

## Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения

Наталья В. Дорохова<sup>1</sup> nv\_dorohova@mail.ru

<sup>1</sup> Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

**Реферат.** В настоящее время все большее распространение получают нестандартные формы занятости населения. При этом не сложилось однозначного подхода к определению и содержанию нестандартной занятости. В статье проведен анализ разнообразных трактовок данного понятия, на основании чего, автор делает вывод о сложности и противоречивости нестандартной занятости как экономической категории. Рассмотрены различные подходы к классификации форм нестандартной занятости. Выделены основные формы нестандартной занятости, такие как: гибкий рабочий год, гибкая рабочая неделя, гибкий график рабочего времени, дистанционный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма; агентская занятость, самозанятость, недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость, занятость на основе срочных трудовых договоров, занятость на основе договора гражданско-правового характера, разовая занятость, случайная занятость, временная занятость, вторичная занятость и совместительство. Предложен авторский подход к классификации форм нестандартной занятости населения, основанный на выявлении влияния нестандартной занятости на развитие человеческого потенциала. В целях классификации форм нестандартной занятости с позиций их влияния на развитие человеческого потенциала в качестве критериев классификации предложены следующие: условия трудовой деятельности, оплата труда и социальные гарантии, возможность участия работников в управлении, возможность развития личности и самореализации, стабильность занятости. В зависимости от того, какое значение принимает каждый из названных критериев, ту или иную форму нестандартной занятости можно отнести к прогрессивным или регрессивным ее формам. Делается вывод о том, что подобная классификация форм нестандартной занятости населения должна лежать в основе государственной политики управления занятостью.

**Ключевые слова:** занятость населения, нестандартная занятость населения, формы нестандартной занятости населения, классификация форм нестандартной занятости населения

## Analysis of approaches to classification of forms of non-standard employment

Natalija V. Dorokhova<sup>1</sup> nv\_dorohova@mail.ru

<sup>1</sup> Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

**Summary.** Currently becoming more widespread non-standard forms of employment. If this is not clear approach to the definition and maintenance of non-standard employment. In the article the analysis of diverse interpretations of the concept, on what basis, the author makes a conclusion about the complexity and contradictory nature of precarious employment as an economic category. It examines different approaches to classification of forms of precarious employment. The main forms of precarious employment such as flexible working year, flexible working week, flexible working hours, remote work, employees on call, shift forwarding; Agency employment, self-employment, negotiator, underemployment, over employment, employment on the basis of fixed-term contracts employment based on contract of civil-legal nature, one-time employment, casual employment, temporary employment, secondary employment and part-time. The author's approach to classification of non-standard forms of employment, based on identifying the impact of atypical employment on the development of human potential. For the purpose of classification of non-standard employment forms from the standpoint of their impact on human development as the criteria of classification proposed in the following: working conditions, wages and social guarantees, possibility of workers' participation in management, personal development and self-employment stability. Depending on what value each of these criteria, some form of non-standard employment can be attributed to the progressive or regressive. Classification of non-standard forms of employment should be the basis of the state policy of employment management.

**Keywords:** employment, nonstandard employment, nonstandard forms of employment, classification of forms of non-standard employment

### Введение

В современных условиях феномен нестандартной занятости приобрел широкое распространение и стал привычным явлением на рынке труда. Такому положению вещей способствовал целый ряд факторов, все многообразие которых можно свести к коренным изменениям, происходящим в основных сферах жизнедеятельности современного общества.

Однако, до настоящего момента не сложилось единого подхода как в научном плане, так и на практике к определению нестандартной занятости. Так, по мнению В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, «нестандартные формы

занятости представляют собой все формы занятости, отклоняющиеся от существующего стандарта [1]». А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин определяют нестандартные формы занятости как «организационно-правовые способы, условия трудоустройства с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, вызванные необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день, а также необходимостью сдерживать нарастание безработицы» [3]. По мнению М.А. Винокурова, Н.А. Горелова, «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения,

Для цитирования

Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник ВГУИТ. 2017. Т. 79. № 1. С. 381–385. doi:10.20914/2310-1202-2017-1-381-385

For citation

Dorokhova N.V. Analysis of approaches to classification of forms of non-standard employment. *Vestnik VGUET* [Proceedings of VSUET]. 2017. Vol. 79. no. 1. pp. 381–385. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2017-1-381-385

применение снижающих издержки гибких систем заработной платы» [2]. Авторы данного определения считают, что нестандартные формы занятости способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни.

Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова под нестандартными формами занятости предполагают «результат применения работодателями практик найма, предназначенных ограничить или сократить до минимума численность своих постоянных кадровых работников, максимально повысить гибкость рабочей силы в плане ее использования и переложить все риски на плечи трудящихся» [8]. По нашему мнению, под нестандартной занятостью можно понимать те формы занятости, которые по каким-либо характеристикам отличаются от действующего в настоящее время стандарта.

Кроме отсутствия единого подхода к определению нестандартной занятости, исследователи расходятся и в оценках данного феномена. Так, по мнению И.Д. Котлярова «...можно говорить о том, что нестандартные формы занятости связываются с большими возможностями для работника и для работодателя по сравнению с традиционной моделью занятости. С другой стороны, присутствуют ярко выраженные опасения того, что нестандартные формы занятости будут размывать традиционную модель занятости и давать работодателям большие возможности за счет ущемления законных прав трудящихся» [4].

Подобное положение вещей свидетельствует о том, что нестандартная занятость как любая экономическая категория характеризуется противоречивостью (двойственностью). С одной стороны, нестандартная занятость выступает в качестве адаптационного средства к негативным тенденциям на рынке труда, имеющим наибольшее проявление в условиях кризиса экономической системы. С другой стороны, нестандартная занятость представляет собой развитие отношений занятости, обусловленное особенностями постиндустриального этапа развития современного общества, и соответствующей ему трансформации трудовых мотивов и ценностей.

Нестандартные формы занятости весьма многообразны, что требует их классификации:

1) по гибкости режимов рабочего времени: гибкий рабочий год, гибкая рабочая неделя, гибкий график рабочего времени;

2) по способу организации трудовой деятельности: дистанционный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма; агентская занятость;

3) по степени индивидуализации: самостоятельный труд. Самостоятельный труд подразумевает такие формы нестандартной занятости как самозанятость и занятость в личном подсобном хозяйстве;

4) по продолжительности рабочего времени: недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость;

5) по продолжительности трудовых отношений: занятость на основе срочных трудовых договоров, занятость на основе договора гражданско-правового характера, разовая занятость, случайная занятость, временная занятость;

6) по статусу трудовой деятельности: вторичная занятость и совместительство.

Подобный подход к классификации форм нестандартной занятости, получивший широкое распространение в современной литературе, дает представление о многогранности данного явления, однако не может служить почвой для управления развитием тех или иных форм занятости в интересах экономики и общества. Так, по мнению Р.А. Долженко «потребность в эффективном управлении работниками при использовании новых форм трудовых отношений в организации усиливается тем фактом, что участникам экономических отношений (в том числе и трудовых), необходимо соответствовать новым требованиям рынка: постоянной изменчивостью, ориентацией на удовлетворение потребностей потребителей, поиском путей оптимизации деятельности и так далее» [3]. Данный тезис подтверждает необходимость классификации форм нестандартной занятости в целях управления с позиции их влияния на развитие человеческого потенциала.

Человеческий потенциал личности (индивида) состоит в основном из множества потенций. Термин “потенциал” происходит от латинского слова *potentia*, которое означает силу, мощь, возможность, способность, существующую скрыто.

В экономической науке человеческий потенциал принято понимать как коллективный субъект общественного производства, имеющий социальную, демографическую, профессиональную и квалификационную структуру, взаимодействие элементов которого обеспечивает развитие экономики. Качество человеческого потенциала представляет собой множество его свойств и признаков, определяющих способность человека выполнять свою роль и соответствовать предъявляемым требованиям.

Под развитие человеческого потенциала принято понимать процесс расширения возможностей человека в различных сферах деятельности, как результат положительных изменений его физических, социально-психологических и интеллектуальных характеристик.

Развитие человеческого потенциала предполагает две составляющие: формирование человеческих способностей и использование этих способностей для работы. В настоящее время можно выделить целую систему факторов, определяющих развитие человеческого потенциала. Их можно подразделить на внутренние факторы и внешние факторы. К внутренним факторам необходимо отнести те внутриличностные состояния, которые способствуют росту человеческого потенциала: мотивы, ценности и установки.

Мотив можно определить как побудительную причину, динамический процесс, управляющий поведением человека, определяющий его направление, активность и устойчивость. Именно мотивы побуждают человека к той или иной деятельности (или отказу от таковой).

Ценности определяются как важность, значимость, польза чего-либо.

