

вов информации технологий и процедур сбора, обработки, накопления, актуализации, анализа и выдачи данных, используемых в управлении трудовыми ресурсами (например, единой информационной базы спроса и предложения на рынке труда). Отдельное внимание следует уделить мониторингу состояния трудовых ресурсов. Он необходим для получения реальной картины в пространственном, временном и качественном (квалификация человеческого капитала) аспектах для оперативных действий и принятия стратегических управленческих решений [6, с. 14].

Реализация основных положений рассмотренных концептуальных подходов к развитию трудовых ресурсов позволяет обеспечить координацию деятельности государственных, муниципальных органов управления и иных организаций, снизить до минимума напряженность на региональном рынке труда, а также сформировать управленческий потенциал, соответствующий современным требованиям и задачам инновационного социально-экономического развития региона.

Библиографический список

1. *Остапенко Ю.М.* Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд. М., 2009. (Высшее образование).
2. Рынок труда / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2007.
3. *Май В.А.* Экономическая политика 2010 года: в поисках инноваций // Вопросы экономики. 2011. № 2. С. 4–22.
4. *Ваховский В.В.* Политика занятости на региональном рынке труда. Саратов, 2007.
5. *Ваховский В.В.* Политика занятости: цели, задачи, принципы // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. 2006. № 12 (4).
6. *Бабынина Л.С., Колесникова О.А., Похвоцев В.А.* Региональные проблемы занятости, уровня и качества жизни населения. М., 2007.

V.E. Cherkasov, E.V. Vakhovsky
Nonstandard Forms
of Employment in Conditions
of Postindustrial Economy

Nonstandard forms of employment typical of modern economy are studied. Changes at the Russian labor market are predicted.

Key words and word-combinations: labor market, employment, postindustrial economy, the sphere of production, the sphere of services.

Исследуются нестандартные формы занятости, характерные для современной экономики. Прогнозируются изменения на российском рынке труда.

Ключевые слова и словосочетания: рынок труда, трудовая занятость, постиндустриальная экономика, сфера производства, сфера услуг.

УДК 331.5
ББК 65.240

В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховский

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Появление и усиление роли нестандартной занятости во многих отраслях мировой экономики стало возможным ввиду технологического прогресса, связанного прежде всего с развитием постиндустриальных общественных отношений. Для более глубоко-

го понимания многоаспектности нестандартной занятости и раскрытия ее сущности целесообразно прибегнуть к историческому методу научного исследования.

На современном этапе стандартность в вопросах занятости является синонимом «хорошей работы». Данное понимание сформировано логикой социально-экономических процессов, происходивших в Европе в конце XIX в., в первую очередь процесса индустриализации. Именно тогда было положено начало закреплению прав и свобод трудящихся.

Развитие массового промышленного производства, усиление разделения труда, которое стало результатом широкого применения конвейерных технологий, оказались для промышленности вызовами, требующими новой формы организации труда и занятости. В результате набирали силу профессиональные союзы, представлявшие интересы работников. Анализируя историческую значимость независимых организаций профессиональных союзов, можно с уверенностью утверждать, что во многом концепция стандартной занятости была сформирована благодаря их непосредственному участию.

Целесообразно выделить пять существенных признаков «хорошей работы», которые в своей конъюнкционной совокупности образуют понятие «стандартная занятость»:

- работа у одного работодателя;
- рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;
- бессрочный трудовой договор;
- стандартная рабочая нагрузка в течение определенного периода времени;
- защита государственным трудовым законодательством и профсоюзами, наличие таких преимуществ как пенсии и медицинской страховки.

В чистом виде стандартная занятость появилась в капиталистических странах после Второй мировой войны. В соответствии с общественным мнением того времени, в идеале, по окончании своего образования большинство людей должны были устроиться на работу с полным рабочим днем к одному работодателю на все время до достижения пенсионного возраста – 65 лет [1, с. 15].

