

УДК 64.01.3

РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ НА ДОМУ И ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ И ВЕТЕРАНОВ В США

© 2010 г. **П.В. Иванов***

Институт США и Канады РАН, Москва

В статье анализируются особенности развития трудовой занятости на дому в США, когда работники по меньшей мере один день в неделю выполняют свои трудовые обязанности у себя дома, используя в качестве рабочих инструментов компьютер, факс, телефон, электронную почту. Поскольку численность таких лиц в структуре рынка труда США составляет уже более 20% всего трудоспособного населения, возникает необходимость исследовать особенности функционирования этой экономической сферы.

Ключевые слова: *трудовая занятость на дому, домашний труд с использованием информационных и коммуникационных технологий, экономические особенности работы на дому.*

В связи с демографическими трудностями (сокращением рождаемости и возрастанием доли престарелого населения) проблема обеспеченности трудовыми ресурсами в развитых странах всё более обостряется [19]. Иммиграция в определённой мере снижает остроту ситуации на рынке труда, однако параллельно создаёт и множество социальных проблем. В то же время в развитых странах имеется множество квалифицированных специалистов, которые в силу различных причин (личные обстоятельства, перемена труда, временная безработица, смена места жительства, состояние здоровья и др.) не могут найти для себя работы, отвечающей их способностям [9, с. 3].

Труд на дому

Одной из форм выхода из такого положения является выполнение работы на дому по договору со сторонним работодателем о выполнении каких-либо обязательных функций. В соответствии с таким договором предусматривается определённая зарплата, контроль за выполнением работы, планирование рабочего времени, соответствующие требования к оборудованию рабочего места и к выполнению различных функциональных и технологических процедур. В качестве примеров можно назвать не только мелкое кустарное или полукустарное индивидуальное производство, расфасовку и упаковку, телефонную

* ИВАНЬИЙ Павел Владимирович – аспирант ИСКРАН. E-mail: scorrex@mail.ru

справочную и диспетчерскую службу или редактирование и переводы текстов, но и подготовку бухгалтерских отчетов, поиск информации, программирование, консультирование по телефону или Интернету, и даже выполнение сложных научно-технических работ или исследований и многое другое.

Как это ни удивительно, но соответствующая терминология и в экономической литературе и в статистике ещё не устоялась и поэтому в материалах СМИ можно встретить самые разные определения, например, *home-based employment* или *home employment* – «надомная работа» или *homework* – «надомный труд». Когда же речь идёт о занятости на дому, с широким применением информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), можно встретить такие термины, как *teleemployment*, *teleworks*, *telecommuting*. Поскольку их буквальный перевод на русский язык (так называемая «калька») – «телезанятость», «телеработа», «телесотрудничество» – может ввести в заблуждение, дальше в данной статье будет использоваться обобщающий термин «занятость на основе информационных и коммуникационных технологий» или сокращённо – «занятость на основе ИКТ» [16].

По терминологии Бюро трудовой статистики США (*U.S. Bureau of Labor Statistics – BLS*) работа на дому («телеработа») подпадает под определение неполной трудовой занятости с продолжительностью рабочего времени от 1 до 36 часов в неделю. В США в 2006 г. численность занятых на дому на основе ИКТ составляла около 12,4 млн. человек. Из этого числа около 70% это работники, которые не менее одного рабочего дня в неделю выполняют свои трудовые обязанности у себя дома с применением компьютеров и различных коммуникационных средств. 24% из них выполняли свои трудовые обязанности, частично, либо полностью, вне дома и вне рабочего места (в командировках, на объектах клиентов/заказчиков по пути следования на работу и т.п.), используя переносной компьютер (ноутбук). Таким образом, компьютеризация деловых отношений и развитие средств коммуникации (мобильная связь, электронная почта, Интернет и др.) способствуют вовлечению в экономическую деятельность широких слоёв населения при одновременном расширении гибкости трудовых отношений.

Необходимо отметить, что наёмный труд на дому и частичная занятость в форме работы на основе ИКТ открывают широкие возможности для увеличения мобильности трудовых ресурсов как путём создания новых рабочих мест, так и за счет использования потенциальных возможностей многих людей, которые нуждаются в заработке и имеют желание работать и испытывают потребность в заработке, однако ограничены в силу личных обстоятельств.

