

**Котляров И.Д.,**  
канд. экон. наук, доцент,  
НИУ ВШЭ  
ivan.kotliarov@mail.ru

**Kotliarov I.,**  
PhD in Economics, Associate Professor  
NRU HSE,

**Котляров И.Д.,**  
канд. экон. наук, доц.,  
НДУ ВШЕ

## КРИТЕРИИ ПРОТИВОПОСТАВЛЕНИЯ ТРАДИЦИОННОЙ МОДЕЛИ И НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

### CRITERIA OF DIFFERENTIATION OF TRADITIONAL AND ATYPICAL EMPLOYMENT КРИТЕРІЇ ПРОТИСТАВЛЕННЯ ТРАДИЦІЙНОЇ МОДЕЛІ І НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

*В статье предложено описание трех разновидностей занятости, которые предлагается относить к нестандартным формам занятости. Указаны критерии, по которым эти разновидности занятости отличаются от традиционной модели трудовых отношений. Указано на существование смешанных форм занятости (в которых традиционная модель занятости дополняется нестандартными элементами), что служит дополнительным подтверждением того, что в чистом виде традиционная модель занятости существует сравнительно редко, и часто дополняется элементами того, что принято считать нестандартными формами занятости.*

*The current approach toward theoretical analysis of atypical employment considers atypical employment as a deviation from traditional model of employment (so that one should formulate criteria of this deviation). This approach requires a list of criteria that could be used to differentiate typical and atypical employment (or, which is the same, a list of requirement that the typical employment should meet).*

*Main criteria of differentiation have already been described, but there still may be some criteria that remain unknown (as there is no uniform definition of typical employment). The goal of the present paper is to analyze some less known forms of atypical employment in order to try to find these criteria.*

*My analysis shows that there are three forms of employment that can be considered as atypical and that was not described in existing literature. The first form represents a combination of the typical labor contract with different economic relations (credit, rent, purchase etc). The second form is based on collective contract, not personal one. The third form, downshifting, supposes transformation of employee motivation.*

*I demonstrate that some of forms of employment described in the present paper should be considered as a combination of traditional and atypical elements. One may suppose that the combined form of employment is now playing an important part on the labor market.*

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

**Ключевые слова.** Нетрадиционные формы занятости, традиционная модель трудовых отношений, трудовые отношения.

**Key words.** Non-traditional forms of employment, typical employment, labor relations.

**Ключові слова.** Нетрадиційні форми зайнятості, традиційна модель трудових відносин, трудові відносини.

**Введение.** Понимание нестандартных форм занятости (НФЗ) как способов организации взаимодействия работника и работодателя, отличающихся от традиционной модели занятости [5, 7], естественным образом привело к поиску тех критериев, по которым НФЗ могут быть противопоставлены традиционной модели. Работ, посвященных этой проблеме, в настоящее время существует довольно много, и в них представлен широкий спектр подходов к ее решению. В соответствии с одним из подходов авторы исследований предлагают лишь простой перечень возможных критериев без попытки их систематизации (или же такая

систематизация носит поверхностный характер) [1]. Очевидно, что такие перечни, во-первых, охватывают лишь внешнюю сторону проблемы противопоставления НФЗ и традиционной модели, описывая лишь видимые отличия и не пытаясь проникнуть в глубинную природу их возникновения, и, во-вторых, заведомо неполны (в силу многообразия отличий между НФЗ и традиционной моделью, что усложняет их документирование, а также по причине того, что пока отсутствует единое полное определение традиционной модели занятости). В рамках другого подхода предлагается анализ различных аспектов организации взаимодействия работника и работодателя (экономического, юридического, организационного, социального и т. д.), и по каждому из этих аспектов дается перечень критериев разграничения [2—4]. Этот подход представляется более привлекательным с содержательной точки зрения (поскольку включенные в него критерии систематизированы, что отражает природу их возникновения и позволяет классифицировать НФЗ по признаку того, какие группы критериев в них представлены), однако перечень критериев также неполон (в силу тех же причин). Наконец, существуют работы, в которых, в дополнение к анализу отличий между традиционной моделью и нестандартными формами с точки зрения организации взаимодействия работников и работодателей, выполнен анализ отличий социальных причин и/или следствий использования различных форм занятости (такие работы в известном смысле выходят за пределы экономики труда и примыкают к социологии) [5]. Тем не менее, перечни отличий, предлагаемые в этих работах, также неполны.

Таким образом, можно утверждать, что задача поиска критериев противопоставления традиционной модели занятости и НФЗ пока в полном объеме не решена. Справедливости ради, однако, отметим, что основные (или, как минимум, наиболее очевидные) критерии уже достаточно подробно описаны и проанализированы — что, впрочем, не устраняет необходимости поиска других критериев разграничения.

