

## ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ\*

КОТЛЯРОВ ИВАН ДМИТРИЕВИЧ,

кандидат экономических наук, доцент департамента финансов,  
Национальный исследовательский университет  
Высшая школа экономики, г. Санкт-Петербург,  
e-mail: ivan.kotliarov@mail.ru

*В работе выполнен теоретический анализ нестандартных форм занятости. Показано, что понятие «нестандартные формы занятости» представляет собой зонтичный термин, объединяющий разнородные по своей природе формы взаимодействия работника и работодателя. Составлен перечень критериев, по которым нестандартные формы занятости отличаются от традиционной модели наемного труда (включающий в себя экономический, юридический, организационный и социальный критерии). Показано, что нестандартные формы занятости могут соответствовать интересам работников, работодателей и государства, что предполагает большую гибкость при законодательном регулировании и практическом применении нестандартных форм занятости.*

**Ключевые слова:** нестандартные формы занятости; гибриды; работодатели; работники; регулирование.

## ATYPICAL EMPLOYMENT: AN ATTEMPT AT THEORETICAL ANALYSIS

KOTLIAROV IVAN, D.,

Candidate of Economic Sciences (PhD),  
Associate Professor, Department of Finance,  
National Research University Higher School of Economics,  
St. Petersburg,  
e-mail: ivan.kotliarov@mail.ru

*The paper contains a theoretical analysis of atypical employment. It is demonstrated that the notion “atypical employment” is an umbrella term that includes different forms of cooperation between employer and employee. This analysis helps to form the list of criteria of differentiation between regular and atypical employment (this list includes economic, legal, organizational and social criteria). It is demonstrated that atypical employment may meet requirements of employees, employers and the state and this is why legal regulation and practical implementation of atypical employment should be very flexible.*

**Keywords:** atypical employment; hybrids; employers; employees; regulation.

**JEL:** J01, J41.

\* Статья подготовлена при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ Высшая школа экономики, проект «Исследование форм и механизмов корпоративной и региональной технологической кооперации»

## ВВЕДЕНИЕ

Рост популярности нестандартных форм занятости (НФЗ; также используются термины неустойчивые, нетипичные, инновационные и т. д. формы занятости (*Есинов, 2013*)) породил двоякую реакцию общества, участников трудовых отношений и специалистов по экономике труда. С одной стороны, можно говорить о том, что НФЗ связываются с большими возможностями для работника и для работодателя по сравнению с традиционной моделью занятости (условно назовем такое восприятие НФЗ позитивным). С другой стороны, присутствуют ярко выраженные опасения того, что НФЗ будут размывать традиционную модель занятости и давать работодателям больше возможностей за счет ущемления законных прав трудящихся (это восприятие НФЗ может быть названо негативным).

Очевидно, что эти различные взгляды на НФЗ порождают разные подходы к их правовому регулированию. В рамках позитивного восприятия НФЗ не нуждаются в специальном регулировании, тогда как в соответствии с негативным подходом необходимо достаточно жестко регулировать НФЗ, чтобы защитить интересы работников.

Выбор между этими двумя подходами должен основываться на ясном понимании экономической и социальной природы НФЗ. В настоящее время существует значительное число работ, посвященных проблемам нестандартных форм занятости (далее для краткости НФЗ). Среди них хотелось бы обратить особое внимание на фундаментальную работу, посвященную изучению нестандартной занятости в российской экономике (*Нестандартная занятость..., 2006*), монографию Е. Я. Варшавской (*Варшавская, 2009*), исследования Р. А. Долженко (*Долженко, 2014а; 2014б*), посвященные экономическому анализу НФЗ (в том числе с точки зрения теории трансакционных издержек), публикацию А. М. Колота (*Колот, 2013*), в которой трансформация института занятости рассматривается как элемент глобальных изменений, затрагивающих всю социально-трудовую сферу в целом, а также небольшую, но весьма интересную работу (*Цыганкова, 2014*), в которой сделана попытка дать классификацию нестандартных форм занятости по критерию их новизны

Тем не менее, ответа на вопрос, что, собственно говоря, представляют собой НФЗ, пока нет. Речь идет о том, что пока не до конца ясно, какова экономическая природа НФЗ. Сложность ответа на этот вопрос, разумеется, во многом обуславливается тем, что к НФЗ относят очень разнородные модели организации взаимодействия между работником и работодателем – от фрилансинга и аутсорсинга персонала до неполного рабочего дня и удаленной работы.

