

**Котляров И.Д.,**  
канд. экон. наук, доц.,  
НИУ ВШЭ  
ivan.kotliarov@mail.ru  
**Kotliarov I.,**  
NRU HSE,  
**Котляров И.Д.,**  
канд. экон. наук, доц.,  
НДУ ВШЕ

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

### ANALYSIS OF ATYPICAL EMPLOYMENT: METHODOLOGICAL BASIS

### МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

*В статье дан анализ методологических проблем исследования нетрадиционных форм занятости. Показано, что формы занятости формируют континуум, в состав которого входят как нестандартные формы занятости, так и различные разновидности стандартной модели занятости. Показано, что при исследовании форм занятости необходимо учитывать интересы не только работника и общества, но и работодателя. Сформулированы рекомендации по законодательному регулированию нестандартных форм занятости.*

*The current approach toward theoretical analysis of atypical employment is based on two principles: atypical employment is considered as a deviation from traditional model of employment (so that one should formulate criteria of this deviation) and interests of employers are not included into analysis (which is usually made from the point of view of employees and society). I demonstrate that these principles are inconsistent from the methodological point of view.*

*Traditional model of employment is not uniform and exists in many local and historical variations (it means that there is a continuum of models of employment that are considered as traditional ones). In addition, different models of cooperation (atypical and traditional) between employers and employees (or, better, between producers and customers of labor services) form a continuum. Therefore atypical employment is not a deviation from traditional model of employment, rather the traditional model is a narrow set selected from this continuum for different economical, historical and social reasons.*

*Employers' interests should be taken into account, otherwise they may try to get a compensation by using atypical forms of employment that are negative for employees. Atypical forms of employment can be not only positive and negative, but also neutral for all parties (employees, employers, society). I demonstrate that negative effects produced by atypical employment are often generated by absence of choice — employees, for example, may not choose between regular employment and outsourcing, they must agree to outsourcing model if they want to get a job. It means that in order to prevent negative effects of atypical employment it is necessary to respect interests of employees and employers and to ensure possibility of choice of model of employment for employers and employees.*

*В статті проаналізовано методологічні проблеми дослідження нетрадиційних форм зайнятості. Наведено, що форми зайнятості створюють континуум, до складу якого входять як нестандартні форми зайнятості, так і всілякі різновиди стандартної моделі зайнятості. Обґрунтовано, що під час дослідження форм зайнятості потрібно брати до уваги інтереси не тільки працівника та суспільства, але й роботодавця. Запропоновано комплекс рекомендацій щодо законодавчого регулювання нестандартних форм зайнятості.*

**Ключевые слова.** Нетрадиционные формы занятости, трудовые отношения, квази-трудовые отношения, аутсорсинг персонала, краудсорсинг

**Key words.** Non-traditional forms of employment, labor relations, quasi-labor relations, personnel outsourcing, crowdsourcing

**Ключові слова.** Нетрадиційні форми зайнятості, трудові відносини, квазі-трудоу відносини, аутсорсинг персоналу, краудсорсинг.

**Введение.** Широкое распространение нестандартных форм занятости (НФЗ; к ним относятся те формы взаимодействия работника и работодателя, у которых отсутствуют характерные признаки традиционной модели наемного труда) стало причиной появления большого числа исследований, посвященных анализу их природы и практике применения, а также проблемам их нормативно-правового регулирования (в качестве примеров таких исследований можно назвать работы [1-21]). Сложившиеся и определенные методологические подходы к изучению НФЗ. В качестве основных элементов этих подходов выступают:

— Определение НФЗ через их противопоставление традиционной модели наемного труда [3, 6, 7, 9, 14, 15];

— Оценка социального эффекта от использования НФЗ осуществляется с точки зрения работника и общества (при этом доминируют отрицательные оценки данного эффекта [4, 5, 7, 16], хотя в отдельных публикациях он представляется в исключительно, и, на наш взгляд, избыточно положительном свете [15]; укажем, впрочем, и на наличие сбалансированных оценок, указывающих на существование положительных и отрицательных эффектов [2, 9, 13, 14, 20]).

