

## Секция «Философия и социология»

УДК 316

### ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ "АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ"

**Т.М. Хусяинов**, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского  
(Нижний Новгород, Россия).

**Аннотация.** В данной статье рассматривается понятие "Атипичная занятость" на основании современной российской и зарубежной научной литературы. Автор делает попытку определить атипичную занятость в контексте социологического, юридического и экономического подходов.

**Ключевые слова:** атипичная занятость, терминология, труд, трудовые отношения, нестандартная занятость.

### BASIC APPROACHES TO DEFINITION OF "ATYPICAL EMPLOYMENT"

**Abstract.** This article discusses the concept of "atypical employment" on the basis of the modern Russian and foreign scientific literature. The author makes an attempt to identify atypical employment in the context of sociological, legal and economic approaches.

**Keywords:** atypical employment, terminology, work, labor, non-standard employment.

Как показал анализ понятия "Атипичная занятость", конкретного и общепринятого термина в современной научной литературе нет, в настоящее время в науке не выработано единого подхода к пониманию и изучению атипичных форм занятости, в связи с чем, различные исследователи и организации придерживаются отличных друг от друга мнений [7].

Например, И.Я. Киселев относил к атипичной занятости работу по срочным трудовым договорам, работу в режиме неполного рабочего времени, дистанционную занятость и заемный труд [2, С. 54]. Некоторые исследователи относят к атипичным формам занятости фриланс, лизинг персонала, аутсорсинг и аутстаффинг [1, С. 33]. Как правило, под формой занятости понимаются организационно-правовые способы, или условия трудоустройства [1, С. 31]. Моцная О.В. [3 в ходе теоретического анализа различных научных теорий и современного российского трудового законодательства пришла к выводу, о том, что атипичная занятость - это деятельность, которая основана на трудовых правоотношениях, в которых отсутствуют полностью, или несколько видоизменены основные характеристики традиционных трудовых правоотношений (организационных, личных или имущественных). Кроме того, в своей работе, она отметила, что резкое увеличение количества различных атипичных форм труда положительно влияет на распространение и применения гибких методов регулирования трудовых отношений в условиях глобализации, децентрализации, информатизации и международного разделения труда [7].

В работе исследователей Пауля Маркса и Георга Пикота [6] атипичная занятость определяется как труд по срочному контракту, в рамках неполного рабочего дня, в форме фриланса и др. Ими была предложена другая концепция определения статуса на рынке

труда - разделение на инсайдеров (включённых) и аутсайдеров (исключённых), к первым относятся занятые по стандартному графику, а ко вторым - атипично-занятые и безработные. Но уже в ходе эмпирического исследования политических предпочтений, были отмечены отличия внутри второй группы, в то время как безработные поддерживали «Левую партию», атипичные работники последовательно, на протяжении нескольких лет, отдавали предпочтение «Партии Зелёных», что было связано с политическими программами этих партий в отношении разных участников рынка труда.

Определение данное Международной Федерацией транспортных работников гласит характеризует атипичную занятость, как труд, который не имеет гарантированной продолжительности рабочего времени или лишён льгот, таких как медицинское обслуживание и пенсии [6], внимание здесь сконцентрировано исключительно на социальных и медицинских гарантиях, что характерно для профсоюзной организации.

Другие же исследователи определяют атипичную занятость от противоположного: Гимпельсон В.Е. и Капелюшников Р.И. [1, С. 36], Никифорова А.А. [5], Linnenkohl K., Kutscher J. [9], Stieferman K., Flüter-Hoffman C., Solbrig J. [8] понимая под стандартной занятостью найм в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного или же долгосрочного трудового соглашения. При этом подразумевается, что трудовая деятельность работника будет осуществляться при непосредственном руководстве со стороны руководителя. Таким образом все иные формы занятости рассматриваются ими как атипичные или нестандартные (нетрадиционные).

Прежде чем, дать определение атипичной занятости разумно предварительно определить стандартные (традиционные) трудовые отношения как занятость в течение полного рабочего времени на территории работодателя и осуществляется по бессрочному договору, как правило, гарантирует доход, обеспечивающий средства к существованию, а также позволяет рассчитывать на социальное обеспечение.

Рассматривая определения понятия атипичная занятость, предлагаемые различными исследователями, можно выделить основные критерии и характеристики, определяющие данную форму занятости:

- Занятость вне организации: дистанционная, мобильная;
- Занятость по срочному трудовому договору;
- Занятость на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (неполная занятость);
- Занятость с превышением времени рабочего дня или сверхзанятость (избыточная занятость);
- Занятость без официального трудоустройства или неформальная занятость;
- Занятость с величиной заработной платы существенно ниже, чем необходимый для поддержания минимально приемлемого жизненного существования (маргинальная занятость).

