

## “НОВЫЙ” ПОДХОД К КЛАССИФИКАЦИИ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ\*

© 2016 Половинко Владимир Семенович

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики  
и социологии труда

Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского  
644077, г. Омск, пр-т Мира, д. 55а

© 2016 Долженко Руслан Алексеевич

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда  
и управления персоналом

Алтайский государственный университет  
656049, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, д. 61

E-mail: lvls@mail.ru

Изложен авторский подход к классификации нестандартных форм трудовых отношений, который предполагает использование дополнительного критерия “новизна формы”. Показано, что в настоящее время отсутствуют полноценные представления о типовом разнообразии нестандартных форм трудовых отношений, налицо дефицит исследований, рассматривающих положительные аспекты неформальности. С учетом этого выделены и проанализированы такие нестандартные формы трудовых отношений, которые обладают положительными свойствами применительно к субъектам труда, а именно: аутсорсинг, фрилансинг, инсорсинг, краудсорсинг. Предложены варианты их упорядочения относительно потребностей и запросов организации, рассматривающей возможность их использования в своей практике.

*Ключевые слова:* трудовые отношения, нестандартные формы трудовых отношений, новые формы трудовых отношений, аутсорсинг, краудсорсинг, инсорсинг, фрилансинг.

### **Введение**

Становление инновационной экономики приводит к появлению новых, актуальных для нее форм экономических отношений. Как показывают исследования отечественных и зарубежных ученых, одним из результатов данного процесса является значительное расширение спектра используемых форм взаимодействия экономических агентов, играющих нетипичные для традиционной экономики роли<sup>1</sup>. Подобная тенденция проявляет себя и в сфере трудовых отношений, которая отражает развитие экономической парадигмы и определяется под ее влиянием. Однако если успешные примеры инноваций в экономике быстро ассимилируются

практикой в силу значительного экономического эффекта, то нововведения в системе трудовых отношений из-за ее значительной инертности и консерватизма не находят значительного распространения, несмотря на их прогрессивность и способность удовлетворить интересы различных субъектов труда. Во многом это обусловлено сдерживающим влиянием традиционных институтов трудовых отношений. Согласно традиционным представлениям отечественной теории и практики все многообразие нетипичных форм трудовых отношений, отличных от классической, капиталистической формы, относится к категории нестандартных, неформальных форм. В одной совокупности в данном случае объединяются как неформальные трудовые практики, ухудшающие положение некоторых субъектов труда, так и прогрессивные формы трудовых отношений, направленные на удовлетворение запросов и интересов участников. Подобная ситуация снижает возможности как изучения, так и управления нестандартными взаимодействиями субъектов труда.

\* Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания вузам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014-2016 гг., проект № 2378 “Инновационные методы управления экономикой и формирования человеческого капитала в развитии социально-экономических, трудовых и предпринимательских отношений”.

Для устранения указанной проблемы, фокусировки научного взгляда на типовом разнообразии нестандартных форм трудовых отношений нами был проведен соответствующий анализ, результаты которого представлены в данной статье. Прежде чем рассмотреть возможные варианты классификации нестандартных форм трудовых отношений, необходимо конкретизировать сущность категории “формы трудовых отношений”.

### **Понятие и сущность категории “формы трудовых отношений”**

В силу того что нас интересуют формы такой категории, как “трудовые отношения”, необходимо определить существенные признаки, по наличию которых можно судить о ее наличии.

Содержание первого компонента категории - “отношения” и ее соотношение с категорией “связь” достаточно подробно рассмотрены в работе О.С. Елкиной<sup>2</sup>. Соглашаясь с предложенной данным автором трактовкой, считаем, что отношения - это всегда связь субъектов, имеющая определенную направленность. Но в чем же тогда специфика именно трудовых отношений? На что они направлены?

Сразу же необходимо отметить, что трудовые отношения являются определенной разновидностью общественных отношений. В философской энциклопедии под общественными отношениями понимаются многообразные связи, возникающие между социальными группами, классами, нациями, а также внутри них в процессе их экономической, социальной, политической, культурной жизни и деятельности. Соответственно, в широком смысле, трудовые отношения можно определить как комплекс экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношений субъектов различного уровня, которые реализуются в процессе трудовой деятельности. Однако, как известно, трудовые отношения обладают рядом особенностей, отличающих их от общественных отношений, поэтому такого упрощенного представления недостаточно для понимания возможного типового разнообразия форм трудовых отношений.