Работа на дому похожа на работу в офисе, но без привычного многолюдного окружения и без постоянного контроля со стороны руководства. Обычно, для выполнения работы на дому требуется отдельное изолированное помещение с необходимым техническим и офисным оборудованием (телефон, компьютер, оргтехника и т.п.).^{*} Современные коммуникационные средства и Интернет дают надомным работникам техническую возможность получить нужную информацию и связаться с нужными специалистами и коллегами по работе.

^{*} В СМИ можно встретить множество примеров того, что многие преуспевшие впоследствии «бизнесмены» начинали свои подвиги в углу комнаты или гаража, иногда работая «без всяких удобств». Так, например, начинал Стивен Возняк, создатель компьютеров «Эппл». Правда, в те «далёкие» (1970-е – 1980-е годы) времена массовые компьютерные технологии ещё только зарождались.

Работа на дому особенно удобна для студентов, предпочитающих работать урывками и часто в «неудобное» время суток, для склонных к самостоятельной работе ветеранов, для людей, желающих уделять больше времени своей семье или не имеющих возможности оставить своих домочадцев без присмотра. Все «надомные» работники экономят значительную часть своего времени и средства, потребовавшиеся бы на ежедневные поездки к месту работы и обратно. Работа на условиях домашней занятости особенно удобна для людей с ограниченными физическими возможностями, которые иным образом просто бы не смогли включиться в трудовую деятельность.

Благодаря использованию гибких форм трудовых отношений и учёту индивидуальных особенностей различных категорий работников, на дому можно выполнять как сложные работы, требующие высокой квалификации, так и простейшие операции (сортировка и рассылка почты, упаковка изделий, справки по телефону и др.). Работа на дому характеризуется низким уровнем рисков в связи с меньшими капитальными вложениями, позволяет иметь приемлемый заработок для надомных работников при одновременном снижении накладных расходов для работодателей [10, с. 103].

В 2007 г., по данным Национального Бюро статистики труда США [19] в сфере надомного труда насчитывалось 5,87 млн. работников. При этом в 2008 г. в США насчитывалось 22,2 млн. инвалидов, из которых работали только 23,5%. По данным общенационального обследования «Работа на дому в 2009 г.» [7] количество лиц в сфере домашней занятости составило в 2009 г. около 21 млн. человек, которые работали на дому не менее одного дня в неделю [21]. По данным статистических исследований в первой половине 2010 г. около 20% всего занятого населения страны работали на дому всё время или часть своего рабочего времени. Это обусловлено тем, что такая работа является идеальным условием для трудовой деятельности многих людей, которые по тем или иным причинам предпочитают самостоятельно организовывать свой жизненный уклад.

Начиная с середины в 1980-х годов, в связи с развитием компьютерной техники и совершенствованием информационных и коммуникационных технологий, появилась возможность оперативного дистанционного (удалённого) доступа к различным базам данных и ко множеству абонентов, вовлечённых в различные сферы экономической деятельности [6]. Расширение применения информационных и коммуникационных технологий в последние 20 лет постепенно привело к трансформации домашнего индивидуального труда в многостороннюю деятельность множества квалифицированных специалистов, находящихся вдали друг от друга.

Это происходит благодаря обеспечению информационного взаимодействия многих надомных работников, объединённых общностью целей. В США занятость на дому, базирующуюся на широком применении информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) можно определить как вид занятости, осуществляемый на удалении от традиционного рабочего места, в гибком режиме рабочего времени с использованием компьютерных технологий в качестве основы организационных связей. По данным некоммерческой международной организации ИТАК (*International Telework Assosiation & Council – ITAC*), в 2001 г. в структуре рынка труда США на долю работников в сфере ИКТ приходилось около 21% занятого населения. Из этого числа, основная катего-

рия, составляющая 24%, была представлена работниками, выполняющими указанную работу на дому.

