

**Камарова Татьяна Александровна**

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ «НЕСТАНДАРТНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ»**

***Аннотация:** в статье представлены подходы к определению социально-экономической сущности явления «нестандартная занятость», дана классификация занятости по признакам занятости.*

***Ключевые слова:** занятость, рынок труда, временная занятость, экономически-активное население, стандартная занятость.*

Изменение российской экономической ситуации вследствие преобразования рынка труда, неизменно связано с перениманием и распространением новых форм занятости, с которыми развитые индустриальные экономики давно знакомы. Рассмотрим классификацию и особенности распространения «нестандартных» форм занятости в России.

Под занятостью в трудовом законодательстве (ст. 1) понимается легитимная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [1]. В соответствии с Законом о занятости занятыми считаются граждане [1, ст. 2]:

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ, которые организуются специально для безработных;

– занимающиеся предпринимательской деятельностью;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы (оказывающие услуги) по договорам гражданско-правового характера, в том числе по авторским договорам;
- являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, в том числе общеобразовательных, учреждениях профессионального образования и других, включая обучение по направлению службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте по уважительной причине (в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей и др.);
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением организаций, участники которых не имеют прав в отношении их имущества – общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов.

Исходной точкой исследования выступает сформированный на протяжении последних десятилетий в нашей стране «стандарт» занятости, он подразумевает постоянную работу в штате у работодателя, стабильную занятость, полный рабочий день, предоставление рабочего места, социальные гарантии и гарантированную заработную плату.

В современной действительности не всегда занятость соответствует указанным стандартным параметрам. Тогда мы имеем дело с нестандартной занятостью, под которой обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных

им менеджеров, все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость. Развитию распространения нестандартных форм занятости способствует трансформация социальной, экономической ситуации в стране и регионах, развитие техники и технологий [2].

В своих трудах Р. Копелюшниковым и В. Гимпельсоном выделяют основные виды нестандартных форм занятости, такие как [2]:

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

- неполная занятость (part time employment) – рассматривает с точки зрения двух основных подходов к ее определению – количественного и качественного;

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

- сверхзанятость (overtime employment) – считаются работники занятые на работе с продолжительностью рабочего времени больше определенной пороговой величины (обычно – свыше 40 рабочих часов в неделю);

- самостоятельная занятость (self employment) – складывается из работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле (own+account workers);

- неформальная занятость (informal employment) – относятся занятые индивидуальным предпринимательством; занятые по найму у физических лиц; занятые в домашних хозяйствах населения; занятые в формальном секторе на основе устной договоренности;

- занятость в домашних хозяйствах населения (household employment) – это лица, которые производят товары или услуги в домашних условиях либо для продажи на рынке, либо для собственного потребления. Во многих странах (включая

Россию) лица, производящие продукты исключительно для собственного потребления, не рассматриваются как занятые и включаются в состав экономически неактивного населения.

В трудах О.В. Синявской изучен подход к нестандартной занятости как к неформальной, под которой она понимает все формы оплачиваемой занятости – по найму и не по найму, которые формально не зарегистрированы и, следовательно, не учитываются статистикой предприятий и на логовыми органами, не подлежат регулированию и не защищены существующими правовыми или регулирующими структурами [3]. Для группировки занятых в неформальной экономике она выделяет следующие подгруппы [3]:

- граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или на индивидуальной основе, независимо от того, имеют ли они или не имеют государственную регистрацию в качестве предпринимателя;

- крестьянские (фермерские) хозяйства, главы которых зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица;

- лица, занятые оказанием профессиональных или технических услуг (врачи, нотариусы, аудиторы и др.), независимо от того, имеют ли они или не имеют государственную регистрацию в качестве предпринимателя без образования юридического лица;

- лица, занятые оказанием платных услуг по дому (горничные, сторожа, водители, гувернантки, няни, домашние повара, домашние секретари и т. п.), независимо от того, рассматриваются ли они как наемные работники или как самостоятельно занятые;

- лица, работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей;

- простые товарищества, созданные по договору простого товарищества между индивидуальными предпринимателями;

– лица, занятые в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и ее переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации на рынке» [4].

Наблюдаемые процессы высвобождения персонала в традиционных секторах экономики, таких как промышленность, рост информационной экономики, повышает спрос на оказание услуг в сфере информационных технологий. Технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом и доступных менеджменту работниках для постоянного мониторинга стала ослабевать даже на крупных производствах [2].

В настоящее время традиционная классификация видов и форм занятости классифицируют по следующим признакам: социально-эффективная занятость; организационно-правовая форма социально-трудовых отношений; форма собственности на средства производства; организация режима рабочего времени; организация рабочего места; организация процесса труда; легитимность трудоустройства; регулярность трудовой деятельности.

Таким образом, в экономике выделяют понятие социально-эффективной занятости, под которой понимают поддержание такого уровня занятости, который не приводит к социальной напряженности в обществе и не противоречит интересам эффективности производства [5].

В настоящей статье был проведен анализ различных типов занятости по следующим признакам: с точки зрения организационно-правовой формы социально-трудовых отношений, где регулирование трудовой деятельности организуется с помощью разных норм правового, гражданского, законодательного регулирования; с точки зрения режима (условий) труда, ее продолжительности, режимов рабочего времени, регулярности и места выполнения работы. В таблице 1 представлена составленная автором классификация занятости по различным признакам занятости. Таблица составлена по обобщенному материалу [1; 2; 3; 5].