По нашему мнению, использование таких принципов при анализе НФЗ говорит о наличии серьезных изъянов в методологической базе, используемой при исследовании НФЗ, что препятствует пониманию их экономической и организационной природы.

**Постановка задачи.** В данной статье нами будет выполнен анализ методологической базы, используемой при исследовании НФЗ, выявлены ее недостатки и сформулированы рекомендации по их устранению.

**Результаты исследования.** Соотношение традиционной модели занятости и НФЗ. Вычленение НФЗ из всех способов организации взаимодействия работника и работодателя по критерию отклонения от традиционной модели занятости предполагает использование двух неявных предпосылок:

Традиционная модель занятости внутренне однородна, т. е. реализуется в одном варианте (или, максимум, в ограниченном числе вариантов), отклонения от которого легко выявить. Если такая однородность отсутствует, то невозможно произвести жесткое противопоставление НФЗ и традиционной модели занятости;

Традиционная модель занятости занимает центральное место в системе возможных способов организации взаимодействия работника и работодателя (или, точнее, в системе способов использования живого труда), являясь единственным полюсом этой системы. В противном случае имело бы смысл противопоставить НФЗ другим способам, допустимым в этой системе и являющимся ее альтернативными полюсами.

Эти предпосылки, по нашему мнению, некорректны в методологическом отношении.

Разумеется, можно сформулировать перечень критериев, которым должна в идеале соответствовать традиционная модель занятости (можно также назвать ее моделью наемного труда). К таким критериям в первом приближении можно отнести отчуждение работника от средств производства и от предпринимательских рисков, обязательство работника выполнять распоряжения работодателя в рамках

исполняемой функции, гарантии оплаты труда, наличие определенного уровня социальной защиты, оформление трудового договора, регламентирующего отношения работника и работодателя [13, 14]. Однако на практике далеко не все эти критерии выполняются, что, тем не менее, не мешает работнику и работодателю рассматривать свои отношения как классический наемный труд.

В качестве примера можно привести распространенную в странах СНГ «серую» модель занятости, в рамках которой согласованная работником и работодателем зарплата выплачивается двумя частями. Первая часть, «белая», мала по размеру и выплачивается по официальному трудовому договору. Вторая часть, «черная», выплачивается работнику «в конверте» и не облагается налогами. При этом работник имеет устраивающий его уровень социальной защиты (право на отпуск, на установленную продолжительность рабочего дня и т. д.), в целом соответствующий тому, что предусмотрено законодательством (отметим, впрочем, что права беременных обычно защищены хуже, т. е. рабочее место за ними зачастую не сохраняется), и не рассматривает свою модель занятости как нестандартную (хотя она, будучи отчасти теневой, таковой, несомненно, является). Она воспринимается как самим работником, так и обществом (хотя, разумеется, не государством, потому что использование этой модели означает отказ от выполнения официальных предписаний со стороны государства по регулированию трудовых отношений) как особая форма реализации стандартной модели работы по найму, т. е. как частный случай стандартной занятости. Это служит указанием на внутреннюю неоднородность того, что принято называть стандартной (традиционной) формой занятости, что, в свою очередь, подрывает методологическую основу для определения НФЗ путем их противопоставления стандартной модели трудовых отношений.

Отметим, что фактически это означает, что изъятие из системы трудовых отношений какого-либо элемента, важного для этой системы, но не имеющего реальной ценности для работника, не влияет на восприятие модели трудовых отношений как традиционной. Что интересно, в этих условиях «белое» трудоустройство (с полностью официальной заработной платой, размер которой соответствует сложившемуся рыночному уровню «серых» зарплат) специально подчеркивается в объявлениях о приеме на работу, т. е. позиционируется предлагающими его фирма как дополнительное преимущество для работника (т. е. отклонение в положительную для работника сторону от сложившейся стандартной модели трудоустройства). Иными словами, налицо смещение представлений о стандартной занятости, обусловленное спецификой экономико-правовой ситуации в стране.