Мобильными работниками в сфере ИКТ являются специалисты, которые выполняют свои трудовые обязанности частично, либо полностью, вне дома и вне рабочего места в офисе, в командировках, на объектах клиентов / заказчиков или по пути следования на работу, поддерживая оперативную связь со своей руководящей организацией. Доля мобильных работников в сфере ИКТ достигает 22%. Из них около 7% осуществляют деловое взаимодействие с помощью специализированных телекоммуникационных центров, которые предлагают рабочие места для сотрудников сторонних организаций, беря на себя вопросы оснащения данных рабочих мест оргтехникой, средствами коммуникаций (высокоскоростным доступом в Интернет, к общедоступным базам данных, программным продуктам и т.п.).

Такие центры, взяв на себя обязанности информационно-коммуникационной инфраструктуры, позволили многим предприятиям использовать труд сотрудников, работающих на дому для осуществления дистанционных (удаленных) деловых контактов в реальном масштабе времени, независимо от места расположения абонентов. Кроме того, научно-технический прогресс в области ИКТ позволил осуществлять многие деловые операции из домашнего офиса, либо из других мест, не привязанных жёстко к основному месту работы на каком-то предприятии.

Развитию новых форм занятости в США содействует взвешенная государственная политика, способствующая совершенствованию правовой базы, которая создаёт благоприятные условия для развития занятости на дому. Необходимо отметить, что в США реализуются многочисленные проекты по развитию такой занятости как на федеральном уровне, так и на уровне штатов и отдельных регионов с широким участием государственных структур и крупнейших представителей американского бизнес-сообщества. На развитие занятости в сфере ИКТ в США оказывают влияние состояние инфраструктуры, а также уровень развития (и стоимость использования) информационных и телекоммуникационных технологий. Ярким примером широкого применения удаленной занятости может служить опыт корпорации «Американ телефон энд телеграф» – АТТ (*American Telephone and Telegraph corp. – AT&T*), в которой, по такому принципу, из 55 тысяч штатного персонала работает практически половина сотрудников [3]. Кроме того, корпорация АТТ выступает в качестве спонсора организации, которая продвигает концепцию занятости на дому в американский бизнес и проводит ежегодный мониторинг развития телеработы в США. Наряду с крупными компаниями, к настоящему времени, удаленная работа на дому получила широкое распространение и в сфере малого бизнеса. Согласно недавнему исследованию, проведённому компанией «Поллинг компании» (*The Polling Company*) выяснилось, что почти 25% работников и 41% владельцев малого бизнеса регулярно работают на дому или в другом месте, не являющимся их местом основной работы, используя компьютеры и другую телекоммуникационную технику.

Таким образом, можно сделать вывод, что компьютеризация деловых отношений и развитие средств коммуникации (мобильная связь, электронная почта, Интернет и др.) способствуют вовлечению в экономическую деятельность широких слоёв населения при одновременном расширении гибкости трудовых отношений.

Таблица 1

Квалификационные требования к удалённым работникам в сфере ИКТ

Квалификация	Профессиональные требования
Уровень 1	Первичная компьютерная грамотность, включающая умение заполнять формы в онлайн-режиме, переносить данные из одних файлов в другие, искать и сохранять информацию, элементарно обрабатывать и редактировать информацию.
Уровень 2	Хорошее знание стандартных офисных программ, позволяющее преобразовывать различные данные в необходимые информационные форматы; электронная обработка текстов, оперативное изготовление документов и таблиц, формирование простых баз данных.
Уровень 3	Пользование специальными программами для различных сфер деятельности, включая обработку числовой информации, создание информационных сайтов, графический дизайн, умение работать в Автокада, пользование специализированными программами финансового менеджмента.
Уровень 4	Владение различными языками программирования для разработки специализированных программ
Уровень 5/6	Знание устройства компьютерной техники и умение её обслуживать и устранять технические неисправности, обеспечение технической и сетевой помощи пользователям.
Уровень 7	Владение передовыми знаниями в области программирования, использования этих знаний для архитектурных и системных решений.

Torpey Elka Maria. «Flexible work»
 (<http://www.bls.gov/opub/ooq/2007/summer/art02.pdf>) [16].