Стандартная занятость – явление, характерное только для определенного периода, оно в большой степени связано с глубинными процессами индустриализации и в современных условиях поддерживается не социально-экономическими процессами, а нормативно-правовым регулированием государства и лоббированием интересов во властной среде профессиональными союзами.

Стандартность занятости формировала и развивала действующие в индустриальных странах процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и систему социальной защиты рабочего класса. Союзы рабочих противопоставлялись владельцам средств производства [2, с. 7]. Все это в конечном счете вынуждало работодателей осуществлять распределение капитала с учетом интересов трудящихся. Впрочем, в период экономических рецессий проявлялись черты «нестандартности» занятости населения, что характеризовалось увеличением доли работающих на предприятиях неполное время.

В статье, посвященной нестандартным формам занятости, Арне Л. Каллеберг глубинной причиной появления нестандартности в организации занятости на-

селения и смещения трудовых отношений от коллективных договоров и жесткой государственной регламентации занятости называет глобальные экономические изменения, связанные с нефтяным кризисом [3]. С мнением ученого сложно не согласиться, ведь именно в середине 1970-х годов происходит усиление конкуренции и роста неуверенности среди компаний, увеличивается давление на сотрудников со стороны владельцев средств производства, в свою очередь, профсоюзным организациям приходится считаться с этим социально-экономическими процессами и сдавать позиции, достигнутые в начале XX в. Кроме того, слабый экономический рост привел к высокому уровню безработицы, особенно в Европе. Ее экономика была не способна к генерации достаточного количества рабочих мест для обеспечения полного рабочего времени по найму для всех категорий работников.

Как следствие, появилось большое количество рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от «стандартных». В результате структурных изменений в экономике развитых стран снижалась доля традиционной крупной промышленности, предъявлявшей основной спрос на стандартную занятость. Возрос сектор услуг, нуждающийся в работниках, которые могли бы функционировать в условиях гибкого временного режима с большей или меньшей продолжительностью рабочего дня, чем предусмотрено законодательством. Возросло также требование работодателей к мобильности рабочих ресурсов, которые в случае необходимости могли бы легко перемещаться на другие рабочие места, что привело к усилению роли срочного трудового договора. Требования к рабочим со стороны малых предприятий, роль которых в современной экономике постоянно растет, имеют аналогичный характер.

Переход к постиндустриальному обществу, связанный с ним технологический прогресс и прежде всего бурное развитие информационных технологий обеспечили технико-экономические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. Вследствие этого возрос спрос на работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных условиях. Данные процессы были подкреплены появлением современных средств связи и мобильных компьютеров, имеющих высокоскоростной доступ в Интернет, что позволяет выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации-работодателя или заказчика.

Сокращение численности и роли «стандартных» работников в экономике способствовало «размыванию» социальной базы профсоюзов. Ослабление последних, в свою очередь, политически облегчало работодателю дальнейшую ликвидацию «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в разряд более «дешевых» нестандартных. Данная тенденция подтверждается недавними действиями профсоюзов в европейских странах, где осенью 2010 г. были организованы массовые акции протеста против резкого поворота экономической политики в Европе в сторону нестандартных форм занятости. Можно проследить недовольство профессиональных союзов действиями работодателей, направленными на установление краткосрочных контрактов, и их поддержкой путем невмешательства со стороны органов государственной власти [4].

Определенный вклад в процесс «дестандартизации» занятости населения внесли демографические изменения, произошедшие в структуре рабочей силы развитых стран. Они прежде всего были связаны с выходом на рынок труда замужних женщин (так называемых *marriedwomenworkers*) и пожилых граждан (*olderworkers*), а кроме того, с возрастающей потребностью работодателя в кадрах, владеющих навыками работы с ЭВМ, что увеличивает приток на рынок труда студентов. Как следствие, конкуренция в среде предложения на рынке труда значительно возросла, что привело к увеличению трудового ресурса и созданию тем самым значительного спроса на рынке рабочих мест с сокращенным рабочим временем.