Проведенный нами анализ показал, что у отечественных ученых различные подходы к пониманию сущности трудовых отношений. Классик отечественной экономики труда Г.Я. Ракитская, которая впервые ввела в научный обиход данное понятие в нашей стране, понимает под ними со-

циально-экономические отношения в сфере (по поводу) трудовой жизнедеятельности. Определяя сущность трудовых отношений, их целевую направленность, она конкретизирует, что трудовые отношения - это отношения между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее социально-целевой направленности, социальных результатов, формирования и изменения условий и способов трудовой жизнедеятельности<sup>3</sup>. С данной точкой зрения на сущность трудовых отношений трудно не согласиться, именно это определение мы будем использовать в качестве базового в нашей работе.

Следует отметить, что рядом авторов для характеристики различных форм отношений, складывающихся на рынке труда между работниками и работодателями, используется понятие “формы занятости” в качестве базового. Однако мы согласны с суждениями И.Д. Котлярова, в работах которого показано, что в рамках понятия “формы занятости” смешиваются такие явления, как формы трудовых отношений и формы организации труда<sup>4</sup>. Это приводит к размыванию исследовательского фокуса, вносит неразбериху в круг решаемых проблем, при том, что данные явления различаются принципиально. Поэтому, признавая обобщающее значение понятия “формы занятости”, используемое в зарубежных и отечественных работах<sup>5</sup>, в нашем случае мы будем рассматривать именно формы трудовых отношений.

С учетом рассмотренных подходов под формой трудовых отношений мы предлагаем понимать существенные признаки, которые позволяют судить о данной категории, к таковым были отнесены:

- область отношений - трудовая деятельность;
- системность отношений (т.е. наличие у них общих системных свойств, субъектов, обладающих конкретными интересами, целей, уровней, элементов и т.п.);
- реализация отношений в общей социально-экономической среде, которая предполагает наличие определенных форм вознаграждения за труд.

Следует обозначить важную деталь: анализ подходов к понятию трудовых отношений показал, что некоторые формализованные представления об их сущности не отражают объективной действительности, не соответствуют актуальным

реалиям экономики, исключают нестандартные формы из предметного поля трудовых отношений. Так, согласно Трудовому кодексу РФ, трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями и трудовым договором<sup>6</sup>.

Видится, что данная законодательная трактовка ограничивает трудовые отношения лишь уровнем отношений “работник - работодатель”, исключает из концептуального поля исследования другие стороны трудовых отношений, например, реализуемые на уровне личности и на уровне

не рынка труда. Кроме того, эта формализованная точка зрения не отражает целого пласта отношений, который может быть с полным правом причислен к трудовым. Несмотря на активное использование работодателями нетипичных форм трудовых отношений, действующее законодательство не затрагивает подобные инновации и формально относит их не к трудовым отношениям, а к гражданским (регулируемым Гражданским кодексом РФ)<sup>7</sup>. Таким образом, разнообразные проявления новых, нестандартных подходов к трудовым отношениям находятся вне правового поля, что ослабляет возможности их регулирования со стороны государства, снижает защищенность субъектов труда от произвола друг друга. Как обстоит дело с решением этого вопроса в научных работах?

**Классификация форм трудовых отношений и противоречия на их стыке**

Обзор подходов к трудовым отношениям показывает, что они охватывают обширный круг участников, процессов и связей между ними, как результат, они включают в себя различные виды. Нами был проведен анализ подходов к классификации трудовых отношений, в рамках обобщения были консолидированы ключевые основания, по которым могут быть классифицированы различные формы трудовых отношений (рис. 1).

В каждом из выделенных классификационных признаков могут быть идентифицированы соответствующие формы трудовых отношений. Они представлены в табл. 1.