### Классификация занятости по признакам занятости

Признак занятости	Характеристика занятости
социальная эффективность	– полная, т.е. когда все желающие трудоспособные граждане имеют объективную возможность иметь оплачиваемую работу, при этом уровень безработицы равен естественному
	– продуктивная, т.е. когда население занято в общественном производстве, а именно, это занятая часть ЭАН
	– социально-полезная – деятельность людей, которые работают в общественном производстве, служат в вооруженных силах и внутренних войсках, обучаются в очных формах обучения, заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками
	– рациональная – разновидность вольной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают;
форма собственности на средства производства	– эффективная – использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных затратах труда, при минимальных социальных издержках
	– занятость по найму – отношения между собственниками средств производства и работниками
	– предпринимательство – занятые предпринимательской деятельностью
	– самозанятость – самостоятельно или с одним или несколькими деловыми партнерами осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не нанимающие работников на постоянной основе. Партнеры могут быть и не быть членами одной семьи или одного домашнего хозяйства. Занятые в ЛПХ тоже относятся к самозанятости.
организация рабочего места	– на предприятии, в организации, в офисе
	– на дому
	– вахтовый метод
	– вне офиса, производства, организации
регулярность трудовой деятельности	– постоянная – работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже каждый месяц
	– временная – занятость на определенный срок и командировочная занятость;
	– сезонная – работа в течение определенного сезона
	– эпизодическая – выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора
легитимность	– формальная – зарегистрированная

трудоустройство;	– неформальная – незарегистрированная. Можно отнести занятых индивидуальным (некорпорированным) предпринимательством; занятых по найму у физических лиц; занятые в домашних хозяйствах населения; занятые в формальном секторе на основе устной договоренности
организационно-правовая форма социально-трудовых отношений;	– оформление бессрочного трудового договора между работником и работодателем
	– оформление срочного трудового договора между работником и работодателем
	– оформление трудовых отношений между работником и работодателем гражданско-правовым договором
	– оформление авторского договора [6] – в котором содержатся пункты, по которым производится передача авторских прав заказчику во временное пользование или в собственность, в зависимости от соглашения сторон
	– оформление договора возмездного оказания услуг [7] – используется при регулировании аудиторских, консультационных, информационных услуг, при этом каждая из сторон вправе расторгнуть соглашение при условии оплаты расходов инициатором разрыва соглашения
статус деятельности	– основная занятость
	– дополнительная (вторичная) занятость
организация режима рабочего времени	– полный рабочий день/неделя (нормируемый законодательством 8-часовой рабочий день или 40-часовая рабочая неделя)
	– сокращенный рабочий день (разновидность полного, но с меньшей продолжительностью часов на работах с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда; для лиц 14–18 лет)
	– раздельный рабочий день (дневная норма часов работы делится на части с перерывами между ними более двух часов)
	– неполный рабочий день (его продолжительность короче нормального рабочего дня)
	– неполная рабочая неделя (меньшая по продолжительности, чем полная рабочая неделя)
	– сверхзанятость – с продолжительностью рабочего времени больше определенной пороговой величины (обычно – свыше 40 рабочих часов в неделю)
организация процесса труда	– постоянная занятость – это занятость работника, которая гарантирована ему в течение всей его жизни, не включает в себя разовые, временные или сезонные работы, даже если они являются гарантированными
	– непостоянную (временную) занятость (temporary or fixed term employment). Непостоянно занятыми принято считать работников, имеющих трудовые контракты на определенный срок или выполнение определенного объема работ, а также имеющих сезонную, случайную или разовую работу.
	– неполную занятость – с обычной продолжительностью рабочего времени меньше определенной «нормальной» величины (обычно это 35 или 30 рабочих часов в неделю («малозанятые»); а так же работники с трудовыми контрактами на неполное рабочее время

	– недозанятость – временное отсутствие на рабочем месте или занятость меньше обычного времени по таким не зависящим от работника причинам, как отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов, и т. д.
--	---

Исходя из анализа занятости по признакам, представленным в таблице, можно сделать вывод, что многие виды и подвиды повторяются по различным качествам, дублируются, не все соответствуют современным условиям.

В результате анализа нами был сделан вывод, что новые формы занятости можно выделять не только с точки зрения самой занятости, а так же с позиции организации труда, с точки зрения кадровых технологий.

### ***Список литературы***

1. «О занятости населения в Российской Федерации» Закон Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 19.04.1991 г. №1032–1 (в ред. Федерального закона от 20.04.1996 г. №36-ФЗ, с изм. от 02.06.2013 г., действующая с 01.09.2013 г.). Гл. 1. Ст. 1.
2. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
3. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика [Текст] / О.В. Синявская. – М.: Поматур, 2005. – 56 с.
4. Методологические положения по статистике. Вып. 4. М54 [Текст] // Госкомстат России. – М., 2003. – 248 с.
5. Экономика труда [Текст]: Учеб. пособие / Под ред. А.А. Сарабского. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2001. – 223 с.