В нашей работе мы предпримем попытку дать анализ природы НФЗ, на его основе описать механизм трансформации традиционной модели занятости в современных условиях и на основе этого описания сформулировать принципы, на которых может основываться законодательное регулирование НФЗ.

## ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ЗАНЯТОСТИ

В силу многообразия разновидностей трудовых и квази-трудовых отношений, объединяемых под общим названием «нестандартные формы занятости», попытки дать единообразное определение НФЗ, которое бы учитывало все особенности этих форм, будут неизбежно сталкиваться со значительными трудностями. С практической точки зрения это означает, как отмечает А. М. Колот (*Колот, 2013*), что наиболее эффективным способом описания НФЗ служит их противопоставление традиционной модели занятости (при таком подходе НФЗ будут включать в себя все формы организации взаимодействия между работником и работодателем, которые не могут быть отнесены к традиционной форме занятости (*Нестандартная занятость..., 2006. С. 16*)).

Реализацией такого подхода служит то, что в публикациях, посвященных проблеме НФЗ, их разновидности обычно даются списком, без попытки выявить

экономическую и организационную природу каждой из них (*Нестандартная занятость...*, 2006. С. 19-20; *Дашкова и Дорохова, 2014. С. 19; Колот, 2014*).

Эта практическая рекомендация А. М. Колота позволяет сделать важный методологический вывод о том, что по своей сути понятие НФЗ является зонтичным термином (т. е. что не существует единого универсального критерия, позволяющего противопоставить традиционную модель занятости и НФЗ), вследствие чего необходимо выявить природу тех специфических разновидностей трудовых и квазитрудовых отношений, которые включаются в состав НФЗ. Иными словами, вместо попыток дать общее определение НФЗ следует понять, из каких именно моделей организации взаимодействия между работником и работодателем состоят НФЗ (или, что равнозначно, по каким критериям различные разновидности НФЗ могут быть противопоставлены традиционной модели занятости).

Для этого в первую очередь необходимо дать перечень отличительных признаков традиционной модели занятости. Наш подход к составу такого перечня представлен в табл. 1.

Таблица 1

### Описание характеристик традиционной формы занятости

Характеристики традиционной модели занятости	Описание характеристики
Экономический	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отчуждение работника от средств производства;</li> <li>- Отчуждение работника от предпринимательских рисков (работник получает установленную плату за труд независимо от результатов деятельности предприятия);</li> <li>- Сотрудник выполняет работу на возмездной основе (благодаря работе он участвует в общественном разделении труда и получает свою долю общественного продукта)</li> </ul>
Юридический	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Работник связан с работодателем официальным трудовым договором (это требование отражает формальный аспект трудовых отношений);</li> <li>- Трудовой договор устанавливает подчиненное положение работника по отношению к работодателю (работник обязан выполнять требования работодателя);</li> <li>- Работник заключает трудовой договор только с одним работодателем (это требование закрепляет подчиненное положение работника и устраняет у него конфликт интересов);</li> <li>- Трудовой контракт носит бессрочный характер;</li> <li>- Трудовой контракт может быть расторгнут по инициативе как сотрудника, так и работодателя;</li> <li>- Работнику гарантируется полная занятость</li> </ul>
Организационный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Работник привлекается для выполнения не некоторой определенной задачи, а трудовых обязанностей;</li> <li>- Работник выполняет свои обязанности на рабочем месте, предоставленном работодателем;</li> <li>- Работник выполняет свои обязанности в соответствии с графиком работы и правилами внутреннего распорядка, установленными работодателем;</li> <li>- Продолжительность рабочего дня регламентирована;</li> <li>- Квалификация работника, его интеллектуальный, физический и психологический потенциал соответствуют параметрам производственного процесса</li> </ul>
Социальный	Предусматривается социальная защита работника

Очевидно, что эти признаки тесно переплетаются друг с другом (отчуждение работника от средств производства ведет к тому, что работник будет выполнять свои трудовые обязанности на рабочем месте, предоставленном работодателем, а отказ от

трудового договора, скорее всего, приведет к ухудшению уровня социальной защиты; в регламентированной продолжительности рабочего дня, наряду с организационной, есть элементы социальной составляющей). Это переплетение ведет к тому, что не всегда можно однозначно отнести тот или иной признак к экономическому, юридическому и т. д. аспекту традиционной модели занятости, поэтому наша разбивка признаков по этим аспектам в известной степени условна. Кроме того, разумеется, перечень проявлений признаков неполон: мы включили в табл. 1 только те из них, которые, на наш взгляд, являются наиболее значимыми. Тем не менее, несмотря на эти недостатки, табл. 1, по нашему мнению, достаточно адекватно отражает состав и структуру признаков традиционной модели занятости.