Как видно из таблицы, формы трудовых отношений значительно разграничиваются по различным основаниям. В силу происходящих изменений в характере труда появляются новые формы, которые не укладываются в действующие



**Рис. 1. Основания классификации форм трудовых отношений**

**Таблица 1. Классификационные признаки и формы трудовых отношений**

1. По расположению координирующего органа по отношению к источнику трудовых отношений		
Координирующий орган расположен в организации	Координирующий орган расположен за пределами организации	Координирующий орган распределен по сети исполнителей
2. По устойчивости трудовых отношений		
Устойчивые отношения		Неустойчивые отношения
3. По характеру взаимодействия участников во времени		
Стабильные	Дискретные	Разовые
4. По степени формализованности отношений		
Формальные		Неформальные
5. По уровню специализации исполнителей		
Специализированные исполнители		Универсальные исполнители
6. В зависимости от новизны трудовых отношений по отношению к действующей практике		
Классические (традиционные) формы		Новые (нетрадиционные) формы



**Рис. 2.** Содержание основных противоречий, накапливающихся в системе трудовых отношений в настоящее время

классификации. Именно поэтому нами было предложено использовать дополнительный критерий разграничения традиционных и нетрадиционных форм трудовых отношений.

Ключевая проблема состоит в том, что традиционные и нестандартные формы трудовых отношений продолжают существовать одновременно, а в силу значительных различий между ними в процессе активного внедрения новых форм происходит обострение противоречий в сфере трудовых отношений. С учетом проведенной нами актуализации комплекса противоречий, выделенных в работах Е.Н. Байковой<sup>8</sup> и Н.В. Боталовой<sup>9</sup>, считаем, что в настоящее время идет процесс их активного накопления и усиления в трудовых отношениях (рис. 2).

На практике сущностные противоречия сглаживаются, нивелируются в организации с использованием различных приемов и способов: системы социального партнерства, мер по улучшению условий и охраны труда, контролируемого роста заработной платы, модернизации производства, незначительных и постоянных изменений в системе социальных гарантий и др. В какой-то мере они способны сгладить проблемы на некоторое время, но так как ключевые противоречия между новыми и традиционными формами трудовых отношений не устраняются, они продолжают на-

капливаться в скрытой форме. Становление инновационной экономики, происходящее в настоящее время в нашей стране, усиливает изменения трудовых отношений, способствует накоплению и проявлению обозначенных противоречий.

#### ***Новые формы как особая разновидность прогрессивных форм трудовых отношений***

Как было показано ранее, формы трудовых отношений характеризуются большим разнообразием, многие из них не подпадают под формализованную характеристику, используемую в трудовом законодательстве, значит могут быть отнесены к категории нестандартных форм. Следует отметить, что в последнее десятилетие появилось большое количество работ отечественных ученых, в которых исследуются нестандартные формы занятости и трудовых отношений. Одно из ключевых исследований - работа коллектива авторов под руководством В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшника, в которой заостряется внимание на том, что "нестандартная занятость" выступает обобщающим понятием, которое включает в себя множество различных способов взаимодействия субъектов труда друг с другом<sup>10</sup>. Это усложняет проблему их исследования, так как затрудняет формулирование общих подходов к управлению прогрессивными, новы-

ми формами трудовых отношений. Отметим, что, несмотря на фундаментальность обозначенной исследовательской работы, предложенная в ней классификация форм нестандартной занятости была основана на внешних признаках, кроме того, разного порядка и разной природы и практически в неизменном виде транслировалась в последующих работах других авторов<sup>11</sup>. На наш взгляд, вопрос классификации нестандартных форм занятости и трудовых отношений наиболее подробно рассмотрен в работах Е.Я. Варшавской<sup>12</sup>, О.В. Вередюк<sup>13</sup>, И.Д. Котлярова<sup>14</sup>.

Очевидно, что, используя понятие “новые формы трудовых отношений”, мы всегда имеем в виду такие формы, которые являются антитезой “старых, традиционных форм”, включаемых в классическую модель капиталистического наемного труда. С точки зрения Толкового словаря Даля, “новое” - противоположно старому, прежнему, прошлому; недавно созданное, сделанное; другое, иное, не то, что было прежде<sup>15</sup>. Однако с учетом огромного количества изменений в современном мире, которые затрагивают самые разные аспекты явлений, достаточно сложно выделить из большого числа “новых качеств” те из них, которые выступают содержательными, ключевыми для нашего исследования.

