

К ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПОНЯТИЯ «НЕТИПИЧНАЯ ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ»

Бычкова Екатерина Вячеславовна,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Появление новой типологии трудовых отношений, вызванных в первую очередь возникновением и становлением рыночных отношений и проявляющихся главным образом в действии экономического закона спроса и предложения, вызвало необходимость введения терминологии, характеризующей такие формы трудовой занятости.

Международная организация труда (МОТ), характеризуя трудовые отношения, отличные от стандартных форм занятости, применяет термин «неформальная занятость». Данный термин стал активно использоваться МОТ с начала 1970-х гг. Но первая попытка сформулировать четкое определение и систематизировать все возникшие в неформальной сфере нормы трудовых отношений была предпринята только в 1993 г. на 15-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ).

Уже позже, в 2003 г., на 17-й МКСТ это определение было расширено. Так, согласно ему, теперь под неформальной занятостью стали пониматься все виды неформального труда, осуществляемого как на предприятиях формального или неформального сектора, так и в домохозяйствах за определенный период. При этом стало уточняться, что рабочее место может быть охарактеризовано как неформальное, если:

а) предприятие, на котором выполняется работа, слишком мало или не зарегистрировано;

б) трудовое законодательство не распространяется на нетипичные виды занятости или отношения субподряда в производственных цепочках (кроме того, в случае неформальной занятости не всегда удается выявить связь между работодателем и рабочей силой).

Эксперты МОТ к нестандартным или нетипичным формам занятости относят работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы (временные или срочные контракты, агентскую занятость, самозанятость, неполный рабочий день) [1, с. 131].

В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников характеризуют нестандартную занятость как форму занятости с большей свободой действий и меньшей регламентацией организации труда [2, с. 166]. К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов определяют нестандартные формы занятости как «формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников» [4, с. 109]. По мнению М.А. Винокурова, Н.А. Горелова, «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы» [8, с. 336].

Как отмечает Т.А. Постовалова, «к нетипичной занятости в праве Евросоюза относят такие, которые имеют отклонение от нормальных отношений, установленных в договорном порядке» [5, с. 103].

По мнению Е.В. Чичиной, «нестандартная (нетипичная) занятость представляет собой комплексы трудовых правоотношений, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»:

- 1) работа у одного нанимателя;
- 2) работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими нанимателю;
- 3) стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года;
- 4) бессрочный трудовой договор;
- 5) нахождение в сфере действия трудового права» [7, с. 3].

К.Л. Томашевский определяет гибкие (нестандартные, нетипичные) формы занятости как организацию правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу не по трудовому договору с неопределенным сроком, иной продолжительности рабочего времени, чем полное рабочее вре-

мя, с особым режимом рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы [6, с. 109].

На Западе, да и в СССР, гибкие (нетипичные, альтернативные) формы занятости складывались десятилетиями, начиная с начала XX века.

Как отмечает известный российский ученый-компаративист И.Я. Киселев, «нетипичные формы занятости охватывают на Западе массовые слои трудящихся, значительную часть рабочей силы (от 20 до 40 % в различных странах) и имеют тенденцию к дальнейшему росту» [3, с. 45]. При этом автор отмечает, что доля, на которую приходится такие формы занятости, уже составляет в некоторых странах Западной Европы (к примеру, в Нидерландах и Дании) и в США 50 % от всех рабочих.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сказать, что «нетипичная занятость» (альтернативная, нестандартная т.д.) – одно из синонимичных названий неформальной занятости. В то же время многообразие видов подобной работы, а также специфика функционирования национальных рынков труда по-прежнему затрудняют не только уточнение определения «нетипичной занятости», но и также не позволяют провести окончательную типологизацию и кодификацию этого явления. Обобщая все определения, можно сказать, что нетипичная, или гибкая, занятость – это элемент гибкого рынка труда и вид занятости, отличающийся определенной организацией социально-трудовых отношений, строящихся на основе удовлетворения потребностей субъектов рынка труда, в первую очередь работника и нанимателя.

Список источников

1. Базылева, М.Н. Нестандартные отношения занятости и развитие контрактной системы найма в Республике Беларусь / М.Н. Базылева // Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 111-117.
2. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость в российской экономике. / В. Гимпельсон, Р. Капеллошников. – Москва : Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2006. – 399 с.
3. Киселев, И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – Москва : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
4. Оганян, К.М. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов. – СПб. : Бизнес-Пресса, 2008. – 376 с.
5. Постовалова, Т.А. Трудовое и социальное право Европейского союза: учебное пособие / Т.А. Постовалова. – Минск : Зорны Верасок, 2010. – 219 с.
6. Томашевский, К.Л. Актуальные проблемы трудового права (учебно-метод. комплекс): пособие / К.Л. Томашевский. – Минск, 2012. – 145 с.
7. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости : правовой аспект / Е. В. Чичина – Минск : Право и экономика, 2004. – 142 с.
8. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб. : Питер, 2007. – 704 с.