Таблица 2

**Достоинства и недостатка традиционной модели занятости**

	<b>Достоинства</b>	<b>Недостатки</b>
Для работника	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гарантия определенной заработной платы;</li> <li>- Защита от предпринимательских рисков (предприятие выплачивает заработную плату независимо от наличия прибыли);</li> <li>- Защита занятости (сложность увольнения постоянного работника);</li> <li>- Социальные гарантии;</li> <li>- Перспективы карьерного роста</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Зависимость от работодателя в плане личной и профессиональной самореализации (вследствие отчуждения от средств производства), т. е. риск несоответствия выполняемых задач собственным потребностям работника;</li> <li>- Необходимость соблюдения регламентов работодателя (по графику и месту работу);</li> <li>- Отчуждение от предпринимательской прибыли</li> </ul>
Для работодателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие постоянного штата работников (т. е. достаточная и гарантированная обеспеченность трудовыми ресурсами требуемой квалификации для выполнения производственных задач);</li> <li>- Возможность формирования и развития человеческого капитала (наращивание конкурентоспособности и повышение эффективности за счет более высокого качества персонала);</li> <li>- Лояльность персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокие расходы на оплату персонала, не зависящие от прибыли фирмы (т. е. от предпринимательских рисков) и в недостаточной степени привязанные к эффективности сотрудника (из-за социальных гарантий, в т. ч. минимального размера оплаты труда);</li> <li>- Негибкость трудовых отношений (сложность отказа от избыточных и недостаточно эффективных работников);</li> <li>- Потеря инвестиций в человеческий капитал при увольнении сотрудника;</li> <li>- Недостаточная эффективность работы сотрудника (из-за высокой защиты занятости)</li> </ul>
Для государства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокий уровень социальной стабильности (благодаря защищенной занятости)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокий уровень молодежной безработицы, увеличивающий социальное напряжение;</li> <li>- Рост государственных затрат на выплаты пособий безработным;</li> <li>- Отсутствие доступа к работе у лиц, не полностью отвечающих требованиям работодателей (в т. ч. из-за невозможности обеспечить соответствие их производительности труда установленному уровню социальных гарантий)</li> </ul>

*Источник:* составлено с использованием материалов (Долженко и Попов, 2014).

Традиционная модель занятости, наряду с достоинствами, обладает и рядом недостатков для всех участников социально трудовых отношений (см. табл. 2). В частности, несоответствие выполняемых трудовых обязанностей внутренним запросам работника ведет к тому, что основное место работы начинает

восприниматься сотрудником исключительно как источник дохода, а основная самореализация переносится на другие виды деятельности. Это снижает производительность труда и размывает лояльность.

На устранение этих недостатков как раз и направлены нестандартные формы занятости.

### ПРИРОДА НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Из табл. 1 наглядно следует, что НФЗ будут включать в себя:

- Нестандартные формы трудовых отношений, при которых претерпевает изменения экономический статус работника и работодателя. В этом случае частично или полностью устраняется отчуждение работника от средств производства (нередко сотрудник может быть поставщиком капитала для компании – например, водитель такси, работающий в таксопарке на собственном автомобиле) и/или на работника частично или полностью переносятся предпринимательские риски. Сотрудник в этой ситуации мигрирует от статуса наемного работника к статусу партнера своего работодателя (*Пинк, 2005*) (а сам термин «работодатель» становится все более и более условным) или даже к статусу совладельца бизнеса (на предприятиях коллективной формы собственности (*Сергеев, 2013; Хабибуллин, 2014*)). Это означает, что традиционные трудовые отношения (иерархические по своей природе) замещаются гибридными (*Williamson, 1991; Ménard, 2004*). Однако имеет место и обратный процесс усиления отчуждения работника от средств производства – речь идет о внедрении аутсорсинга персонала (*Смирных, 2013*), при котором происходит двухуровневое отчуждение от средств производства: работник не только не является собственником средств производства, но и не имеет прямого доступа к ним на основе трудового договора. Доступ предоставляется ему опосредованно, путем заключения трудового договора с кадровым агентством, которое заключает договор оказания услуг с фактическим работодателем, выступая тем самым в качестве трудового посредника, или, иначе, продавца рабочей силы.