Главной особенностью появления нового типа кадрового ресурса явилось его отношение к труду как к неосновному виду деятельности (соответственно это не требовало законодательных гарантий занятости и дополнительных благ занятым).

В современной социальной экономике можно выделить различные формы нестандартной занятости.

1. Непостоянная (временная) занятость (англ. *temporary employment*). Непостоянно занятыми принято называть работников, заключивших трудовые контракты на определенный срок. К данной категории также относятся работники, заключившие гражданско-правовые договоры, предметом которых является исполнение определенного объема работ, а также работники, имеющие сезонную, разовую или случайную работу.

2. Неполная занятость (англ. *part-time employment*). Имеются в виду работники, у которых обычная продолжительность рабочего времени меньше нормальной величины (как правило, 30–35 рабочих часов в неделю) и/или имеющие трудовые договоры на неполное рабочее время. В Соединенных Штатах, к примеру, неполный рабочий день работы означает менее 35 часов в неделю. В среднем около 16% от общего числа рабочей силы Европейского Союза относятся к категории *part-time employment* [3, с. 5].

3. Недозанятость (англ. *underemployment*). К этой группе «нестандартно» занятых работников относятся лица, временно отсутствующие на своем рабочем месте или занятые трудовой деятельностью меньше обычного времени по не зависящим от них обстоятельствам. Обстоятельствами, препятствующими полной занятости работников, считаются: отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов.

4. Сверхзанятость (англ. *overtime employment*). К данной категории относятся работники, продолжительность рабочего времени которых больше определенной величины (как правило, свыше 40 рабочих часов в неделю).

5. Самостоятельная занятость (англ. *self-employment*). Данная группа включает в себя работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых (англ. *own-account workers*).

6. Неформальная занятость (англ. *informal employment*). К данной категории относятся индивидуальные предприниматели, занятые по найму у физических лиц без заключения трудового договора.

7. Занятость в домашних хозяйствах (household employment). Речь идет о лицах, производящих товары или услуги в домашних условиях для продажи на рынке. Исходя из рекомендаций МОТ, к данной категории не следует относить лиц, производящих продукты только для собственного потребления, так как они принадлежат к экономически неактивному населению.

Доминирующее место в нестандартной занятости в развитых странах занимает непостоянная и неполная занятость. Подобные формы занятости давно применяются в больницах по отношению к медсестрам [3, с. 6].

Нестандартные формы занятости имеют свойство сочетаться друг с другом. Создание на производстве одной из форм нестандартной занятости создает предпосылки для появления другой. К примеру, занятые в неформальном секторе, во-первых, не имеют постоянного контракта, во-вторых, работают не по найму, а в-третьих, трудятся неполный рабочий день. Возможна также ситуация, когда один и тот же работник может совмещать стандартные и нестандартные формы занятости. В частности, работник, осуществляющий свою трудовую деятельность на основании бессрочного трудового договора, может быть привлечен к неформальной деятельности.

Нестандартная занятость может рассматриваться с юридической и фактической точек зрения. Де-юре она предполагает отклонение формальных условий трудового договора от принятых норм трудового законодательства. Де-факто нестандартная занятость предполагает непосредственное изучение условий занятости. При этом международные социально-экономические тенденции подводят законодателей разных стран к необходимости вносить поправки в ранее принятые нормативно-правовые акты с учетом возрастающей роли нестандартной занятости в экономике. Однако в данном случае не следует забывать о том, что вносимые изменения могут нарушить существующий баланс интересов трудящихся и работодателей.

Таким образом, существует объективная потребность в формировании более гибкой политики занятости, которая должна учитывать интересы всех участников производства, для чего необходимо четко разграничить преимущества и недостатки нестандартной занятости, отраженные в теории, для их дальнейшего практического применения в нормотворчестве.

