнили, что рабочее место может располагаться не только дома, но и в специально отведенных для этого центрах. Вместе с учеными исследованием телеработы занимались и различные государственные и общественные институты: Организация по управлению персоналом (США), Промышленно-технологическая корпорация (США), Европейская инициатива по распространению удаленной занятости, Португальская ассоциация по развитию удаленной работы (Португальская Республика), Национальный Совет по телеработе (Республика Ирландия).

В Российской Федерации удаленная занятость появилась значительно позже, чем в США и странах Европы, что, в первую очередь, было связано с отставанием в развитии информационных технологий. Поэтому широкое распространение фриланса происходит только с начала 2000-х гг. В настоящее время развитие удаленной работы поддерживается на государственном уровне. Так, в 2011 г. Президентом России даны указания о внесении изменений в трудовое законодательство для обеспечения социальной защиты сотрудников, работающих дистанционно.

В современных толковых словарях русского языка Ожегова¹⁰, Ушакова¹¹ отсутствуют определения таких понятий, как “фриланс”, “дистанционная занятость”, “удаленная работа”.

В рамках исследования Стокгольмской школой экономики при поддержке Центра консультаций по интернет-бизнесу и Центра развития интернет-бизнеса в России в 2003 г. было предложено следующее определение удаленной работы: удаленная работа - это работа, выполняемая сотрудником, не находящимся физически в офисе компании, с использованием современных коммуникационных технологий - электронной почты, телефона и т.д.¹²

В свою очередь, биржи дистанционной работы предлагают самые разнообразные определения понятия “фриланс”, приведем некоторые из них.

Фриланс - удаленная работа, не требующая постоянного присутствия специалиста на

рабочем месте. На современном рынке труда это слово используется для обозначения относительно новой формы организации трудовых отношений, при которых работодатель и исполнитель могут находиться как угодно далеко друг от друга. Контроль выполнения проекта осуществляется при помощи электронных средств связи или по телефону¹³.

Фриланс - работа без контракта, внештатным сотрудником. Иногда его называют удаленной работой, телеработой или дистанционной работой¹⁴.

Фриланс - это услуга выполнения удаленной работы согласно договору или контракту¹⁵.

В рамках поручения Президента России осенью 2011 г. были разработаны и предложены в Государственную Думу Российской Федерации поправки в Трудовой кодекс России. Они предполагают внесение изменений в гл. 49 ТК РФ о надомном труде. В частности, дается определение работника, выполняющего работу дистанционно: это лица, заключившие трудовой договор без определения в нем места работы и выполняющие работу вне производственных помещений работодателя¹⁶. Однако в настоящее время данные изменения еще не приняты.

Вместе с тем соруководитель экспертной группы “Стратегии-2020” по развитию общественных институтов Е. Тополева-Солдунова считает, что в России существует ряд ограничений для развития фриланса. Основное из них - отсутствие законодательно закрепленной формы дистанционной занятости и регулирования электронных отношений (например, использование электронной подписи). Проректор НИУ ВШЭ, член экспертной группы “Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика” по обновлению “Стратегии-2020” Т. Четвернина также считает, что в нашей стране удаленная работа существует в теневой форме по сравнению со США и странами Европы из-за отсутствия соответствующей законодательной базы¹⁷.

Необходимо отметить, что в соседних с Россией странах понятие “дистанционная работа” уже закреплено законодательно. Так, в Республике Казахстан Трудовой кодекс законом от 17 февраля 2012 г. № 566-IV “О внесении изменений и дополнений в Трудо-

вой кодекс Республики Казахстан” дополнен положением об особенностях регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе, и дано ее определение. К такой работе отнесен трудовой процесс вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий¹⁸.

Из вышеизложенного видно, что определения фриланса существуют разные, но большинство из них объединяет использование таких словосочетаний (или их синонимов), как “работа на расстоянии” и “применение информационных и коммуникационных технологий в процессе работы”. Наиболее верным в настоящее время мы считаем понятие фриланса, приведенное в Трудовом кодексе Республики Казахстан. При этом, исходя из изучения истории удаленной работы и всех перечисленных определений, считаем возможным дать собственную уточненную формулировку фриланса.

Фриланс - форма организации трудовой или гражданско-правовой деятельности, позволяющая работнику или индивидуальному предпринимателю выполнять свои обязанности удаленно, т.е. вне места расположения работодателя или заказчика, применяя в процессе осуществления трудовых или гражданско-правовых функций современные информационные и коммуникационные средства связи.