Отметим здесь, что классический трудовой договор сам по себе является гибридным – его нельзя считать ни чисто рыночным (работник занимает неравноправное положение по отношению к работодателю), ни чисто иерархическим (поскольку работник не является собственностью работодателя), однако традиционно трудовые отношения рассматривают как иерархические (в силу наличия у работодателя права отдавать распоряжения работнику) (*Фуруботн и Рихтер, 2005. С. 430; Нестандартная занятость..., 2006. С. 19; Уильямсон, 1996. С. 397*).

С экономической точки зрения к нетрадиционным формам трудовых отношений можно также отнести те формы взаимодействия сотрудника и работодателя, при которых отсутствует материальное вознаграждение сотрудника (или оно пренебрежимо мало), а исполнитель получает компенсацию в нематериальной форме. Речь идет о разнообразных формах некоммерческого сетевого сотрудничества (*Танскотт и Уильямс, 2009*), включая краудсорсинг (*Хау, 2012*).

Таким образом, по экономическому признаку можно говорить о существовании нетрадиционных форм трудовых отношений, основанных, во-первых, на гибридном взаимодействии, во-вторых, на некоммерческом сетевом сотрудничестве (эти две разновидности организации взаимодействия работника и работодателя можно назвать квази-трудовыми отношениями), в-третьих, на усиленном (по сравнению с традиционной формой занятости) отчуждении работника от средств производства (эти формы трудовых отношений можно для краткости назвать алиенационными);

- Нестандартные формы правового регулирования, в частности, неформальную занятость (без официального трудового контракта) или дополнительную занятость (на втором месте работы);

- Нестандартные формы организации труда (работа на дому или работа по

свободному графику). Сюда же мы считаем возможным отнести привлечение к исполнению трудовых обязанностей лиц со специфическими возможностями (т. е. не в полной мере соответствующих профессиональным требованиям – например, инвалидов);

- Нестандартные формы социальной защиты. К ним можно отнести как такие формы занятости, при которых социальная защита отсутствует или сведена к минимуму (например, при нелегальной занятости гастарбайтеров), так и формы занятости, предполагающие более высокий, по сравнению со стандартным, уровень социальной защиты (занятость беременных, инвалидов и т. д.).

Очевидно, что «нестандартность» в организации трудовых отношений между конкретным работником и работодателем может проявляться как во всех перечисленных выше аспектах (экономическом, правовом, организационном; скажем, сотрудник может выполнять свои обязанности на собственном оборудовании, например, на автомобиле, без формального контракта и по самостоятельно установленному графику, без социальной защиты), так и в каком-либо одном, двух или трех из них.

Нестандартная занятость охватывает все формы организации взаимодействия между работником и работодателем, в той или иной мере отклоняющиеся от стандартной модели занятости для большего (по сравнению со стандартной моделью) учета запросов одной или нескольких сторон трудовых отношений (хотя, разумеется, с практической точки зрения удобнее считать те НФЗ, которые отклоняются от стандартной модели в малой степени, специфическими разновидностями стандартной модели занятости – например, гибкий рабочий график, - а не исключать их из нее; однако вопрос, что считать «незначительным отклонением», требует очень тщательного анализа). Иначе говоря, НФЗ направлены на то, чтобы повысить гибкость взаимодействия работодателя и работника с учетом их специфических запросов. Однако нередко эта гибкость трактуется крайне однобоко – как гибкость в формировании и управлении трудовыми ресурсами со стороны работодателя, что неверно; Е. Я. Варшавская справедливо указывает на проявление гибкости для обеих сторон – совместно или по отдельности (*Варшавская, 2009. С. 64*).

Здесь же уместно сделать одно терминологическое уточнение – для обозначения НФЗ также используется термин «гибкие формы занятости» (*Варшавская, 2009*). Однако, по нашему мнению, эту гибкость следует понимать в первую очередь не как большую простоту заключения и расторжения трудового (или квази-трудоого) договора по сравнению со стандартной моделью занятости (как это нередко делается), а как наличие у НФЗ большего потенциала адаптации к потребностям работника, работодателя и государства.