Ключевым критерием выделения классических форм трудовых отношений является то, насколько они институционализированы, нормализованы, внедрены в практику; в свою очередь, новые формы - те, которые не стали еще общепризнанной практикой, не подвержены нормативному регулированию в связи с отсутствием соответствующих институтов.

В отечественных научных работах традиционно используется понятие “неформальные” формы трудовых отношений, но в самой семантике слова “неформальные” заложена негативная коннотация (неформальный - не признанный - бесформенный). Как показывает практика, многие из используемых в настоящее время форм трудовых отношений по своей сути прогрессивны, основаны на использовании современных технологий. Для подчеркивания их положительного значения для общества предлагаем в контексте нашей работы использовать характеристику “новые” наряду с “неформальные”, для отражения положительного значения для субъектов труда.

Мы считаем, что ключевыми характеристиками нового в трудовых отношениях являются те из них, которые затрагивают сущностные сторо-

ны содержания и характера труда. Тогда новые формы трудовых отношений отличаются от классических, традиционных в первую очередь пятью критериями, такими как:

- характер распределения доходов и рисков между работником и работодателем;
- рациональная модель взаимных обязательств и гарантий субъектов трудовых отношений;
- специфика оформления отношений и иной доступ к средствам производства и собственности;
- возможность субъектов труда влиять на минимизацию издержек взаимодействия;
- отсутствие нормативного регулирования со стороны формальных и неформальных норм и правил взаимодействия субъектов труда (их неинституционализированность).

В то же самое время для новых форм характерны общие, ключевые характеристики, которые позволяют отнести их к одному предметному полю трудовых отношений, а именно:

- область отношений - трудовая деятельность;
- системность отношений (т.е. наличие у них общих системных свойств, субъектов, обладающих конкретными интересами, целей, уровней, элементов и т.п.);
- реализация отношений в общей социально-экономической среде, которая предполагает наличие определенных форм вознаграждения за труд.

Исходя из выделенных нами критериев, под новыми формами трудовых отношений следует понимать такие отношения между участниками общественной практики, которые реализуются в процессе трудовой деятельности с учетом их интересов, связанных с наличием новых, ранее не используемых подходов к их осуществлению, с особым характером распределения доходов и рисков, определенными обязательствами и гарантиями, позволяющими минимизировать издержки взаимодействия и до сих пор не урегулированными в общественной практике.

К новым не по времени их возникновения, но по природе осуществления можно отнести такие формы, как: аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг, сдача персонала в аренду и т.д.

Прежде чем перейти к более подробному рассмотрению новых форм трудовых отношений, произведем разграничение понятий “новые формы трудовых отношений” и “инновационные формы трудовых отношений” в силу того, что они



**Рис. 3.** Соотношение категорий “нестандартные формы трудовых отношений”, “новые формы трудовых отношений”, “инновационные формы трудовых отношений”

используются как синонимы, в то время как таковыми не являются.

В нашей работе мы не будем использовать категорию “инновационность” для характеристики новых форм трудовых отношений. Под новым принято называть то, что ранее не существовало, не имело аналогов, инновационное же, помимо того что уже предполагает что-то новое, также обладает и дополнительными качествами, такими как: товарность, рыночная востребованность, статус интеллектуального труда и др. Ряд характеристик инновационного ограничивает данное понятие и не позволяет использовать его применительно к тем формам трудовых отношений, которые уже получили распространение в практике. Именно поэтому, по нашему мнению, необходимо ограничить употребление категории “инновационное” применительно к трудовым отно-

шениям. Повторимся, ключевая причина, по которой мы отказываемся от него, состоит в том, что, когда инновации становятся достоянием многих, они теряют статус инновационности, превращаясь в новое.

Соотношение между категориями “нестандартные формы трудовых отношений”, “новые формы трудовых отношений”, “инновационные формы трудовых отношений” представлено на рис. 3.

Таким образом, мы видим, что инновационные формы входят в общую совокупность новых форм, которые, в свою очередь, являются частью нестандартных форм трудовых отношений, той, которая в силу положительного значения для субъектов труда имеет перспективы дальнейшего развития.