Необходимо отметить, что развитие индивидуального предпринимательства наряду с применением наёмного труда на дому, и частичной занятости в форме работ в сфере информационных и коммуникационных технологий, открывают широкие возможности для увеличения мобильности трудовых ресурсов как путём создания новых рабочих мест, так и за счет использования потенциальных возможностей многих людей, которые нуждаются в заработке и имеют желание работать и испытывают потребность в заработке, однако ограничены в силу личных обстоятельств.

Расширяющееся применение занятости на дому в работе многих компаний США побуждает многих руководителей с возрастающим интересом рассматривать возможности адаптации своих предприятий к использованию гибких моделей трудовой занятости. Руководители таких предприятий разрабатывают соответствующие стратегии развития, начинают применять новые информационные технологии и осуществляют организационные мероприятия, обеспечивающие успешность использования работников [8].

Исходя из потребностей обеспечения надёжной работы системы занятости на дому с применением телекоммуникационных связей, выработаны семь уровней квалификационных требований к работникам (см. табл. 1).

В целях развития занятости на дому с применением телекоммуникационных технологий в США действует множество информационных сайтов, составляющих национальную поисковую сеть для лиц, ищущих работу удаленно. Там же приводятся сведения о компаниях, подбирающих специалистов для работы на дому, и сообщается о различных предложениях по обучению, консультированию, особенностям и условиям работы удаленно. В частности компания «Телеуорк рекрутинг» (*Telework Recruiting*) заключила договоры с 1700 компаниями на поиск специалистов для работы на таких условиях. В этой сфере требуются самые разные специалисты: распространители теат-

ральных билетов, операторы по бронированию авиабилетов и мест в гостиницах, менеджеры по продажам, расшифровщики аудиозаписей, страховые агенты, телефонные операторы, консультанты, дизайнеры, программисты, расчётчики, операторы по вводу данных, упаковщики товаров, сборщики отдельных компонентов, редакторы и др. Для всех желающих более подробно узнать об особенностях работы на дому и возможностях трудоустройства предлагается широкий спектр информационных сайтов, которые предоставляют обширные сведения о вакансиях и работодателях, заинтересованных в использовании труда работников на дому, в том числе и из среды инвалидов, пенсионеров, ветеранов вооруженных сил и членов их семей. К числу наиболее посещаемых сайтов относятся:

- Leaders of the Virtual Assistance Industry (<http://www.msvas.com>)
- The New Freedom Initiative's Online Resource for Americans with Disabilities (<http://www.disabilityinfo.gov/digov-public/public/DisplayPage.do%3fparentFolderId=500>)
- The Workplace Rehabilitation Engineering and Research Center (<http://www.workrerc.org>)
- TeleworkTools.org (<http://www.teleworktools.org>)
- The Home Based Employment Network (<http://www.homeworkersnet.com>)
- Welcome to Moneyfromhome (<http://www.moneyfromhome.com>)
- Telework Recruiting (<http://www.teleworkrecruiting.com>).

Согласно исследованиям некоммерческой ассоциации «УорлдэтУорк» (*WorldatWork*), предполагается, что численность сотрудников, работающих удаленно будет и далее быстро возрастать, по мере осознания руководством многих компаний явных преимуществ, связанных с этим видом занятости. Нынешний уровень технического совершенства телекоммуникационных технологий способствует дальнейшему широкому развитию удаленной занятости. Так по прогнозам экспертов «УорлдэтУорк», в 2015 г. количество таких работников в США может достигнуть 100 миллионов [16]. В значительной мере это вызвано тем, что работодатели уже осознали основные преимущества удаленной занятости, заключающейся в снижении себестоимости выполняемых работ и в возможности привлечения к работе множества высококлассных специалистов.

Всё возрастающий интерес к выполнению работы на дому со стороны наёмных работников и работодателей обосновывается многими привлекательными особенностями такой деятельности, главные из которых сводятся к следующему [15]:

1) Преимущества для работников, в основном обусловлены:

✓ Экономией времени и затрат на ежедневные маятниковые поездки сотрудников к месту работы и обратно, что особенно важно для инвалидов, которые нуждаются в общественном транспорте, оснащённом вспомогательными устройствами.