В трудовой деятельности работника могут сочетаться как традиционная, так и нестандартная занятость. Например, сотрудник, занятый по постоянному трудовому контракту в качестве продавца сотовых телефонов, после работы подрабатывает водителем такси в таксопарке (на собственном автомобиле). В качестве водителя он не имеет постоянного трудового контракта, а его доход складывается из определенного процента от платы, взимаемой им с пассажиров. Как продавец, этот работник нанят в соответствии с традиционной моделью занятости, тогда как его работа водителем относится к НФЗ. Его работа продавцом от этого не становится нестандартной, однако, в силу работы водителем, этого человека в целом следует считать занятым по НФЗ.

Столь же очевидно, что сотрудник может работать на нескольких работах, при этом на всех из них – по НФЗ.

Наконец, сочетание традиционной занятости с НФЗ или нескольких НФЗ в деятельности одного работника могут порождать новую форму НФЗ – сверхзанятость (распространенное в России явление, связанное с необходимостью максимизации дохода) (*Дашкова и Дорохова, 2014. С. 20-21*).

### НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ИНТЕРЕСЫ УЧАСТНИКОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Как уже было сказано выше, ошибочно предполагать, что НФЗ направлены исключительно на удовлетворение потребности работодателей в большей гибкости при формировании и управлении трудовыми ресурсами. Запрос на использование НФЗ исходит не только от работодателей (желающих минимизировать свои риски и затраты, в том числе за счет снижения трансакционных издержек на взаимодействие с персоналом, а также на управление своими производственными активами – которые могут находиться в собственности сотрудников (*Уильямсон, 2010*)), но и от работников (заинтересованных в максимизации своего дохода, большей гибкости в организации своей трудовой деятельности и учете своих специфических пожеланий, в том числе – потребности в самореализации (*Пинк, 2005; Нестандартная занятость..., 2006. С. 19*)). При этом, разумеется, предпочтения работодателей и работников в выборе определенного варианта НФЗ в силу объективной разницы интересов совпадают лишь отчасти (но, что очень важно, частично все же совпадают).

Таким образом, применение НФЗ не всегда означает однозначное ухудшение положения работника (в результате чего работник включается в состав прекариата (*Колот, 2013. С. 96*)) – возможные потери работника (например, снижение уровня его социальной защиты или отчуждения от предпринимательских рисков), могут сопровождаться получением дополнительных выгод (например, возможностью максимизировать свой доход, работать по более удобному графику или на дому или выполнять более интересные для него виды деятельности). Речь идет о том, что за счет частичного отказа от положительных характеристик традиционной формы занятости сотрудник в большей или меньшей степени устраняет ее недостатки. Размер этих выгод может быть достаточно велик для того, чтобы не только компенсировать минусы НФЗ, но и сделать ту или иную разновидность НФЗ более привлекательной для работника, чем традиционная форма занятости (при этом соответствующая разновидность НФЗ может быть привлекательнее традиционной формы занятости также и для работодателя, т. е. ее применение соответствует интересам двух сторон). Это, в частности, подтверждает состав причин, побуждающих работника обратиться к самозанятости (см. табл. 3).

Таблица 3

**Перечень причин, побудивших работника прибегнуть к  
самозанятости (сумма превышает 100%, поскольку опрошенные могли  
назвать более одной причины)**

Причины, побудившие начать самозанятость	Доля от числа ответивших, %
Проблемы по основному месту работы (нестабильность на предприятии, нестабильность в отрасли и т. д.)	12,50
Низкий уровень оплаты при наемном труде	12,50
Понимание того, что самозанятость даст возможность заработать больше, даже если текущий уровень зарплаты устраивает	45
Желание заниматься любимым делом	52,50
Желание планировать свою жизнь, вырваться из жесткого графика и рабочей иерархии	60
Никогда не был наемным работником, сразу ушел в свободное плавание	2,5
Другое	25

*Источник: (Макурова, 2014).*

Важно отметить, что применение НФЗ не является однозначно выгодным для работодателей. Снижая свои издержки и риски, они при использовании определенных форм НФЗ попадают в зависимость от работника, лишаются

возможности формировать постоянный штат лояльных сотрудников и т. д.