Естественным направлением поиска пока не описанных критериев противопоставления является анализ разнообразных форм занятости, взаимодействие работника и работодателя в рамках которых не соответствует интуитивным представлениям о сущности традиционной модели.

*Постановка задачи.* В данной статье нами будут описаны три разновидности НФЗ, которые, насколько нам известно, пока в научной литературе проанализированы не были. Мы также покажем, по каким критериям их можно противопоставить традиционной модели занятости.

*Результаты исследования.*

*Дополненная занятость.* Под дополненной занятостью мы понимаем такую модель взаимодействия работника и работодателя, при которой существующие между ними трудовые отношения (оформленные трудовым контрактом) дополняются каким-либо еще типом экономических отношений. В качестве таких отношений могут выступать:

— кредитные отношения — возникают, когда работодатель предоставляет работнику кредит (точнее, займ). В настоящее время такие займы, как правило, предоставляются на льготных условиях и служат инструментом материального неденежного стимулирования, хотя возможна ситуация, когда займы выдаются на невыгодных условиях и выступают в качестве дополнительного способа эксплуатации работника;

— арендные отношения — когда работник берет в аренду у работодателя какое-либо имущество непроизводственного назначения (если арендуется имущество производственного назначения, то речь идет об арендном подряде, когда классический трудовой контракт чаще всего отсутствует, и возникающие между работником и работодателем отношения представляют собой НФЗ в чистом виде). Примером может быть предоставление работодателем работнику квартиры в аренду (тоже инструмент материального неденежного стимулирования или дополнительной эксплуатации работника, как и в случае кредитных отношений — в зависимости от целей работодателя);

— отношения «продавец — покупатель». Эта ситуация возникает, когда работник систематически приобретает у работодателя какие-либо блага (например, в силу нахождения предприятия в удаленной местности работник вынужден приобретать необходимые ему товары в корпоративном магазине). Как и в предыдущих примерах, целью формирования таких отношений может быть как повышение удобства сотрудника, так и рост его эксплуатации (за счет завышения цен).

Приведенный список, разумеется, не является исчерпывающим, но представление о том, какие формы взаимодействия работника и работодателя мы относим к дополненной занятости,

он дает. Сразу следует оговориться, что мы подразумеваем систематические и долгосрочные, а не разовые, экономические отношения, которые дополняют трудовые, причем они должны быть именно дополнительными к трудовым, а не существующим отдельно от них. Условно говоря, если работник универсама периодически приобретает товары в том магазине, в котором он работает, потому что у него в этот день нет времени посетить другой магазин, дополненная занятость не возникает. О формировании дополненной занятости можно говорить тогда, когда соответствующие экономические отношения тесно связаны с трудовыми (т. е. возникают исключительно в силу наличия трудовых отношений, и в ряде случаев наличие трудовых отношений ведет к возникновению дополнительных экономических отношений; это, в частности, может быть непосредственно предусмотрено трудовым контрактом).

Перечисленные экономические отношения могут комбинироваться (например, работник может приобретать товары в долг в корпоративном магазине — именно о такой ситуации поется в знаменитой песне *Sixteen Tons* о быте шахтеров<sup>1</sup>).

В рассмотренных примерах показано, что дополненная занятость может реализовываться как в «позитивной» (направленной на создание дополнительных удобств для работника), так и в «негативной» форме (в этом случае работодатель преследует цель усиления эксплуатации работника за счет отъема у него части трудового дохода путем завышения платы за предоставляемые ему блага). Однако в обеих ситуациях работник попадает в дополнительную зависимость от работодателя.

Как видно из приведенных примеров, дополненная занятость является достаточно широко распространенной практикой (хотя бы в силу того, что ряд используемых для ее формирования экономических отношений связаны с материальным неденежным стимулированием работника) и органично дополняет (в полном соответствии с предложенным нами для ее обозначения термином) традиционную модель занятости. Почему же мы считаем возможным относить дополненную занятость к НФЗ?

Ответ на этот достаточно прост и сложен одновременно. С одной стороны, хотя, как уже было сказано выше, единого и внутренне непротиворечивого перечня признаков традиционной модели занятости пока предложено не было, неявно предполагается, что между работником и работодателем существуют только трудовые отношения. Соответственно, существование, наряду с трудовыми, также и других экономических отношений между работником и работодателем требует классифицировать соответствующую модель занятости как нестандартную. Именно наличие дополнительных экономических отношений служит критерием, по которому дополненная занятость противопоставляется традиционной. Тот же факт, что схемы дополненной занятости обычно относились к традиционной модели, можно, вероятно, объяснить двумя причинами:

— широкая распространенность дополненной занятости (возникающая путем долгосрочного неденежного стимулирования персонала при использовании традиционной занятости), ее «встроенность» в традиционную модель, не позволяли исследователям идентифицировать ее в качестве НФЗ (сказался своего рода эффект «замыленных глаз»);

— при анализе НФЗ исследователи чаще всего (хотя, разумеется, и не всегда) обращали внимание на изменение параметров модели взаимодействия работника и работодателя по сравнению с традиционной занятостью, т. е. на отклонение значений этих параметров от тех, которые характерны для традиционной занятости. Речь идет о тех параметрах, которые являются общими для традиционной занятости и НФЗ — продолжительность рабочего дня, срок трудового контракта, юридическое оформление отношений и т. д. — эти параметры общие для традиционной и нестандартной занятости, но принимают разные значения. При этом характеристики, которые несвойственны для традиционной занятости (а именно таковы признаки дополненной занятости), зачастую оставались за пределами внимания специалистов.