✓ Гибким графиком рабочего времени, который позволяет определять наиболее удобное время начала и окончания работы. Особенно это важно для молодых семей с малыми детьми. Для инвалидов, в частности, это даёт возможность делать длительные перерывы в работе для отдыха или для выполнения лечебных или оздоровительных процедур.

✓ Возможностью создать наиболее удобное рабочее место, что играет важную роль для любого работника, особенно для инвалидов, т.к. они могут

иметь дома регулируемый стол, удобно расположенные средства связи и компьютер, соответственно оборудованную комнату отдыха, туалет и ванну.

- ✓ Возможностью уделять достаточно времени работе, личным интересам и семейным делам, т.к. легко осуществляется оптимизация времени затрачиваемого на выполнение деловых функций, на исполнение других дел и различных семейных обязанностей.

- ✓ Расширением личных возможностей в выборе сферы деятельности в связи с применением современной компьютерной и коммуникационной техники, которые снимают ограничения географического или транспортного характера, столь значимые в сельской местности или в депрессивных районах с недостаточно развитой экономической инфраструктурой.

2) Преимущества для работодателей, в основном сводятся к следующему:

- ✓ Снижение накладных расходов и затрат на аренду офисных или производственных помещений, а также сокращение расходов на создание новых рабочих мест.

- ✓ Повышение эффективности труда домашних сотрудников.

- ✓ Расширение возможностей по найму наиболее подходящих специалистов, на выгодных для обеих сторон условиях.

- ✓ Гибкость в использовании имеющихся трудовых ресурсов.

- ✓ Возможность сохранения в составе штатных сотрудников ценных специалистов, которые в силу личных обстоятельств не могут в дальнейшем исполнять свои функции в соответствии с жёстким внутренним регламентом работ на данном предприятии.

- ✓ Возможность широкого использования труда инвалидов.

- ✓ Получение налоговых льгот и других привилегий за создание новых рабочих мест, в том числе и для инвалидов.

Трудоустройство ветеранов и инвалидов

Правительство США уделяет большое внимание социальной поддержке и трудоустройству ветеранов и инвалидов вооруженных сил, что обусловлено постепенным увеличением численности этой категории граждан.

По данным «Национального бюро статистики США» в 2008 г. в стране насчитывалось 25,6 млн. ветеранов вооруженных сил и из них 2,4 млн. инвалидов [11, с. 78]. По данным статистики, в настоящее время более 14,5% домашних предприятий и 12,2% индивидуальных предприятий принадлежат ветеранам вооруженных сил и инвалидам [5, с. 742].

В рамках Министерства труда США создан специальный Департамент занятости инвалидов (*Office Disability Employment Policy – ODEP*), который во взаимодействии с другими федеральными агентствами и региональными администрациями комплексно решает вопросы социальной и технической помощи в трудоустройстве ветеранов и инвалидов. Этот департамент разрабатывает общенациональную политику обеспечения занятости ветеранов, совершенствует систему оказания им услуг в найме на работу, а также осуществляет межведомственную координацию деятельности различных государственных агентств в оказании технической и методической помощи работодателям, использующим труд ветеранов и инвалидов.

Одним из эффективных направлений вовлечения ветеранов в трудовую деятельность является стимулирование работодателей к привлечению в ка-

Таблица 2

Количество предприятий использующих труд ветеранов в США в 2008 г.

Размер предприятия и отрасль	Количество (ед.)	Доля в общем числе (%)	Рейтинг активности
Все предприятия (5 и более занятых)	491 247	100%	—
Из них (по кол-ву занятых): Малые предприятия (5-14 занятых)	133 588	27%	3
Средние предприятия (15-249 занятых)	248 783	51%	2
Крупные предприятия (250 и более занятых)	108 875	22%	1
Все предприятия (5 и более занятых)	491 247	100%	—
Из них (по направлениям деятельности): Предприятия сферы услуг	376 906	77%	1
Промышленность	94 656	19%	3
Государственные организации	19 685	4%	2

2008 Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities, ODEP.