Более того, отдельные разновидности НФЗ (в частности, гибкий график работы) может привести к росту затрат работодателя на управление трудовыми ресурсами (однако этот рост затрат компенсируется за счет повышения производительности труда). Таким образом, заинтересованность работодателей во внедрении НФЗ не всегда ограничивается исключительно желанием перенести на работника определенные затраты и риски: в некоторых случаях внедрение элементов НФЗ служит инструментом стимулирования персонала и повышения эффективности использования человеческого капитала, а также способствует обеспечению лояльности сотрудников.

НФЗ, несмотря на возможные потери, также могут быть привлекательными для общества, поскольку они способны обеспечивать более высокую занятость (в том числе за счет вовлечения в трудовые или квази-трудовые отношения тех категорий людей, которым в иной ситуации было бы сложно найти работу в силу специфики своих возможностей, например, одиноким матерям или инвалидам), что снижает издержки общества на содержание безработных и частично нетрудоспособных, а также уменьшает социальную напряженность благодаря росту дохода и расширению возможностей самореализации у этих категорий населения.

Утверждение, что НФЗ могут соответствовать интересам работника (а также одновременно отвечать потребностям как работника, так и работодателя), уже представлено в научной литературе (*Варшавская, 2009. С. 64*). Однако анализ классификации НФЗ по критерию их соответствия интересам различных участников трудовых отношений, предложенной в работе (*Варшавская, 2009. С. 64*), показывает, что, по мнению автора этой классификации, интересам работодателя в первую очередь отвечают те разновидности НФЗ, которые мы относим к нестандартным формам трудовых отношений, причем к их алиенационному варианту (см. выше) – использованию заемного труда и т. д., тогда как интересам работника соответствуют нестандартные формы организации труда (телеработа, гибкий рабочий график и т. д.). Иначе говоря, переход к нестандартным формам трудовых отношений выгоден работодателю, а применение нестандартных форм организации труда выгодно прежде всего для работника. По сути дела, это означает, что нестандартные формы организации труда, не посягая на экономические, юридические и социальные основы традиционной модели занятости, просто делают условия труда (в рамках этой традиционной модели) более удобными и гибкими для работника (т. е. представляют собой дальнейшее развитие традиционной модели занятости в интересах работников), тогда как нестандартные формы трудовых отношений разрушают традиционную модель и ведут к ухудшению положения трудящихся.

По нашему мнению, это не совсем так, поскольку существуют нестандартные формы трудовых отношений, соответствующие как в первую очередь интересам работника (*Пинк, 2005*), так и запросам работника и работодателя одновременно. Фактически можно утверждать, что по любому критерию противопоставления традиционной модели занятости и НФЗ, описанному нами выше, можно найти НФЗ, соответствующие в первую очередь интересам работника, в первую очередь интересам работодателя, а также интересам работника и работодателя одновременно.

### ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Таким образом, при экономическом анализе, практическом применении и законодательном регулировании НФЗ большое внимание следует уделять оценке баланса выгод и потерь, связанных с НФЗ, для всех участников социально-трудовых отношений (*Колот, 2013. С. 95*). Это означает, что не следует жестко запрещать все нестандартные формы занятости ради благих целей защиты интересов работника и обеспечения прозрачности трудовых отношений. Такой запрет может



реализовываться как в прямой (путем законодательного запрета определенных моделей организации взаимодействия между работником и работодателем), так и косвенной форме (в виде принудительного, антирыночного включения в НФЗ отдельных элементов традиционной формы занятости, вследствие чего соответствующие НФЗ могут утратить привлекательность как для работодателя, так и для работника). В конечном счете это может стать причиной еще большего ухода занятости в тень, дальнейшего – хотя явно и не декларируемого – распространения НФЗ и ухудшения реального положения работников. Иначе говоря, не следует рассматривать все без исключения разновидности НФЗ как инструмент усиления эксплуатации работников и расширения прекаризации труда. С другой стороны, государству необходимо избегать и другой крайности – полностью отказываться от регулирования НФЗ в надежде на то, что рынок все расставит на свои места. По нашему мнению, следует выявить те разновидности НФЗ, которые соответствуют интересам работодателей, работников и общества в целом, и создать условия для их реализации (в т. ч. с точки зрения юридической прозрачности), построив при этом барьеры для функционирования тех форм НФЗ, которые ущемляют интересы участников трудовых отношений (в частности, путем создания инструментария защиты этих интересов (Яковлева, 2014)). Отказ (в т. ч. и за счет искусственного сохранения старых правовых норм, не учитывающих сегодняшние технологические реалии) от такого подхода к регулированию НФЗ будет приводить к анекдотическим ситуациям, наподобие той, которая возникла в Челябинске, когда преподаватель вуза была обвинена в мошенничестве – она получила зарплату, но на рабочее место не вышла (поскольку была в командировке), а лекции прочитала по Skype (Куцук, 2014).