Таким образом понятие «Атипичная занятость» многогранно и в каждом конкретном случае может сочетать в себе различные из приведённых выше характеристик, образуя различные комбинации. Подобная ситуация существенно затрудняет определение атипичной занятости одним единым понятием. В нашей работе, мы будем оперировать определением: Атипичная занятость - это форма выполнения трудовой деятельности, частично или полностью отличная от стандартных форм, в области оформления трудовых отноше-

ний, рабочего графика и/или рабочего места, величины и частоты оплаты, а также имеющая временную или срочную длительность.

### Литература:

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3\\_2005\\_05.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf)
2. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо. - 2006.
3. Моцная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. Вып. № 6 // Справочно-правовая система «Гарант».
4. Нестандартная занятость: Боремся с отсутствием гарантий занятости для транспортников // Официальный сайт Международной федерации транспортников (МФТ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.itfglobal.org/ru/transport-sectors/road-transport/in-focus/precarious-work/>
5. Никифорова А.А. Политика занятости на рынке труда: Опыт стран развитой рыночной экономики / Автореф. дисс. ... докт. экон. наук. Москва, 1993. 50 с.
6. Хусяинов Т.М. Маркс П. Пикот Г.: Партийные предпочтения атипичных работников в Германии // Социальные науки: Реферативный сборник / Составитель и научный редактор З.Х. Саралиева. Вып. 9. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2014. С. 120-134.
7. Хусяинов Т.М. Современные тенденции развития рынка труда // Сборник Тезисов 2-й Всероссийской Интернет-конференции «Грани науки 2013» / Отв. ред. А.В. Герасимов. Казань.: СМУиС, 2013. С. 357-358. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://grani2.kznscience.ru/participants/sekciya2/HusyainovTM/>
8. Цыганкова И.В. Счета рабочего времени как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2008. Т. 8 Вып. 4. С. 83-92. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.nsu.ru/exp/ref/Media:4ef1a2c58846c8c01300028b09.pdf>
9. Kutscher J. Praxishandbuch Flexible Arbeitszeit. Personaleinsatz, Produktivität, Kundenorientierung. Düsseldorf: Symposion, 2000. 420 s.

### References:

1. Gimpel'son V., Kapeljushnikov R. Nestandardnaja zanjatost' i rossijskij rynek truda. Preprint WP3/2005/05. M.: GU VShJe, 2005. [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: [https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3\\_2005\\_05.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf)
2. Kiselev, I.Ja. Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnyh stran. Mezhdunarodnye normy truda. M.: Jeksmo. - 2006.
3. Mocnaja, O. Pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij pri netipichnyh formah zanjatosti // Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika. 2009. Vyp. № 6 // Spravochno-pravovaja sistema «Garant».

4. Nestandartnaja zanjatost': Boremsja s otsutstviem garantij zanjatosti dlja transportnikov // Oficial'nyj sajt Mezhdunarodnoj federacii transportnikov (MFT) [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.itfglobal.org/ru/transport-sectors/road-transport/in-focus/precarious-work/>
5. Nikiforova A.A. Politika zanjatosti na rynke truda: Opyt stran razvitoj rynočnoj jekonomiki / Avtoref. diss. ... dokt. jekon. nauk. Moskva, 1993. 50 s.
6. Husjainov T.M. Marks P. Pikot G.: Partijnye predpochtenija atipichnyh rabotnikov v Germanii // Social'nye nauki: Referativnyj sbornik / Sostavitel' i nauchnyj redaktor Z.H. Saralieva. Vyp. 9. N.Novgorod: Izd-vo NISOC, 2014. S. 120-134.
7. Husjainov T.M. Sovremennye tendencii razvitija rynka truda // Sbornik Tezisev 2-j Vserossijskoj Internet-konferencii «Grani nauki 2013» / Otv. red. A.V. Gerasimov. Kazan': SMUjS, 2013. S. 357-358. [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://grani2.kznscience.ru/participants/sekcija2/HusyainovTM/>
8. Cygankova I.V. Scheta rabocheho vremeni kak odna iz form nestandartnoj zanjatosti rabotnikov (opyt FRG) // Vestnik NGU. Serija: Social'no-jekonomicheskie nauki. 2008. T. 8 Vyp. 4. S. 83-92. [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.nsu.ru/exp/ref/Media:4ef1a2c58846c8c01300028b09.pdf>
9. Kutscher J. Praxishandbuch Flexible Arbeitszeit. Personaleinsatz, Produktivität, Kundenorientierung. Düsseldorf: Symposion, 2000. 420 s.



#### **Сведения об авторе:**

Тимур Маратович **Хусяинов**, аспирант кафедры философии, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород, Россия).