честве наёмных сотрудников трудоспособных ветеранов для работы непосредственно на предприятиях или на условиях домашней занятости. Проведённые в 2008 г. обследования, охватившие 491 247 предприятий, показали, что труд ветеранов применяют 27% малых предприятий, 51% средних предприятий и 22% крупных компаний (табл. 2) [5, с. 754]. Из всех предприятий, в сфере услуг труд ветеранов используется больше всего – 77% от общего числа предприятий.

Крупные предприятия сообщают о более интенсивном использовании труда ветеранов, что обусловлено более широкими возможностями в создании для них подходящих условий труда и отдыха в различных подразделениях и на разных видах работ. Это также относится и к государственным организациям федерального, регионального и местного уровня, которые активно привлекают к работе ветеранов, в том числе и в качестве надомных штатных сотрудников на условиях удаленной занятости.

Большинство опрошенных работодателей отмечает высокую мотивацию ветеранов к труду и стремление к быстрой акклиматизации в трудовом коллективе, что способствует социальному оздоровлению на предприятии, а также содействует быстрой психологической и трудовой реабилитации ветеранов.

В ходе рассмотрения наиболее эффективных мер по повышению заинтересованности работодателей и ветеранов к совместной экономической деятельности (табл. 3) выяснилось, что уровень применяемости различных мер стимулирования по расширению использования труда ветеранов зависит от размеров предприятий. При этом четко прослеживается заинтересованность малых и средних предприятий в получении налоговых кредитов и в обеспечении гибкого графика работы в целях сокращения общей численности наёмных работников. Для крупных компаний наиболее характерна общая политика на более интенсивное привлечение ветеранов, что обусловлено стремлением к сокращению текучести кадров на непрестижных рабочих местах. Для всех предприятий характерно стремление к адаптации ветеранов к новой рабочей среде и к улучшению отношений со штатным персоналом.

Таблица 3

Использование различных путей привлечения ветеранов на работу

Основные направления	Размеры предприятий по количеству работающих							
	Все предприятия		Малые (5–14)		Средние (15–249)		Крупные (250 и >)	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Возможность получения налогового кредита работодателем	69,2	1	66,8	1	70,5	1	77,1	5
Предложение обучающих программ для ветеранов	64,3	2	59,1	5	66,9	2	82,8	3
Заинтересованность высшего руководства в применении труда ветеранов	64,2	3	59,4	4	65,8	3	84,9	1
Применение наставничества в работе с инвалидами	63,4	4	60,7	2	62,3	4	84,3	2
Применение вспомогательных технологий, облегчающих труд ветеранов	61,1	5	59,1	5	59,7	6	80,3	4
Взаимодействие со специализированными кадровыми агентствами	60,8	6	57,3	7	61,8	5	76,6	6
Гибкий график работы	60,0	7	59,7	3	58,1	7	71,8	12
Подготовка штатных сотрудников для работы с инвалидами	57,9	8	54,7	8	58,0	8	76,1	7
Предоставление консультаций и технической помощи на рабочем месте	57,1	9	54,5	9	57,0	9	73,1	9
Практическое дополнительное обучение для трудовой реабилитации ветеранов	55,4	10	53,0	10	54,4	11	74,3	8
Непосредственная помощь на рабочем месте с участием наставника	54,3	11	50,5	11	55,2	10	72,4	10
Разработка программ привлечения ветеранов на работу	50,7	12	47,3	12	50,5	12	72,2	11
Централизованный фонд для оборудования рабочих мест ветеранов	47,1	13	43,3	13	48,4	13	64,1	13
Перспектива продвижения по службе	40,1	14	37,8	14	40,1	14	54,5	14

2008 Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities, ODEP.

Основным способом найма ветеранов на работу является размещение заявок на имеющиеся вакансии в специализированных центрах трудоустройства и в кадровых агентствах. Необходимо указать и на стремление многих работодателей к найму ветеранов, специализирующихся в сфере интеллектуального труда для работы на условиях домашней занятости.