С другой стороны, дополнительные экономические отношения возникают на основе трудовых отношений, которые могут быть как традиционными, так и не стандартными. И в первом случае, строго говоря, затруднительно рассматривать соответствующую форму занятости как безусловно нестандартную (поскольку эти дополнительные отношения в данной

---

<sup>1</sup> Вот этот текст:  
You load sixteen tons and what do you get?  
Another day older and deeper in debt.  
Saint Peter, don't you call me, 'cause I can't go;  
I owe my soul to the company store...

ситуации сопровождают традиционную занятость, а не замещают ее). И хотя в рамках строгой дихотомии «традиционная занятость — НФЗ» дополненную занятость следует относить к НФЗ, вероятно, будет справедливо утверждать, что дополненная занятость представляет собой смешанную модель, в которой традиционная модель занятости дополняется нетрадиционными элементами. Вообще говоря, целесообразно поставить задачу о выявлении переходных форм между традиционной занятостью и НФЗ.

Важным следствием из изложенного, по нашему мнению, является то, что использование долгосрочного инструментария материального неденежного стимулирования приводит к формированию дополненной занятости (хотя способы ее формирования, как уже было показано, не сводятся к материальному неденежному стимулированию).

Подводя итог, отметим, что одним из критериев противопоставления традиционной модели занятости и НФЗ является наличие в модели взаимодействия работника и работодателя каких-либо отношений, кроме трудовых.

*Коллективная занятость.* Под коллективной занятостью мы понимаем ситуацию, в рамках которой работодатель привлекает для выполнения необходимых ему задач не индивидуального работника, а определенный трудовой коллектив (трудовую артель). Именно коллектив выступает субъектом отношений с работодателем.

Речь идет не о бригаде, выполняющей определенные функции (и даже, возможно, обладающей определенной хозяйственной самостоятельностью), но сформированной работодателем из работников, имеющих индивидуальный трудовой контракт, а именно об артели, которая заключает договор на выполнение определенных работ, и при этом ни один из членов артели не имеет прямого контракта с работодателем (заказчиком). Коллективную занятость также не следует путать с аутсорсингом персонала, при котором кадровое агентство временно предоставляет в пользование фактического работодателя (заказчика) необходимых ему специалистов. Наконец, подряд, при котором одна фирма выполняет заказ другой фирмы, также не является коллективной занятостью.

Коллективная занятость возникает тогда, когда работники добровольно формируют трудовой коллектив и устанавливают правила распределения доходов от выполняемой ими трудовой деятельности, а затем этот коллектив как единое целое заключает контракт с заказчиком (работодателем) на выполнение необходимых ему работ на оборудовании и в помещении заказчика. Историческими примерами коллективной занятости, насколько можно судить, являются распространенные в речном торговом судоходстве в царской России артели бурлаков или крючников. В настоящее время, по нашему мнению, к коллективной занятости могут примыкать теневые формы использования трудовых коллективов среднеазиатских гастарбайтеров.

Благоприятствуют формированию коллективной занятости следующие факторы:

- нежелание работодателя (заказчика) нести затраты на формирование и управление трудовым коллективом (здесь легко увидеть сходство с аутсорсингом персонала);
- специфический характер работы, для выполнения которой требуется достаточно большой коллектив (без наличия такого коллектива работа не может быть начата);
- непостоянный характер работы, в силу чего у работодателя (заказчика) отсутствует заинтересованность в формировании постоянного трудового коллектива.

Теоретически коллективная занятость выгодна для работников за счет усиления их переговорной силы и способности более эффективно отстаивать свои интересы в случае конфликта с работодателем (который, в случае отказа от урегулирования, рискует столкнуться с потерей всего нанятого коллектива, причем в ситуации, когда замену ему может быть найти чрезвычайно сложно). Однако в отдельных случаях, например, при теневой занятости и большой конкуренции между трудовыми коллективами, такая занятость только закрепляет бесправие сотрудника (который, в случае возникновения конфликта, может стать объектом давления со стороны как заказчика, так и собственного трудового коллектива).