В западной литературе экономисты делают акцент на вопросах гибкости занятости. Для работодателя гибкость означает увеличение возможностей снижать издержки производства на труд, вследствие чего повышается способность сохранять имеющиеся рабочие места и создавать новые. В то же время либерализация законодательства в сфере защиты занятости повышает долю работников с малым опытом работы в определенной сфере, а также уменьшает инвестиционную привлекательность человеческого капитала и трудовую мотивированность работников, следствием чего является снижение качества выпускаемой продукции.

Нестандартная занятость позволяет обеспечить более высокий уровень занятости, тем самым снижая риск безработицы и повышая шансы трудоустройства и для занятых, и для незанятых, что безусловно соответствует интересам трудящихся. Кроме того, рабочие места в данном случае обеспечивают более эффективную возможность для безработных вернуться в сферу занятости.

Однако не следует забывать, что для работника нестандартная занятость прежде всего связана с отсутствием социальной защиты. К объективным недостаткам нестандартной занятости для работников можно отнести и низкую оплату труда, отсутствие контроля за безопасностью рабочего места и в большинстве случаев – отсутствие перспектив карьерного роста.

Взаимодействие органов законодательной власти, профессиональных союзов, работников и работодателей должно строиться на основе соблюдения взаимных интересов работников и работодателей – главных участников производственного процесса. Игнорирование законодателем объективных социально-экономических процессов, усиливающих роль нестандартной занятости, приводит к возрастанию уклонения работодателей от государственного контроля. Вместе с тем излишнее «развязывание рук» работодателям может значительно затронуть права работников.

Примером отставания законодательства от социально-экономических процессов является Трудовой кодекс Российской Федерации [5].

С точки зрения регулирования форм занятости на ранних стадиях формирования рыночной экономики российское трудовое законодательство существенно ограничивало работодателям возможность выхода за рамки стандартного трудового договора. Оно установило применение преимущественно бессрочного трудового договора с фиксированной продолжительностью рабочей недели. Кроме того, трудовое законодательство обложило работодателя обязательными льготами и гарантиями, действующими в отношении работников. Все это свидетельствует о нормотворчестве, несущем в себе черты «социалистического наследия».

Многочисленные изменения и поправки в трудовое законодательство, внесенные на протяжении 1990-х годов, были в большинстве своем бессистемными и привели к противоречиям. При этом существовала объективная социально-экономическая потребность работодателей в повышении гибкости трудовых отношений. В результате распространились практики массовых «обходов» работодателями действующего трудового законодательства, реализуемые при явном попустительстве органов государственной власти. Создать условия для эффективного функционирования рынка труда в новой рыночной среде был призван Трудовой кодекс РФ, заменивший прежний КЗоТ [6], а также множество используемых подзаконных актов.

Анализ показывает, что современное российское законодательство по-прежнему накладывает жесткие ограничения на использование многих нестандартных форм трудовых отношений.

Выбор конкретной конфигурации правил в некотором роде представляет собой политический компромисс между абсолютной гибкостью рынка труда и защищенностью наемных работников, выражающейся в формализации трудовых отношений. Однако изменение политического баланса в сторону работников приводит к увеличению издержек, которые вынуждены нести работодатели при адаптации к колебаниям на рынке. С другой стороны, либерализация возможностей работодателей ведет к уменьшению инвестиций в человеческий капитал и ослаблению прогнозируемости рынка труда.

Оценки современного российского законодательства свидетельствуют о том,

что российский рынок труда является чрезвычайно зарегулированным. Сохраняется повышенный уровень защиты занятости, который значительно снижает спрос на рабочую силу и усиливает масштабы и продолжительность безработицы. Кроме того, сокращаются темпы создания новых рабочих мест, углубляется сегментация рынка труда и ухудшается положение наиболее социально уязвимых групп населения. От жесткой законодательной защиты занятости более всего страдают женщины, молодежь и работники низкой квалификации.

Институциональная суть российской модели заключается в тесном переплетении крайне жестких правил, зафиксированных в трудовом законодательстве, и массовой практики неисполнения норм права, обязательных к применению в области занятости. Все это приводит к деформализации трудовых отношений. Буквальное исполнение норм права, установленных государством, могло бы полностью парализовать работу работодателей и привести к существенному росту безработицы.