Этому способствует бурное развитие информационных и коммуникационных технологий, обеспечивающих возможность вовлечения в экономическую деятельность значительной части трудоспособных ветеранов с достаточно высоким уровнем образования. Удаленная занятость открывает широкие возможности для вовлечения в активную экономическую деятельность множества людей с ограниченными возможностями, ветеранов, а также людей, обременённых различными семейными и личными обстоятельствами (малолетние дети, уход за больными, учеба и др. причины). Это позволяет в определённой мере расширить и совершенствовать рынок трудовых ресурсов, повышая его гибкость и одновременно способствуя улучшению социально-экономического положения значительной части трудоспособных ветеранов.

По данным за первое полугодие 2009 г. занятость в среде ветеранов в США составила 23,1%, тогда как уровень безработицы достиг 13,2% по сравнению с 5,8% среди остальной части трудоспособного населения. Это указывает на то, что рынок труда в стране имеет ещё неиспользованные резервы, связанные с возможностью более интенсивного вовлечения ветеранов в сферу экономической деятельности.

Одним из самых эффективных направлений вовлечения ветеранов в трудовую деятельность, является стимулирование индивидуального предпринимательства, когда работа выполняется в рамках собственного дела (бизнеса) и предприниматель сам уплачивает налоги и страховые взносы, а также создания ветеранами малых предприятий. (Малая фирма считается принадлежащей ветерану-инвалиду, если он владеет не менее 51% её собственности.) Предусмотрены особые программы для предприятий малого бизнеса, принадлежащих ветеранам Вооружённых сил [2, с. 42, 47].

Согласно результатам специального обследования Бюро переписи в составе Министерства торговли США, проведенного в 2002 г., порядка 3 млн. ветеранов американских войн являлись владельцами фирм малого бизнеса, из которых примерно 194 тысячи принадлежало ветеранам-инвалидам. Для сравнения можно указать, что в начале текущего столетия в США проживало 25,6 млн. ветеранов войн, из которых 2,4 млн. относилось к числу ветеранов-инвалидов [1, с. 32]. Таким образом, среди ветеранов американских войн порядка 12% активно участвуют в малом бизнесе, а среди ветеранов-инвалидов доля владельцев и предпринимателей сферы малого бизнеса составляла немногим более 8,0%. В целом следует признать, что масштабы развития малого бизнеса среди ветеранов американских войн являются сравнительно невысокими [14, с. 125–126].

В качестве примеров индивидуального предпринимательства ветеранов можно назвать такие работы как мелкое индивидуальное производство, расфасовка и упаковка, телефонная справочная служба, редакция текстов, бухгалтерская отчетность, поиск информации, программирование и т.д. [11, с. 12]

В целях оказания всемерной технической и финансовой помощи ветеранам вооружённых сил в Соединённых Штатах в 1999 г. был принят закон «О предпринимательской деятельности ветеранов и развитии малого бизнеса» [20]. Этот закон обязывает все национальные структуры поддержки малого пред-

Таблица 4

Изменения в характеристиках владельцев малого бизнеса в сфере индивидуального предпринимательства США за 1998-2008 гг.

Характеристика	1998 г.	2008 г.	Изменение за 1998–2008 г. (%)
Общее количество (тыс.)	13 922	15 739	13,1
Владелец — женщина	4 615	5 226	13,3
Владелец — мужчина	9 307	10 512	12,9
Статус владельца			
Ветераны	2 492	1 936	-22,3
Инвалиды	629	754	20,0
Жители крупных городов	2 650	3 762	42,0
Жители пригородных районов	5 989	6 753	12,8
Жители сельской местности	3 383	2 926	-13,5

The Small Business Economy 2009. Table A.13 Characteristics of Self-Employed Individuals

предпринимательства активно помогать в создании и развитии домашних предприятий, принадлежащих ветеранам вооруженных сил и инвалидам.

Благодаря усилиям Администрации малого бизнеса и Министерства труда, содействующих реализации программ развития занятости на дому и индивидуального предпринимательства в стране, к 2008 г. было зарегистрировано 16,1 млн. предприятий малого бизнеса.