Становление новых форм трудовых отношений, которые разнообразны по своим характеристикам, можно рассматривать как проявление одного и того же запроса на трансформацию модели взаимодействия между работником и работодателем, по-разному реализованного в разных экономических контекстах. Одно из ключевых направлений совершенствования организаций последнего времени - оптимизация, отказ от непрофильных функций, которые не приносят потребителю и организации ценность, но выполнение которых необходимо для существования и развития организации. С этой целью все усилия организации должны прикладываться к профильным направлениям, остальные же функции должны быть переданы на сторону, внутрь (перераспределение между работниками и подразделениями организации), массовому сообществу, либо организация может просто отказаться от их реализации.

С учетом используемой в работе методологии, выделенных особенностей новых форм трудовых отношений, определяющих специфику их реализации, нами были определены следующие



**Рис. 4.** Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный/заочный)

базовые виды новых форм трудовых отношений (рис. 4).

Как видно из рисунка, большая часть из них связана с использованием информационных дистанционных технологий и предполагает заочное участие работников.

Кроме того, в ходе исследования нами были выявлены возможные направления перемещения функций и персонала, их осуществляющего, в ходе реализации новых форм трудовых отношений, они представлены на рис. 5.

Осуществленный нами контент-анализ научных работ, посвященных исследованию измене-

сделать вывод, что обозначенные формы по своим характеристикам соответствуют выделенным ранее критериями новых форм трудовых отношений. Все эти понятия представляют собой неологизмы и происходят от слияния двух английских слов: базового корня “sourcing” (sourcing - передача ресурсов) и корня, уточняющего направление передачи: out - за, in - в, crowd - толпа.

Возможные направления перемещения функций и персонала, их осуществляющего, в зависимости от направленности перемещения функций относительно организации и уровня специализации исполнителя приведены в табл. 2.

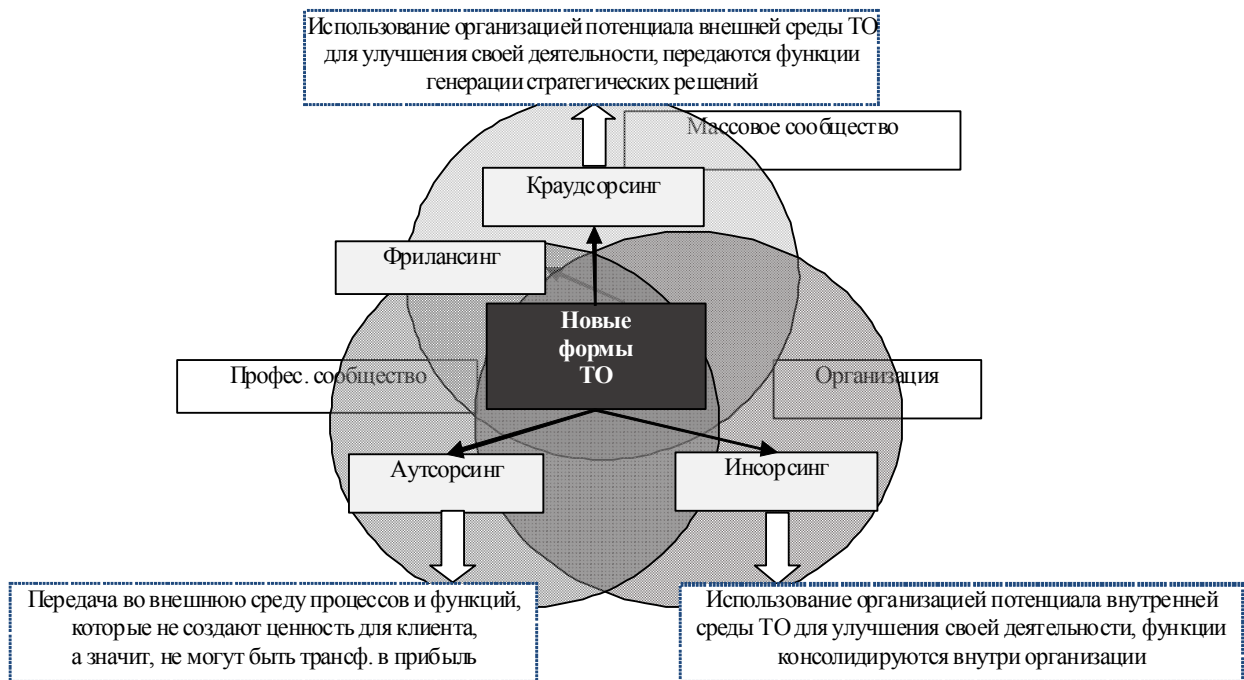


Рис. 5. Направления перемещения функций и персонала, их осуществляющего, в ходе реализации новых форм трудовых отношений