По нашему мнению, понятие “фриланс” выходит за пределы трудовых отношений. Многие удаленные работники никогда не заключают трудового договора. Кроме того, в настоящее время немало независимых специалистов, которые оформили свою деятельность как индивидуальные предприниматели, что дает им возможность строить отношения с заказчиками на основе гражданско-правовых договоров. При этом работа таких индивидуальных предпринимателей обладает признаками фриланса, т.е. они трудятся удаленно, вне места расположения заказчика с применением современных информационных технологий. В основном индивидуальные предприниматели выполняют работу лично, но некоторые из них для выполнения отдельных функций дополнительно могут нанимать сотрудников, которые в случае удовлетворения критериям из нашего определения также будут являться фрилансерами.

В России трудовая или гражданско-правовая деятельность регламентирована соответствующим законодательством (ТК РФ и ГК РФ), но часто она никак документально не оформляется. В данной связи считаем возможным выделить два направления классификации фриланса:

1) законодательно оформленные трудовые или гражданско-правовые отношения;

2) законодательно неоформленные трудовые или гражданско-правовые отношения.

В каждом из них можно выделить два типа фриланса:

♦ с признаками трудовых отношений (трудовой договор, выполнение работником лично трудовых функций в соответствии с указанной квалификацией, подчинение правилам внутреннего распорядка и т.д.). То есть сотрудник работает по трудовому договору, но удаленно, или его деятельность не оформлена законодательно, но по факту имеет все признаки трудовой;

♦ с признаками гражданско-правовых отношений. Это или индивидуальные предприниматели, деятельность которых оформлена официально и регулируется гражданским законодательством, или фрилансеры, работающие неофициально, но их труд носит признаки гражданско-правовых отношений.

Если первое направление классификации фриланса регулируется нормами Трудового и Гражданского кодексов России, то удаленные сотрудники, подпадающие под второе, - законодательно практически не защищены (например, отсутствуют социальные гарантии). Внесение изменений в ТК РФ в части формализации отношений фрилансера и работодателя позволит, в частности, обеспечить дистанционно занятых определенными социальными гарантиями.

В ГК РФ не требуется отдельное выделение такого направления деятельности, как фриланс. В нем взаимоотношения индивидуального предпринимателя и заказчика уже урегулированы. Но развитие данного сегмента рынка можно дополнительно простимулировать. Например, законодательно расширить возможности использования электронного документооборота или предоставить налоговые льготы.

В заключение отметим, что постоянный рост открытости экономики России, совер-

шенствование информационной и коммуникационной инфраструктуры увеличивает возможности виртуальной миграции рабочей силы. Поэтому детальное изучение вопросов удаленной работы становится в последнее время особенно актуальным и требует более широкого внимания.

¹ Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 2007.

² Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник. М., 2006. С. 329-343.

³ Подшибякина Н.Д. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости // Труд и социальные отношения. 2009. □ 1. С. 25-28.

⁴ Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М., 2006.

⁵ Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь : пер. с англ. М., 2006.

⁶ Рудая И.Л. Развитие понятийного аппарата методологии аутсорсинга // Вестн. СамГУ. Самара, 2008. □ 5/2 (64). С. 137-146.

⁷ Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента. М., 2009.

⁸ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М., 2005.

⁹ Бородин И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) // Трудовое право. 2008. □ 5. С. 13-20.

¹⁰ Ожегов С. Толковый словарь русского языка. М., 2007.

¹¹ Большой толковый словарь русского языка / под ред. Д. Ушакова. М., 2007.

¹² Stockholm School of Economics Russia - Стокгольмская школа экономики в России / Стокгольм (Швеция). URL: <http://www.sserussia.org>. Загл. с экрана.

¹³ Free-lance.ru / Москва, 2005-2012. URL: <http://www.free-lance.ru>. Загл. с экрана.

¹⁴ Freelance Job - удаленная работа (фриланс, телеработа) для профессионалов / Москва, 2006-2012. URL: <http://www.freelancejob.ru>. Загл. с экрана.

¹⁵ Freelancerbay.com - поиск удаленной работы / 2007-2011. URL: <http://www.freelancerbay.com>. Загл. с экрана.

¹⁶ Российский союз промышленников и предпринимателей / Москва, 2010. URL: <http://рспп.рф>. Загл. с экрана.

¹⁷ Электронное периодическое издание "РИА-Н.Ру" / Москва, 2006-20—. URL: <http://strategy2020.rian.ru>. Загл. с экрана.

¹⁸ Zakon.kz - информационная система "Параграф" / Астана (Республика Казахстан). URL: <http://www.zakon.kz>. Загл. с экрана.

Поступила в редакцию 21.03.2012 г.