Кроме того, традиционная модель трудовых отношений может дополняться элементами НФЗ, и по этой причине перестает быть традиционной моделью в чистом виде. Хорошим примером такого проникновения служит использование опционов для стимулирования топ-менеджментов (в силу чего топ-менеджер, остающийся наемным работником, получает доступ к собственности — хотя и не в прямой форме). Можно также упомянуть внутрикорпоративный краудсорсинг [11], или же работу с длительными задержками заработной платы при постоянном трудовом контракте (когда на работника фактически переносятся предпринимательские риски) — то есть формально стандартная занятость де-факто становится нестандартной.

Наконец, не стоит забывать о том, что сама модель традиционной занятости при капитализме (под которой, по сути, следует понимать всего лишь наиболее типичную схему привлечения трудовых ресурсов) эволюционировала со временем, дополняясь новыми элементами и отказываясь от каких-то прежних характеристик.

Все вышесказанное означает, что та модель занятости, которая именуется традиционной, представляет собой не строгий, не допускающий отклонений, исключений и дополнений перечень правил, регламентирующий отношения работника и работодателя, а континуум способов организации взаимодействия между ними. Входящие в этот континуум модели занятости в целом соответствуют тому набору критериев, которыми описывается идеализированная традиционная модель занятости, однако в отдельных деталях могут отклоняться от него (т. е. часть критериев может не выполняться или выполняться частично, могут включаться новые элементы и т. д.).

Что не менее важно, это также означает, что между традиционной занятостью и нестандартными формами занятости нет строгой границы. Таким образом, традиционные формы занятости не просто формируют собственный континуум, но и входят в более широкий континуум разнообразных способов организации взаимодействия работодателя и работника (вероятно, при всей спорности такой терминологии, было бы корректнее говорить о потребителе и поставщике услуг труда). Это означает, по сути дела, смену угла зрения на анализ трудовых отношений — следует думать не о том, по каким критериям НФЗ противопоставляются стандартной модели занятости, а, скорее, о том, по каким критериям подконтинуум стандартных моделей занятости можно вычлени из общего континуума моделей использования труда. Иначе говоря, не НФЗ противопоставляются традиционной модели занятости, а совокупность форм трудовых отношений, с большей или меньшей степенью условности относимых к стандартной модели занятости, противопоставляются остальным элементам континуума моделей использования труда. Очевидно, что эти критерии противопоставления не являются жесткими ни по формулировке, ни — особенно — по практике их применения, они варьируются в зависимости от периода времени и региона, и, по сути, отражают некоторые идеализированные представления о «правильной» форме взаимодействия работника и работодателя.

Отметим, что таких континуумов можно построить несколько, так как трудовые отношения включают в себя экономическую, юридическую, организационную и социальную составляющую, и каждая из них может выступать в качестве критерия для построения континуума (например, можно говорить о континууме трудовых и квази-трудовых отношений по экономическому критерию). Иными словами, это позволяет постулировать существование некоторого четырехмерного (по количеству приведенных выше критериев; впрочем, число измерений можно увеличить за счет детализации критериев) пространства форм использования труда, и каждая модель организации взаимодействия между работником и работодателем соответствует определенной точке этого пространства.

Более того, не во всех таких континуумах традиционная форма занятости будет являться одним из полюсов — например, если строить континуум по критерию «степень отчуждения от средств производства», то максимальной степени отчуждения (т. е. одному полюсу) в современных условиях, как уже было сказано выше, будет соответствовать не традиционная форма занятости, а аутсорсинг персонала. Напротив, минимальная степень отчуждения (второй полюс) будет наблюдаться у индивидуального предпринимателя (самозанятого работника). Таким образом, по критерию отчуждения от средств производства можно говорить о континууме, простирающемся от заемного работника до предпринимателя, и наемный труд занимает в этой шкале промежуточное место (ближе к максимальной степени отчуждения, но все же не совпадая с ней). Фактически это означает, что традиционная модель занятости соответствует оптимальной для некоторого этапа экономического развития общества степени отчуждения работника от средств производства (причем

эта степень ни минимальна, ни максимальна). Изменение степени отчуждения, наблюдаемое сейчас (с одной стороны, за счет аутсорсинга персонала, с другой — на основе распространения самозанятости), может указывать на смену модели капитализма, т. е. служит индикатором трансформации экономических отношений в целом, когда оптимальной степени отчуждения соответствует не некая точка данного континуума (как это было при доминировании традиционной модели капиталистического наемного труда), а некоторый диапазон значений. Вероятно, если будет использоваться весь этот диапазон, то риски для общества будут сравнительно невелики, поскольку каждый желающий сможет найти ту модель занятости, которая соответствует его предпочтениям. Однако если будут доминировать крайние значения этого диапазона (аутсорсинг персонала и самозанятость), то это может породить значительные риски.