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Можно сформулировать следующие выводы:

- Нестандартные формы занятости могут быть противопоставлены традиционной форме занятости по экономическому, правовому, организационному и социальному критериям (или сочетанию этих критериев). Это означает, что противопоставление традиционной формы занятости и нестандартных форм занятости по какому-либо одному универсальному критерию невозможно;

- Нестандартные формы занятости могут соответствовать не только интересам работодателей, но и интересам работников, а также общества в целом. Это предполагает отказ от прямолинейного подхода к их регулированию, которое должно основываться на балансе интересов всех участников трудовых отношений. В частности, оно должно быть адаптировано к специфике отдельных отраслей (поскольку в разных отраслях допустим разный уровень внедрения НФЗ).

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Варшавская Е. Я. (2009). Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет: Кузбассвузиздат, 255 с.

Дашкова Е. С. и Дорохова Н. В. (2014). Нестандартная занятость в России // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, № 2, с. 19-21.

Долженко Р. А. (2014а). Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // *Вестник Алтайского государственного аграрного университета*, № 1, с. 168-173.

Долженко Р. А. (2014б). Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // *Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент*, № 4, с. 110-118.

Долженко Р. А. и Попов Э. И. (2014). Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // *Вестник Алтайского государственного аграрного университета*, № 12, с. 179-185.

*Есинов А. С.* (2013). Регулирование инновационных форм социально-трудовых отношений в современной экономике. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. Саратов: Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина.

*Колот А. М.* (2013). Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // *Уровень жизни населения регионов России*, № 11, с. 93-101.

*Кущук В.* (2014). Профессора обвиняют в мошенничестве за преподавание по Skype // *Профиль*, 29.07.2014. (<http://www.profile.ru/society/item/84537-chtenie-lektsij-po-skype-kak-prestuplenie> - Дата обращения: 06.11.2014).

*Макурова Т.* (2014). Работать на себя // *Эксперт Северо-Запад*, № 42. (<http://expert.ru/northwest/2014/42/rabotat-na-sebya/> - Дата обращения: 02.02.2015)

Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.

*Пинк Д.* (2005). Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом «Секрет Фирм».

*Сергеев А. С.* (2014). Особенности регулирования социально-трудовых отношений в организациях коллективной формы собственности. Автореф. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. М.: ОАО ВЦУЖ.

*Смирных Л. И.* (2013). Заемный труд в России: быть или не быть? (Оценка опыта российских предприятий) // *Вопросы экономики*, № 12, с. 123-140.

*Танскотт Д. и Уильямс Э. Д.* (2009). Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все. М.: BestBusinessBooks.

*Уильямсон О. И.* (1996). Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая контрактация». СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.

*Уильямсон О. И.* (2010). Аутсорсинг: трансакционные издержки и управление цепями поставок // *Российский журнал менеджмента*, Т. 8, № 1, с. 71-92.

*Фуруботн Э. Г. и Рихтер Р.* (2005). Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории. СПб.: Издат. дом Санкт-Петерб. гос. ун-та., 734 с.

*Хабидуллин Р. И.* (2014). Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития // *Экономическая наука современной России*, № 3, с. 68-87.

*Хау Дж.* (2012). Краудсорсинг: Коллективный разум как инструмент развития бизнеса. М.: Альпина Паблишер.

*Цыганкова И. В.* (2014). «Новые» формы нестандартной занятости на российском рынке труда // *Политическая экономия: прошлое, настоящее, будущее: сборник тезисов Международной научной конференции 15 мая 2014 года*. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, с. 133-135.

*Яковлева А. В.* (2014). Пособия по безработице при нестандартной занятости (современный опыт Дании) // *Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент*, № 4, с. 236.

*Ménard C.* (2004). The Economics of Hybrid Organizations // *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 160, pp. 345-376.

*Williamson O. E.* (1991). Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives // *Administrative Science Quarterly*, vol. 36, no 2, pp. 269-296.

#### REFERENCES

*Varshavskaya E. Ya.* (2009). Flexible employment: foreign experience and Russian practice. Kemerovo, Publ. House of Kemerovo State University. (In Russian).