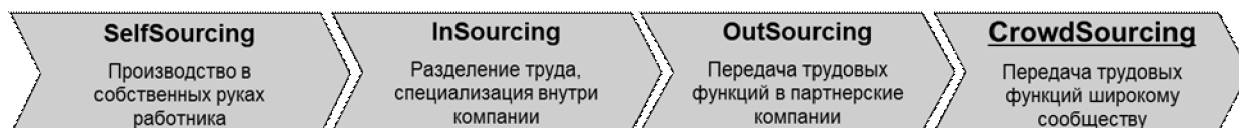
ний в системе трудовых отношений, позволяет резюмировать, что наиболее актуальными для ученых и востребованными практикой, являются такие формы трудовых отношений, как: аутсорсинг, фрилансинг, инсорсинг и краудсорсинг. Проведенное нами сопоставление дает возможность

С учетом выделенных направлений мы считаем необходимым разделить новые формы трудовых отношений на два вида:

- эндогенные новые формы трудовых отношений - предполагающие реализацию трудовых функций внутри организации силами работников;

Таблица 2. Возможности перемещения функций в рамках использования сорсинг-технологий

Уровень специализации исполнителя	Направление перемещения функций	
	Внутри организации	За пределы организации
Низкая	Оффсорсинг - отказ от выполнения этих функций вообще	Краудсорсинг - передача функций массовой общности людей с помощью технологий коллективного взаимодействия
Высокая	Инсорсинг - передача функций исполнителю внутри организации, в рамках особой методологии	Аутсорсинг/фрилансинг - передача функций специализированному исполнителю за пределами организации



**Рис. 6. Взаимосвязь эволюции форм разделения труда и трудовых отношений**

- экзогенные новые формы трудовых отношений - реализуемые за пределами организации силами сторонних специалистов. Несмотря на то, что экзогенные формы трудовых отношений предполагают передачу трудовых функций из организации во внешнюю среду, они не лишаются содержательных характеристик труда.

Авторские трактовки выделенных нами форм отношений субъектов труда включают в себя следующие:

Аутсорсинг - это особая форма трудовых отношений, при которой заказчик передает по договору обязанность выполнять определенные трудовые функции сторонней организации, которые будут реализовываться ее работниками по стандартам, установленным заказчиком.

Фрилансинг - форма трудовых отношений, при которой профессионал определенной квалификации, не состоящий в штате организаций и не включенный в традиционные трудовые отношения, самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика.

Инсорсинг - форма трудовых отношений, при которой трудовые функции распределяются по особой методологии и технологии на подразделение или на отдельных работников для их реализации внутри организации.

Краудсорсинг - это форма трудовых отношений, при которой определенные трудовые функции передаются неопределенному кругу лиц, организованному через компьютерные сети для совместной деятельности, на основании публичной оферты.

Появление новых форм трудовых отношений можно также связать с эволюцией разделения труда, которая в значительной степени влияет на общество и происходящие в нем процессы. Данная взаимосвязь представлена на рис. 6.

Таким образом, возникновение новых форм трудовых отношений является проявлением естественного развития трудовых отношений в связи со становлением инновационной экономики. Рядом отечественных авторов уже были сделаны попытки обосновать трансформацию трудовых отношений, например, Е.В. Нехода говорит о

необходимости модернизации социально-трудовых отношений, которая должна выражать новое качество социализации субъектов трудовой деятельности, под социализацией трудовых отношений ученый понимает в первую очередь гуманизацию труда<sup>16</sup>, однако, с нашей точки зрения, происходящие в настоящее время трансформации в обществе, в том числе в системе трудовых отношений, связаны с экономическими причинами.

Считаем, что использование новых форм трудовых отношений на практике в конечном итоге может привести к снижению противоречий, накопившихся в системе трудовых отношений, которые были выделены в работе ранее, а также повысить эффективность реализации труда в современных условиях. Они в большей степени учитывают интересы всех сторон, способны удовлетворить существенные потребности работника, повысить изменчивость организации (которая в рамках инновационной экономики является важнейшим условием выживания и развития), адаптируют рынок труда к новым требованиям субъектов трудовых отношений.