Тот же факт, что самозанятый предприниматель тоже не жестко противопоставлен наемному работнику, особенно с учетом НФЗ, предполагающих снижение отчуждения работника от средств производства (например, арендной модели), а является элементом одного с ним континуума организации трудовой деятельности, относясь при этом также к континууму предпринимательских моделей организации экономической деятельности, показывает, что трудовые отношения являются частным случаем экономических отношений.

Аналогично, по критерию «работа ради пропитания — деятельность для самореализации» современная форма наемного труда, по крайней мере, в идеале, также занимает промежуточное место. Работнику предлагаются карьерные перспективы, возможность обучения, интересные виды деятельности и т. д. Именно в этом континууме находится краудсорсинг, тоже занимая промежуточное положение между полюсами.

Идея континуума (точнее, континуумов) моделей занятости, насколько нам известно, в профессиональной литературе не рассматривалась. В неявном виде такой подход можно проследить при анализе НФЗ с точки зрения теории трансакционных издержек [12], т. е. фактически при изучении НФЗ как гибридных форм взаимодействия работника и работодателя (такой подход справедлив только при исследовании тех НФЗ, которые представляют собой нестандартные трудовые отношения). Вообще говоря, рост популярности нестандартных трудовых отношений, на наш взгляд, имеет в качестве параллели широкое распространение гибридных форм в межфирменном взаимодействии [22], или, иными словами, указывает на то, что гибридная модель оказывается в ряде случаев наиболее эффективным способом организации отношений фирмы на всех рынках — как на рынках поставщиков, покупателей и конкурентов, так и на рынке рабочей силы.

При этом, по нашему мнению, представление о таком континууме хорошо отражает природу НФЗ (в частности, в том, что границы между различными разновидностями НФЗ размыты [Колот 2013, с. 94]).

Учет интересов сторон социально-трудовых отношений при анализе НФЗ. Проблема сопоставительного анализа различных нетрадиционных форм занятости с точки зрения их соответствия интересам работников, работодателей и общества представляет большой интерес. В исследовательской практике де-факто закрепился подход, соответствии с которым НФЗ делятся на условно «позитивные» (краудсорсинг, фрилансинг) [11, 15, 18], и условно «негативные» (имеющие в глазах общества негативный имидж, прежде всего аутсорсинг персонала, временная занятость и т. д.) [4, 5, 7]. Такой подход основан на трех неявных предпосылках, которые, на наш взгляд, методологически некорректны:

— деление НФЗ на «позитивные» и «негативные» однозначно, т. е. ту или иную разновидность НФЗ можно строго классифицировать либо как позитивную, либо как негативную (в пределах этот подход предполагает отнесение всех разновидностей НФЗ к позитивным, или, чаще, негативным);

— соответствующие формы занятости являются позитивными и негативными по самой своей природе;

— это деление основывается на восприятии НФЗ обществом и работниками, интересы работодателя при таком подходе не учитываются.

По нашему мнению, разновидности НФЗ далеко не всегда являются сами по себе позитивными или негативными, чаще можно говорить о негативном и позитивном способе их реализации. В частности, краудсорсинг, воспринимаемый как «позитивная» разновидность НФЗ [11], может стать инструментом эксплуатации работников (напомним, что краудсорсинг представляет собой привлечение широких масс к решению определенных задач при малой материальной компенсации, достигающей к тому же не всех участников). Это может произойти в случае возникновения дефицита традиционных рабочих мест, связанных с выполнением задач, которые могут быть переданы на краудсорсинг. В этой ситуации работники, обладающие требуемыми компетенциями, но не имеющие постоянной работы или занятые на другой работе, будут принимать участие в разнообразных краудсорсинговых проектах в надежде получить постоянный контракт. Фирмы же смогут безвозмездно использовать эти человеческие ресурсы, не давая им никаких гарантий. Иными словами, речь идет о принудительном замещении трудового контракта краудсорсингом.