*Dashkova E. S. and Dorokhova N. V.* (2014). Atypical employment in Russia. *Herald of the Voronezh State University. Series: Economics and Management [Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Serial: Ekonomika i upravlenie]*, no. 2, pp.

19-21. (In Russian).

Dolzhenko R. A. (2014a). New forms of labor relations: a clarification. *Bulletin of Altai State Agricultural University [Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta]*, no 1, pp. 168-173. (In Russian).

Dolzhenko R. A. (2014b). Transaction cost of new forms of labor relations. *Scientific Journal ITMO. Series: Economics and Environmental Management [Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Serial: Ekonomika i ekologicheskiiy menedzhment]*, no. 4, pp. 110-118. (In Russian).

Dolzhenko R. A. and Popov E. I. (2014). Correspondence between new forms of labor relations and precarization of labor in post-industrial economy. *Bulletin of Altai State Agricultural University [Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta]*, no. 1, pp. 179-185. (In Russian).

Esipov A. S. (2013). Regulation of innovative forms of social and labor relations in modern economy. Cand. Sc. Thesis (Economics). Saratov, Yu. A. Gagarin Saratov State Technical University. (In Russian).

Kolot A. M. (2013). Transformation of employment as a part of global changes in social and labor relation: phenomenon of precarization. *The Standard of Living of the Population of Russian Regions [Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii]*, no. 11. pp. 93-101. (In Russian).

Kuschuk V. (2014). University professor accused in fraud because of lectures given by Skype. *Profile [Profil']*, 29.07.2014. (<http://www.profile.ru/society/item/84537-chtenie-lektsiy-po-skype-kak-prestuplenie> - Access Date: 06.11.2014). (In Russian).

Makurova T. (2014). Working for yourself. *Expert North-West [Ekspert Severo-Zapad]*, no. 42. (<http://expert.ru/northwest/2014/42/rabotat-na-sebya/> - Access Date: 02.02.2015). (In Russian).

Atypical Employment in Russian Economy / Ed. by V. E. Gimpel'son and R. I. Kapelyushnikov. Moscow, Publ. House of SU HSE, 2006. (In Russian).

Pink D. (2005). Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself. Moscow, Publ. House "Trade Secret [Sekret Firmy]". (In Russian).

Sergeev A. S. (2014). Specific regulation of social and labor relations in collective ownership companies. Cand. Sc. Thesis (Economics). Moscow, JSC VCUZh. (In Russian).

Smirnykh L. I. (2014). Leased personnel in Russia: to be or not to be? (Assessment of Russian companies' experience). *Voprosy Ekonomiki*, no. 12, pp. 123-140. (In Russian).

Tapscott D. and Williams Anthony D. (2009). Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything. Moscow, Publ. House "BestBusinessBooks". (In Russian).

Williamson O. E. (1996). The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. St. Petersburg, Publ. House Lenizdat; CEV Press. (In Russian).

Williamson O. E. (2010). Outsourcing: Transaction cost economics and supply chain management. *Russian Management Journal [Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta]*, vol. 8, no. 1, pp. 71-92. (In Russian).

Furubotn E. G. and Richter R. (2005). Institutions and Economic Theory. The Contribution of the New Institutional Economics. St. Petersburg, Publ. House of Sankt-Petersburg State University. (In Russian).

Khabibullin R. I. (2014). Employee-owned corporations: modern state, effectiveness, problems and perspectives of development. *Economics of Contemporary Russia [Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii]*, no. 3, pp. 68-87. (In Russian).

Howe J. (2012). Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business. Moscow, Al'pina Publisher. (In Russian).

Tsygankova I. V. (2014). "New" forms of atypical employment of the Russian labor market. Political economy: past, present, future: collection of abstracts of the International scientific conference, 15.05.2014. St. Petersburg, Publ. House of Polytechnic University, pp. 133-135. (In Russian).

*Yakovleva A. V.* (2014). Unemployment benefits in case of atypical employment (modern practice in Denmark). *Scientific Journal ITMO. Series: Economics and Environmental Management [Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Serial: Ekonomika i ekologicheskiy menedzhment]*, no. 4, p. 236. (In Russian).

*Ménard C.* (2004). The Economics of Hybrid Organizations. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 160, pp. 345-376.

*Williamson O. E.* (1991). Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives. *Administrative Science Quarterly*, vol. 36, no 2, pp. 269-296.