Таким образом, в качестве еще одного критерия противопоставления традиционной модели занятости и НФЗ выступает субъект отношений с работодателем (заказчиком) — индивидуальный работник или коллектив.

*Дауншифтинг.* Дауншифтинг (отказ от более высокооплачиваемой, но сопряженной с большими стрессами и рутинной работы в пользу работы с меньшей зарплатой, но оставляющей больше возможностей для самореализации, семьи и т. д.), как правило, рассматривается не как разновидности занятости, а как специфическая форма социального и

трудового поведення [6]. Тем не менше, ми вважаємо правомірним розглядати її як різновидність НФЗ, при якій в поведінні співробітника домінує не економічна, а соціальна мотивація (свідомою долею умовності можна сказати про те, що при дауншифтингу відбувається трансформація трудових відносин з економічних в соціально-економічні). Саме це змінення пріоритетів в мотивації (очевидно, що як при традиційній моделі зайнятості, так і при дауншифтингу в мотивації співробітника присутня економічна і соціальна складові, однак їх важливість для працівника в цих випадках відрізняється) слугує, на наш погляд, ще одним критерієм протиставлення традиційної моделі зайнятості і НФЗ.

*Висновок.* Виконаний нами аналіз дозволяє говорити про те, що поряд з добре відомими критеріями розмежування традиційної моделі зайнятості і НФЗ можна також використовувати такі критерії, як комплексну природу відносин між працівником і роботодавцем (коли трудові відносини доповнюються іншими видами економічних відносин), сутність суб'єкта відносин з роботодавцем (індивідуальний працівник або трудовий колектив) і характер мотивації працівника (домінування економічної або соціальної і/або особистісної складової).

Ми сподіваємося, що отримані результати будуть корисні для фахівців в області теорії і практики трудових відносин. Ми також особливо б хотіли підкреслити, що перспективним напрямком досліджень може бути не тільки виявлення нових різновидностей НФЗ, але і вивчення елементів НФЗ, використовуваних в межах традиційної моделі. Як було показано вище, на прикладі доповненої зайнятості, ці елементи можуть ускользати від уваги в силу їх звичності, однак їх виявлення може бути корисним для аналізу всього комплексу відносин між працівником і роботодавцем.

### **Литература**

1. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць. — 2014. — № 1. — С. 296—301.
2. Варшавська Е. Я. Гибкість зайнятості: зарубіжний досвід і російська практика. — Кемерово: Кемеровський державний університет, 2009. — 255 с.
3. Вередюк О. В. Неустійчивість зайнятості: теоретичні основи і оцінка масштабів в Росії // Вестник Санкт-Петербурзького університету. Серія 5: Економіка. — 2013. — № 1. — С. 25—32.
4. Долженко Р. А., Попов Е. І. Взаємозв'язок нових форм трудових відносин і прекарізації праці в умовах постіндустріальної економіки // Вестник Алтайського державного аграрного університету. — 2014. — № 12. — С. 179—185.
5. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складові глобальних змін в соціально-трудова сфері: феномен прекарізації // Урівень життя населення регіонів Росії. — 2013. — № 11. — С. 93—101.
6. Любохинець Л. С. Розвиток інноваційних форм зайнятості за умов трансформації соціально-трудова відносин // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2013. — Т. 3. — № 3. — С. 225—228.
7. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшниковой. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.

### **References**

1. Bilyk, O. M. (2014), 'Atypical employment: contemporary problems', *Sotsial'no-trudovy vidnosyny: teoriya ta praktyka*, Vol. 1, pp. 296-301.
2. Varshavskaya, Ye. Ya. (2009), *Gibkost' zanyatosti: zarubezhnyy opyt i rossiyskaya praktika* [Flexibility of employment: foreign experience and Russian practice], Kemerovskiy gosudarstvennyy universitet, Kemerovo, Russia.
3. Veredyuk, O. V. (2013), "Employment instability: theoretical basis and evaluation of its level in Russia", *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 5: Ekonomika*, Vol. 1, pp. 25-32.
4. Dolzhenko, R. A. and Popov, E. I. (2014). "Correspondence between new forms of employment and labor precarization in post-industrial economy", *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, Vol. 12, pp. 179—185.
5. Kolot, A. M. (2013). "Transformation of employment as a part of global changes in social and labor relation: phenomenon of precarization", *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, Vol. 11, pp. 93—101.
6. Lyubokhinets', L. S. (2013). "Development of innovative forms of employment in conditions of the transformation of labor relations". *Visnyk Khmel'nyts'kogo natsional'nogo universytetu. Ekonomichny nauky*, Vol. 3 (3), pp. 225—228.

7. Gimpel'son, V. E. and Kapelyushnikov, R. I. (2006), *Nestandartnaya zanyatost' v rossiyskoy ekonomike* [Atypical employment in Russian economy]: Izdatel'skiy dom GU VSHE, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 27.06.2015 р.