Определенные негативные последствия несет в себе и широкая либерализация трудового законодательства, приводящая к увеличению гибкости рынка труда. Неформальная занятость, закрепленная либеральными диспозициями нормативно-правовых актов, присуща прежде всего группе англосаксонских стран (США, Великобритании, Канаде, Австралии, Новой Зеландии), где действует либеральное законодательство, но законы выполняются неукоснительно.

С учетом колебаний волн рыночной экономики гибкое правовое регулирование, дающее хорошие результаты в период экономического подъема, подводит работодателя к безнаказанному ущемлению интересов рабочих в период рецессии. В некоторой степени усиление деформализации трудовых отношений является «подушкой безопасности» для работодателей, позволяющей им преодолеть периоды экономических спадов. Однако в такие периоды баланс интересов работодателей и рабочих, безусловно, складывается не в пользу последних. Результатом таких процессов является сокращение привлекательности работника как объекта капиталовложений.

Несмотря на имеющиеся недостатки, именно либерализация занятости во многом определяет возможности рынка труда по успешной адаптации его к непрерывным изменениям в экономической и социальной средах.

Диверсификация занятости показала себя как успешный инструмент, применяемый в развитых странах и позволяющий снизить издержки работодателей в условиях экономических спадов экономики, тем самым помогая им сохранить рабочие места. Усиление же формализации трудовых отношений подводит работодателей к необходимости обходить нормы права, которые снижают их возможности управления кадровыми потоками и адаптации к вызовам экономики. В свою очередь, это приводит к ослаблению реального контроля трудовых отношений со стороны государства и усилению коррупционности данной сферы социально-экономических отношений.

Библиографический список

1. *Fudge J., Owens R. Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms // Onati International Series in Law and Society. Oxford, 2006.*

2. *Webb S., Webb B.* History of Trade Unionism. L., 1920. Ch. I. URL: <http://www.archive.org/details/cu31924017134523>
3. *Kalleberg A.L.* Nonstandard employment relations: Part-time, Temporary and ContractWork. URL: <http://www.annualreviews.org>
4. *Janssen R.* Precarious work makes for a precarious recovery. URL: <http://column.global-labour-university.org/2010/09/precariou-work-makes-for-precariou.html>
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 23 апр. 2012 г.) // Рос. газ. 2001. 31 дек.
6. Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 9 дек. 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

N.A. Rossoshanskaya
Specificity of Catering Industry
that Affects the Calculation
of the Catering Services Cost

The current specificity of catering industry is shown. Different approaches to the calculation of services cost are analyzed.

Key words and word-combinations: catering, products cost, peculiarities of production.

Показана актуальная специфика отрасли общественного питания. Анализируются различные подходы к калькуляции стоимости услуг.

Ключевые слова и словосочетания: общественное питание, себестоимость продукции, особенности производства.

УДК 657.0/5:338.45
ББК 65.052.2+65.305.7

Н.А. Россошанская

СПЕЦИФИКА ОТРАСЛИ
ОБЩЕСТВЕННОГО
ПИТАНИЯ,
ВЛИЯЮЩАЯ
НА КАЛЬКУЛЯЦИЮ
СЕБЕСТОИМОСТИ УСЛУГ

В условиях динамичного роста отрасли общественного питания, обусловленного изменением технологий переработки продуктов, развитием коммуникаций и средств доставки продукции и сырья, интенсификацией многих производственных процессов большое значение имеет практика организации информационно-аналитического обеспечения управления затратами, основанная на поддержании их оптимального уровня.

В настоящее время во всем мире предприятия общественного питания принадлежат государственному или частному сектору. Отечественный государственный сектор общественного питания включает в себя учреждения питания для детей, дошкольников, школьников, военнослужащих, лиц, находящихся в заключении, людей пожилого возраста и лиц, находящихся на лечении в боль-