Если рассматривать новые формы трудовых отношений на уровне отдельного работника, то видно, что, с одной стороны, на него могут передаваться предпринимательские риски, с другой - создаваться условия для получения дополнительных доходов, более комфортабельного ведения трудовой деятельности и самореализации. Для организации новых форм трудовых отношений позволяют увеличить эффективность деятельности как работников, так и всей компании. Для рынка труда новое - то, что уже начинает оказывать влияние на характер процессов и отношений на нем, но что до сих пор не формализовано, не институционализировано.

### **Заключение**

Подведем итоги проделанной работы. С учетом анализа различных подходов к выделению видов трудовых отношений нами была актуализирована их классификация. В работе было предложено использовать дополнительный критерий классификации трудовых отношений, который связан с вы-



делением новых и классических форм трудовых отношений. Также нами были предложены ключевые критерии классификации новых форм трудовых отношений, с учетом которых предложено авторское видение понятия “новые формы трудовых отношений”, под которыми понимаются такие отношения между участниками общественной практики, которые реализуются в процессе трудовой деятельности с учетом их интересов, связанных с наличием новых, ранее не используемых подходов к их осуществлению, учитывают интересы субъектов труда, обладают особым характером распределения доходов и рисков, гарантируют определенные обязательства и гарантии, позволяющие минимизировать издержки взаимодействия и до сих пор полностью не внедренные в практику. Было проведено сопоставление категорий “нестандартные формы трудовых отношений”, “новые формы трудовых отношений”, “инновационные формы трудовых отношений”, обосновано разграничение новых и инновационных форм трудовых отношений. Были выделены наиболее распространенные в практике нестандартные формы трудовых отношений, которые соответствуют критериям “новых форм”, среди них: инсорсинг, аутсорсинг, фрилансинг, краудсорсинг. Представлена их эволюция в рамках идеи эволюции форм разделения труда, как ключевого фактора эволюции экономики и общества.

<sup>1</sup> *Климанов Д.Е., Третьяк О.А.* Бизнес-модели: основные направления исследований и поиски содержательного фундамента концепции // Российский журнал менеджмента. 2014. Т. 12, № 3. С. 107-130.

<sup>2</sup> *Елкина О.С.* О категориях “связь”, “отношения” и их соотношении // Вестник Омского университета. Серия “Экономика”. 2006. № 4. С. 44.

<sup>3</sup> *Ракитская Г.Я.* Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). Москва, 2003.

<sup>4</sup> *Котляров И.Д.* Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // Социально-трудовой відносини: теорія та практика : збірник наукових праць. 2014. № 1. С. 217-222.

<sup>5</sup> См.: *Котляров И.Д.* Нетрадиционные формы...; Ackers P., Wilkinson A. (2003) Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition. Oxford.

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : [принят ГД ФС РФ 21 дек. 2001 г.] : [ред. от 13 июля 2015 г.] : [с изм. и доп., вступ. в силу с 1 янв. 2016 г.].

<sup>7</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ : [ред. от 13 июля 2015 г.].

<sup>8</sup> *Байкова Е.Н.* Социальные противоречия в современном российском обществе (на примере социально-трудовых отношений) : дис. ... канд. социол. наук. Москва, 2006.

<sup>9</sup> *Боталова Н.В.* Противоречия в социальном партнерстве как причина возникновения проблем в сфере труда // Вестник УдмГУ. 2009. № 2-1. С. 17-26.

<sup>10</sup> *Капелюшников Р.И.* Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? Москва, 2012.

<sup>11</sup> *Котляров И.Д.* Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. Т. 6, № 4. С. 28-36.

<sup>12</sup> *Варшавская Е.Я.* Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово, 2009.

<sup>13</sup> *Вердюк О.В.* Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5 “Экономика”. 2013. № 1. С. 25-32.

<sup>14</sup> *Котляров И.Д.* Нестандартные формы...

<sup>15</sup> *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. Санкт-Петербург, 1863-1866.

<sup>16</sup> *Нехода Е.В.* Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 302. С. 160-167.

Поступила в редакцию 04.06.2016 г.