Аналогичными рисками чреват и фрилансинг (также разновидность НФЗ, воспринимаемая как позитивная) [10] — когда фирмы могут целенаправленно отказываться от найма работников определенных профессий и специальностей, вынуждая их становиться фрилансерами в условиях высокой конкуренции и слабой гарантии получения дохода.

Напротив, аутсорсинг персонала, однозначно воспринимаемый как негативная модель НФЗ, на самом деле обладает рядом достоинств (в частности, он позволяет предоставить временную работу безработным). Фактически он улучшает (или, как минимум, не ухудшает) положение людей, не имеющих возможности в текущей ситуации устроиться на постоянную работу, открывая им доступ к занятости. Негативной формой с точки зрения общества и работников он становится, когда он приобретает слишком широкое распространение, не дополняя, а замещая традиционную форму занятости.

Таким образом, во-первых, важно не только (и в ряде случаев не столько) содержание той или иной НФЗ, но и то, каким образом она применяется (прежде всего, носит ли она навязанный характер, или нет), и, во-вторых, НФЗ могут быть не только позитивными или негативными, но и нейтральными (не ухудшающими положения работника).

Теперь включим в наш обзор работодателя. Это означает, что делить НФЗ на «позитивные» и «негативные» (и, в соответствии с нашим предложением, «нейтральные») следует по критерию их соответствия интересам всех участников трудовых отношений. Таким образом, в первом приближении можно говорить о том, что:

— Позитивными формами занятости с точки зрения всех участников трудовых отношений следует считать те, при которых хотя бы один участник улучшает свое положение по сравнению с традиционной моделью занятости, и при этом не

происходит ухудшения положения других участников (либо такого ухудшения нет вообще, либо участники получают равноценную компенсацию за это ухудшение);

— Нейтральными формами можно называть те, при которых ни один из участников трудовых отношений не ухудшает своего положения (в приведенном выше понимании);

— Негативными формами следует считать те, при которых положение хотя бы одного участника трудовых отношений ухудшается (либо оно ухудшается абсолютно, т. е. компенсация отсутствует, либо эта компенсация не возмещает ухудшения).

При таком понимании необходимости удовлетворения интересов всех участников трудовых отношений к негативным формам можно отнести, в частности, предоставление избыточных (по сравнению с традиционными) социальных гарантий определенным категориям работников (например, инвалидам), поскольку, очевидно, это ухудшает экономическое положение предприятия. Это означает, что работодателям должно быть предложено некое возмещение за эти неудобства (в случае труда инвалидов эта компенсация, представляющая собой льготы по налогообложению, перевешивает неудобства для того, чтобы фирмам было выгодно брать инвалида вместо обычного работника).

Отметим здесь интересную параллель с широким распространением аутсорсинга персонала и временной занятости. Если при умеренном применении они обладают определенными преимуществами, то при их навязывании, замещении ими традиционной занятости (когда у сотрудника практически нет возможности перейти от работы по аутсорсингу на постоянное рабочее место у реального работодателя), они превращаются в инструмент эксплуатации и ухудшения социального климата в обществе. Хорошо известно, что в странах Западной Европы распространено предоставление широких социальных гарантий (в частности, фактически делающих невозможным увольнение неэффективного сотрудника). Предоставление дополнительных социальных гарантий определенным категориям работников (например, инвалидам) нередко воспринимается работодателями с пониманием (особенно когда это компенсируется определенными льготами, в частности, снижением налогов). Однако когда предоставление таких гарантий становится обязательным (т. е. работодатель не может в рамках закона отказаться от них, иначе говоря, когда для него НФЗ с избыточной социальной защитой перестает быть дополнением к традиционной модели и замещает ее), и при этом никакой компенсации не предлагается, такая форма занятости становится негативной для работодателя, и вынуждает его защищать свои интересы, в частности, путем перехода к срочным трудовым контрактам, использованию аутсорсинга персонала, аутстаффинга, найма на работу без официального контракта и т. д. — т. е. ухудшение положения работодателя транслируется на работника и на общество. Очень важно подчеркнуть, что, хотя с точки зрения законодательства, такая модель трудовых отношений (с избыточной социальной защитой) является единственно возможной разновидностью традиционной модели, для работодателя она начинает выступать в качестве нетрадиционной (именно в силу избыточных гарантий, предоставляемых работникам). Иными словами, у разных участников трудовых отношений могут быть разные взгляды на то, что считать традиционной моделью — выше мы это уже проиллюстрировали на примере «серых» трудовых контрактов в странах СНГ (незаконных с точки зрения государства, но традиционных на взгляд работников и работодателей).

