**ЗАНЯТОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЯЕТСЯ НА ФОРМАЛЬНУЮ И НЕФОРМАЛЬНУЮ.**



Занятость подразделяется на формальную и неформальную.

-Формальная занятость — это занятость, зарегистрированная в официальной экономике.

-Неформальная занятость — занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

Проблемы, порождаемые неформальной занятостью, оказы­вают серьезное влияние на многие стороны общественной жизни. Скрытая от налогообложения заработная плата, отсутствие со­циальных гарантий в области пенсионного обеспечения, отношения наемных работников и работодателей, реализуемые вне правового поля, и др. — все это приводит к развитию социальной напряженности. В связи с этим МОТ даже приняла специальную конвенцию № 169, в которой указывается, что необходимо со­действовать установлению дополнительных связей между фор­мальным и неформальным секторами и создавать условия для постоянного включения неформального сектора в национальную экономику.

-Сфера бытового обслуживания населения представлена добро­вольными организациями, неофициальными товариществами по совместному владению транспортом, поддержанию жилья, уходу за детьми и больными и т.п. Примерами такой деятельности яв­ляются репетиторство, частный извоз, ремонт жилья, бытовой техники и др. При этом не платятся государственные налоги и не обеспечиваются социальные гарантии в отношении занятых та­кой деятельностью граждан. В этот сектор экспортируется часть работ из официального производства, так как людям становится выгоднее получать часть услуг на неформальной основе. Как следствие, сокращается спрос на продукцию формального сек­тора услуг.

-Занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ) имеет особое значение в жизни селян. Прежде всего ЛПХ — это хозяйство, ограниченное рамками одной семьи, которое ведется в неболь­ших масштабах. В ЛПХ используются преимущественно простые орудия труда и ручной труд. В последнее время на рынке появи­лась современная миниатюрная сельскохозяйственная техника, дающая возможность облегчить труд сельских производителей.

-К неформальной занятости относится и подпольное, скрытое производство. Этот сектор так называемой теневой экономики ближе всего к официальной экономике, поскольку здесь осуще­ствляются виды деятельности, имеющие аналоги в официальной экономике, причем зачастую они ведутся за ее счет.

В последние годы появились новые виды неформальной заня­тости: незарегистрированная занятость по объявлениям в газетах (охватывающая всевозможные виды услуг) и занятость, связан­ная с торговлей — уличной, на вещевых рынках («экономический туризм», «челноки»), газетами и журналами на транспорте и т.д.

По условиям организации трудовых процессов выделяют стан­дартную и нестандартную занятость. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая при­нимает различные формы. К стандартным условиям, характери­зующим полную занятость работника, относятся:

• работа у одного работодателя;

• работа в производственном помещении работодателя, в том числе арендуемом им;

• стандартная, предусмотренная законодательством нагрузка в течение дня, недели, года.

Отсутствие какого-либо из этих признаков указывает на не­стандартную занятость. Нестандартная (гибкая) занятость вклю­чает следующие формы:

• занятость, связанная с нестандартными режимами рабоче­го времени такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабо­чая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;

• занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;

• занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вы­зовам», вахтово-экспедиционная занятость;

• занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

По режиму рабочего времени принято выделять занятость с ре­жимом полного рабочего времени и неполную (частичную) за­нятость. Занятость с режимом полного рабочего времени осно­вывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 ч в неде­лю. Как полный рабочий день следует считать предусмотренный законодательством сокращенный рабочий день для отдельных категорий работников: подростков до 18 лет, занятых в особо вредных условиях труда.

Неполная (частичная) занятость по количественным характе­ристикам неполного рабочего времени подразделяется на следу­ющие формы:

• занятость неполное рабочее время (сокращенная рабочая неделя, сокращенный рабочий день) — это результат кри­зисного сокращения рабочего времени. Такой режим по­зволяет предприятиям сохранить квалифицированный и опытный персонал и предупредить безработицу;

• сжатая неполная рабочая неделя — представляет собой нор­мативную продолжительность рабочей недели, распреде­ленную на меньшее число рабочих дней (четыре с полови­ной, четыре, три), что приводит к удлинению рабочего дня и соответственно увеличению числа рабочих мест по срав­нению с режимом ежедневной работы в течение недели;

• деление рабочих мест — это также режим кризисного со­кращения рабочего времени, при котором одно рабочее место делится между двумя работниками с одновременным разделением между ними рабочих часов, заработной платы, социальных льгот. Это помогает обеспечивать гибкость по­литики занятости и удерживать квалифицированные рабо­чие кадры;

• альтернативный режим рабочего времени — это режим ис­пользования двух работников на условиях неполной занято­сти, практикуемый реже. Он представляет собой также де­ление рабочих мест, но при этом два человека работают на одном рабочем месте попеременно (например, через неделю).

Неполную (частичную) занятость как социальное явление можно рассматривать в трех аспектах:

• как необходимость отдельных групп населения (женщин, воспитывающих детей; учащейся молодежи; лиц с пони­женной трудоспособностью и т.д.) работать неполный ра­бочий день;

• как меру макроэкономической политики, позволяющую сдерживать нарастание безработицы;

• как инструмент внутрифирменного управления, позволя­ющий гибко реагировать на изменения внешней и внут­ренней среды.

По регулярности трудовой деятельности занятость подразде­ляется на постоянную, временную, сезонную и случайную. По­стоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник дол­жен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц; временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудово­го договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжитель­ных работ с целью получения материального вознаграждения, как правило, без заключения трудового договора.

Ускорение темпов развития всех сфер общественного произ­водства, ставшее следствием технического прогресса, изменения управленческих взглядов об эффективности организации, источ­ником которой является оптимизация использования ее челове­ческих ресурсов, привели к появлению новых форм занятости, в большей степени обеспечивающих гибкость бизнеса. Общими тенденциями в развитии современных организаций являются: сокращение численности постоянного персонала при увеличе­нии доли сотрудников, занятых на условиях временных трудовых договоров, частично занятых, а также работников, реализующих свои рабочие обязанности в формах заемной и дистанционной занятости, значительно отличающихся от традиционных моделей использования наемной рабочей силы.