В США, по данным на 2009 г., ветераны владеют почти 3 млн. частных малых предприятий, в том числе индивидуальных предпринимателей, которые единолично осуществляют предпринимательскую деятельность 2,04 млн. Сейчас более 14,5% домашних предприятий и 12,2% малых предприятий в сфере индивидуального предпринимательства принадлежат ветеранам вооруженных сил и инвалидам. Осуществляемая государством политика в сфере индивидуального предпринимательства за период 1998-2008 гг. привела к существенным изменениям в составе владельцев малого бизнеса (табл. 4).

Таким образом, в соответствии законом «О предпринимательской деятельности ветеранов и развитии малого бизнеса», Администрация малого бизнеса США активно занимается вопросами вовлечения инвалидов и ветеранов вооруженных сил в экономическую деятельность в сфере малого предпринимательства. Этот закон обязывает все национальные структуры поддержки малого предпринимательства активно помогать в создании и развитии домашних предприятий, принадлежащих ветеранам вооруженных сил и инвалидам.

В современных условиях увеличение занятости удаленных сотрудников с гибким графиком работы, позволяющим планировать свой рабочий день самостоятельно, осуществляет возможность выбирать рабочее место и снимает географические и транспортные ограничения. Именно занятость на дому позволяют использовать творческий, профессиональный и предпринимательский потенциал сотрудников, в том числе и ветеранов, инвалидов, а также других социальных групп населения, заинтересованных в активной экономической деятельности, но не имеющих для этого достаточных возможностей. Стимулирование этой категории граждан к активной экономической деятельности позволяет снизить социальную напряженность, возникающую при различных трудностях, связанных с кризисными явлениями.

Список литературы

1. *Васильев М.В.* Малый бизнес и современный политический процесс в США: совершенствование системы классификационных признаков малых фирм // Россия и Америка в XXI веке. 2009. № 3.
2. *Лебедева Л.* США: государство и малый бизнес // Человек и труд. 2009. № 3.
3. *Скавитин Л.А.* Телеработа, или занятость по-американски // Управление персоналом. 2009. № 21.
4. 2008 Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities, ODEP.
5. *Chrisman J., Cha J., Kellermann F.* Priorities, Resources, and Performance in Family and Non-family Firms // Entrepreneurship Theory and Practice. May 2009.
6. *Cummings Brandi.* A Telework Program for Your Small Business: The Why and the How. (<http://small-business-management.bestmanagementarticles.com/a-13100-a-telework-program-for-your-small-business-the-why-and-the-how.aspx>).
7. Current Population Survey. «Work at Home in 2009». USDL News Release 05-1768.
8. *Dubie Denise.* Network World: How to Optimise Teleworkers. Policies, Technologies and Goals Are All Needed (<http://howto.techworld.com/networking/3509/how-to-optimise-teleworkers>).
9. *Headd B. and Saade R.* Do Business Definition Decisions Distort Small Business Research Results. August 2008. SBA. Office of Advocacy. RS330. Wash., 2008.
10. *Nicholson N.* Evolutionary Psychology and Family Business: A New Synthesis for Theory, Research, and Practice // Family Business Review. March 2008. Vol. XXI. № 1.
11. SBA. Office of Advocacy. Effective Federal Income Tax Rates Faced by Small Businesses in the United States. April 2009. RS343. Wash., 2009.
12. SBA. Small Business Size Standards: Inflation Adjustment to Size Standards, Business Loan Program, and Disaster Assistance Loan Program // Federal Register. July 18, 2008. Vol. 73. No. 139.
13. The Small Business Economy 2009. Table A.13 Characteristics of Self-Employed Individuals.
14. The Small Business Economy. December 2007. A Report to the President. Wash., 2007.
15. TeleWorkUSA (<http://www.teleworkusa.net>).
16. *Torpey Elka Maria.* Flexible Work (<http://www.bls.gov/opub/ooq/2007/summer/art02.pdf>).
17. U.S. Bureau of Census. (<http://www.census.gov>).
18. U.S. Bureau of Labour Statistics. (<http://www.bls.gov>).
19. U.S. Bureau of Labor Statistics – BLS, Work at Home in 2009. Table No. 587. (<http://www.census.gov>).
20. The Veterans Entrepreneurship and Small Business Development Act of 1999, P.L. 106-50.
21. Work at Home in 2004 (<http://www.bls.gov>).