Иными словами, размывание традиционной модели занятости в сторону снижения гарантий сотрудников (в чем общество винит работодателей) идет рука об руку с

размыванием традиционной модели занятости в сторону усиления социальной защиты трудящихся (чем недовольны работодатели).

Таким образом, регулирование НФЗ должно строиться на предоставлении адекватной (как минимум) компенсации участнику трудовых отношений за ухудшение его положения при отказе от традиционной модели занятости, а не на запрете НФЗ, и не защите интересов одних участников за счет других. Вероятно, адекватная компенсация способна превратить НФЗ в нейтральную, а избыточная компенсация — в позитивную.

Отметим, что, как было показано выше, формы занятости, негативные для одного из участников трудовых отношений, способны стать негативными для всех сторон, поскольку тот участник, интересы которого были ущемлены изначально, стремится компенсировать свой ущерб за счет интересов других сторон, а также потому, что этот участник трудовых отношений будет, если можно так выразиться, транслировать свое недовольство во внешний мир, ухудшая социально-экономический климат на работе и в обществе.

При этом, по нашему мнению, в современных условиях важно обеспечить сбалансированность рынка труда с точки зрения реализуемых на нем форм организации взаимодействия работников и работодателей. Это означает, во-первых, что на рынке труда представлены все позитивные и нейтральные формы занятости, и, во-вторых, что у работника и работодателя есть выбор относительно того, какую форму занятости использовать (т. е. ни работник, ни работодатель не принуждаются к какой-либо единственной форме занятости, а добровольно выбирают ту из них, которая наилучшим образом соответствует их интересам). Разумеется, эта гибкость должна иметь свои пределы, зависящие, в частности, от отрасли (было бы странно предлагать одинаковый инструментарий регулирования для шахтеров и агентов по недвижимости). Для достижения этой цели работодатели должны делать сбалансированное по моделям занятости предложение рабочих мест (хотя термин «рабочее место» не совсем корректен — при краудсорсинге о рабочем месте в классическом смысле говорить не приходится; вероятно, в качестве обобщающего термина можно предложить, используя популярную в настоящее время концепцию маркетинга персонала, «трудовой продукт», под которым понимается предлагаемый фирмой на рынке труда способ привлечения рабочей силы).

Не стоит забывать и о том, что в ряде отраслей (как, в частности, в сфере торговли недвижимостью или организации перевозок на такси) выработались свои консенсусные правила взаимодействия работников и работодателей, устраивающие обе стороны. Вероятно, имело бы смысл учесть эти правила при разработке инструментария регулирования трудовых отношений с учетом отраслевой специфики.

**Заключение.** Мы полагаем, что корректно говорить не о противопоставлении НФЗ и традиционной модели занятости, а о существовании континуума трудовых и квази-трудовых отношений (точнее, форм организации взаимодействия поставщика и потребителя услуг труда), из которого тем или иным способом вычленяется т. н. традиционная модель занятости (или, точнее, совокупность моделей, в большей или меньшей степени соответствующих представлению о традиционной модели занятости).

При этом при анализе НФЗ надо обязательно учитывать интересы не только работников и общества (государства), но и работодателей. Попытка улучшить положение работников за счет работодателей на практике может привести к его ухудшению.

Законодательное регулирование НФЗ должно быть достаточно гибким, не допуская ни запрета всех разновидностей НФЗ, ни полного самоустранения государства от участия в



формировании механизма их реализации. НФЗ могут соответствовать специфическим запросам отдельных групп работодателей и работников, что указывает на целесообразность их использования, однако при этом не следует принудительно замещать такими НФЗ стандартную модель занятости. Скорее, необходимо обеспечить наличие на рынке труда широкого спектра разнообразных форм организации взаимодействия работника и работодателя, чтобы каждый из них мог выбирать ту из них, которая наилучшим образом соответствует его предпочтениям.

### **Литература**

1. Азьмук Н. А. Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой // Проблемы экономики. — 2014. — № 3. — С. 7-12.
2. Бажина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. — 2014. — № 24. — С. 71-86.
3. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць. — 2014. — № 1. — С. 296-301.
4. Бобков В. Н., Вередюк О. В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 6. — С. 7-11.
5. Бобков В. Н., Черных Е. А., Алиев У. Т., Курильченко Е. И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. — 2011. — № 5. — С. 13-26.
6. Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2009. — 255 с.
7. Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. — 2013. — № 1. — С. 25-32.
8. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2013. — № 2. — С. 68-76.
9. Гришнова Е. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность // Демография та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85-96.
10. Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2014. — № 1. — С. 168-173.
11. Долженко Р. А. Формирование стратегии организации с использованием краудсорсинга // Проблемы теории и практики управления. — 2014. — № 4. — С. 125-129.
12. Долженко Р. А. Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. — 2014. — № 4. — С. 110-118.
13. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 93-101.
14. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшниковой. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
15. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом «Секрет Фирмы», 2005. — 328 с.
16. Санкова Л. В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 4. — С. 44-53.
17. Тапскотт Д., Уильямс Э. Д. Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все. М.: BestBusinessBooks, 2009. — 392 с.
18. Хау Дж. Краудсорсинг: Коллективный разум как инструмент развития бизнеса. — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 288 с.
19. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення // Бізнес Інформ. — 2013. — № 7. — С. 197-202.

20. Цыганкова И. В., Телятникова Т. В. Профессиональная подготовка молодежи, ориентированная на нестандартную занятость // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. — 2012. — № 5. — С. 160-163.

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

22. Williamson O. E. Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives // Administrative Science Quarterly. — 1991. — No 2. — P. 269-296.

### References

1. Az'muk, N. A. (2014). Transformatsiya zanyatosti v stranakh s perekhodnoy ekonomikoy (Transformation of employment in countries with transitional economy). Problemy ekonomiki, 3, 7-12.

2. Bazzhina, V. A., Tsygankova, I. V., Nikishina, O. Yu. (2014). Razvitiye nestandartnykh form zanyatosti v sovremennoy Rossii (Development of atypical forms of employment in contemporary Russia). Russian entrepreneurship, 24, 71-86.

3. Bilyk, O. M. (2014). Nestandartna zaynyatist': vyklyky syogodennya (Atypical employment: contemporary problems). Sotsial'no-trudovy vidnosyny: teoriya ta praktyka. Zbirnyk naukovykh prats', 1, 296-301.

4. Bobkov, V. N., Veredyuk, O. V. (2013). Sotsial'naya uyazvimost' rabotnikov i obshchestva kak rezul'tat neustoychivosti zanyatosti (Social vulnerability of employees and society as a result of instability of employment). Uroven' zhizni regionov Rossii, 6, 7-11. Бобков В. Н., Вередюк О. В.

5. Bobkov, V. N., Chernykh, Ye. A., Aliyev, U. T., Kuril'chenko, Ye. I. (2011). Neustoychivost' zanyatosti: negativnye storony sovremennykh sotsial'no-trudovykh otnosheniy (Instability of employment: negative aspects of modern social and labor relations). Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii, 5, 13-26.

6. Varshavskaya, Ye. Ya. (2009). Gibkost' zanyatosti: zarubezhnyy opyt i rossiyskaya praktika (Flexibility of employment: foreign experience and Russian practice). Kemerovo: Kemerovskiy gosudarstvennyy universitet. Варшавская Е. Я.

7. Veredyuk, O. V. (2013). Neustoychivost' zanyatosti: teoreticheskiye osnovy i otsenka masshtabov v Rossii (Employment instability: theoretical basis and evaluation of its level in Russia). Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 5: Ekonomika, 1, p. 25-32.

8. Gerasimenko, O. O. (2013). Transformatsiya zanyatosti yak vector gidnoyi pratsi: global'ni tendentsiyi ta vitchyznyani realiyi (Transformation of employment as a vector of good work: global trends and national reality). Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, 2, 68-76.

9. Grishnova, Ye. A., Az'muk, N. A. (2014). Razvitiye chelovecheskogo kapitala i transformatsiya form zanyatosti: vzaimovliyanie i vzaimoobuslovlennost' (Development of human capital and transformation of forms of employment: mutual influence and mutual correlation). Demografiya ta sotsial'na ekonomika, 1, 85-96.

10. Dolzhenko, R. A. (2014). Novyye formy trudovykh otnosheniy: utochnenie ponyatiy (New forms of labor relations: a clarification). Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta, 1, 168-173.

11. Dolzhenko, R. A. (2014). Formirovanie strategii organizatsii s ispol'zovaniem kraudsorsinga (Crowdsourcing-based company strategy). Problemy teorii i praktiki upravleniya, 4, 125-129.

12. Dolzhenko, R. A. (2014). Transaktsionnye izderzhki ispol'zovaniya novykh form trudovykh otnosheniy (Transaction cost of new forms of labor relations). Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya: Ekonomika i ekologicheskyy menedzhment, 4, 110-118.

13. Kolot, A. M. (2013). Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayushchaya globalnykh izmeneniy v sotsial'no-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii (Transformation of employment as a part of global changes in social and labor relation: phenomenon of precarization). Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii, 11, 93-101.

14. Nestandartnaya zanyatost' v rossiyskoy ekonomike (Atypical employment in Russian economy) / Ed. by V. E. Gimpel'son and R. I. Kapelyushnikov. Moscow: Izdatel'skiy dom GU VSHE, 2006.

15. Pink, D. (2005). Natsiya svobodnykh agentov: kak novyye nezavisimyye rabotniki menyayut zhizn' Ameriki (Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself). Moscow: Izdatel'skiy dom «Sekret Firmy», 2005.

16. Sankova, L. V. (2014). Prekarizatsiya zanyatosti v sovremennoy ekonomike: sistemnyy risk ili «osobaya» form fleksibilizatsii (Precarization of employment in modern economy: a system risk or a «specific» form of flexibilization). *Uroven' zhisni naseleniya regionov Rossii*, 4, 44-53.
17. Tapscott, D., Williams, Anthony D. (2009). *Vikinomika. Kak massovoye sotrudnichestvo menyaet vse* (Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything).
18. Howe, J. (2012). *Kraudsorsing: Kollektivnyy razum kak instrument razvitiya biznesa* (Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business). Moscow: Al'pina Publisher.
19. Tsizhma, Yu. I. (2013). Kontseptsiya fleksik'yuritu ta nestandatni formy zanyatosti: vyklyky syogodennya (Concept of flexicurity and atypical form of employment: contemporary problems). *Biznes Inform*, 7, 197-202.
20. Tsygankova, I. V., Telyatnikova, T. V. (2012). Professional'naya podgotovka molodezhi, orientirovannaya na nestandartnyuyu zanyatost' (Professional formation of young people for atypical employment). *Vestnik Sibirskoy gosudarstvennoy avtomobil'no-dorozhnoy akademii*, 5, 160-163.
21. Yakovleva, A. V. (2014). Posobiya po bezrobotitse pri nestandartnoy zanyatosti (sovremennyy opyt Daniy) (Unemployment benefits in case of atypical employment (modern practice in Denmark)). *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya: Ekonomika i ekologicheskiy menedzhment*, 4, 236.
22. Williamson, Oliver E. (1991). Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 36 (2), 269-296.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2015 р.