Установки – это внутренне качество субъекта, базирующееся на его предшествующем опыте, предрасполагающее к определенной активности в определенной ситуации.

Совокупность мотивов, ценностей и установок личности, соответствующая ориентации на личностный и профессиональный рост побуждает личность к определенной модели трудового поведения и способствует развитию человеческого потенциала.

Под внешними факторами, оказывающими воздействие на развитие человеческого потенциала, необходимо понимать определенные характеристики внешней среды, сказывающиеся на динамике развития человеческого потенциала. К таковым характеристикам можно отнести совокупность культурных, политических, экономических, социальных и экологических факторов. Состояние здоровья, образование, занятость, развитие культуры, науки и уровень жизни являются не только важнейшими параметрами, характеризующими человеческий потенциал, но и во многом определяют возможности индивидов во всех сферах человеческой жизни.

Обозначенную выше совокупность факторов внешней среды применительно к отношениям занятости во многом отражают положения, характеризующие условия занятости, закрепленные в Концепции достойного труда. Концепция достойного труда была предложена в 1999 году в докладе генерального директора МБТ на 87 сессии Международной конференции труда. Достойный труд подразумевает следующее: занятость, социальную защиту, права трудящихся и социальный диалог. Под занятостью в данном контексте понимают любую работу. Необходимо отметить, что критерии достойного

труда относятся не только к занятым в формальной экономике, но и к наемным лицам в нерегулируемой экономике, самозанятым и надомным работникам.

В концепции достойного труда определяются шесть его основных аспектов.

1) Возможность для труда. Это понятие означает такое положение, при котором все люди, желающие трудиться, могли бы найти работу, ибо достойный труд явно невозможен без самой работы. Речь идет о широком понятии работы, охватывающем все формы экономической деятельности, включая самозанятость, неоплачиваемый семейный труд и работу по найму в неформальном и формальном секторах.

2) Труд в условиях свободы. Это, в свою очередь, означает, что работа должна быть свободно выбранной и что некоторые формы труда неприемлемы в XXI в. Принудительный труд, рабский труд и наихудшие формы детского труда должны быть ликвидированы в соответствии с принятыми международными конвенциями. Это также означает, что трудящиеся должны иметь возможность свободно объединяться в свои организации и не подвергаться дискриминации.

3) Производительный труд. Имеет исключительное значение для трудящихся, поскольку является основой для обеспечения нормальных условий жизнедеятельности и расширенного воспроизводства рабочей силы.

4) Справедливость. Означает отсутствие дискриминации на работе и при доступе к работе, а также возможность сбалансировать трудовую деятельность и семейную жизнь.

5) Защищенность на работе. Подразумевает необходимость гарантии здоровья, пенсий и средств к существованию, а также должной финансовой и иной защите в случае болезни и других непредвиденных обстоятельствах.

6) Достоинство на работе. Данный аспект предполагает уважительное отношение и возможность для них заявлять о своих проблемах и участвовать в принятии решений, затрагивающих условия их труда. При этом для трудящихся существенно возможность представлять свои интересы коллективным образом.

В целях классификации форм нестандартной занятости с позиций их влияния на развитие человеческого потенциала, учитывая положения Концепции достойного труда, в качестве критериев классификации можно предложить следующие:

- 1) условия трудовой деятельности;
- 2) оплата труда и социальные гарантии;
- 3) возможность участия работников в управлении;

4) возможность развития личности и самореализации;

5) стабильность занятости.

В том случае, если все критерии принимают положительное значение, то ту или иную форму нестандартной занятости можно будет отнести к прогрессивным формам. Название прогрессивные формы происходит от слова прогресс, которое в данном контексте принимает значение направления развития, характеризующегося переходом от низшего к высшему, от простых к более сложным совершенным формам, что выражается в более высокой организации, в росте эволюционных возможностей.

В том случае, если хотя бы один из указанных выше критериев принимает отрицательное значение, та или иная форма нестандартной

занятости будет относиться к регрессивным формам (в том смысле, что регресс – это движение от высшего к низшему, деградация, возврат к уже отжившим структурам и отношениям, то есть всё, что приводит к негативным последствиям в жизни общества).

Необходимо отметить, что четко и однозначно разделить формы нестандартной занятости на прогрессивные и регрессивные не представляется возможным, поскольку изменение значения критериев классификации (условий занятости) может привести к переходу той или иной формы занятости из прогрессивной в регрессивную группу.

Представим описанную выше классификацию схематично (рисунок 1).

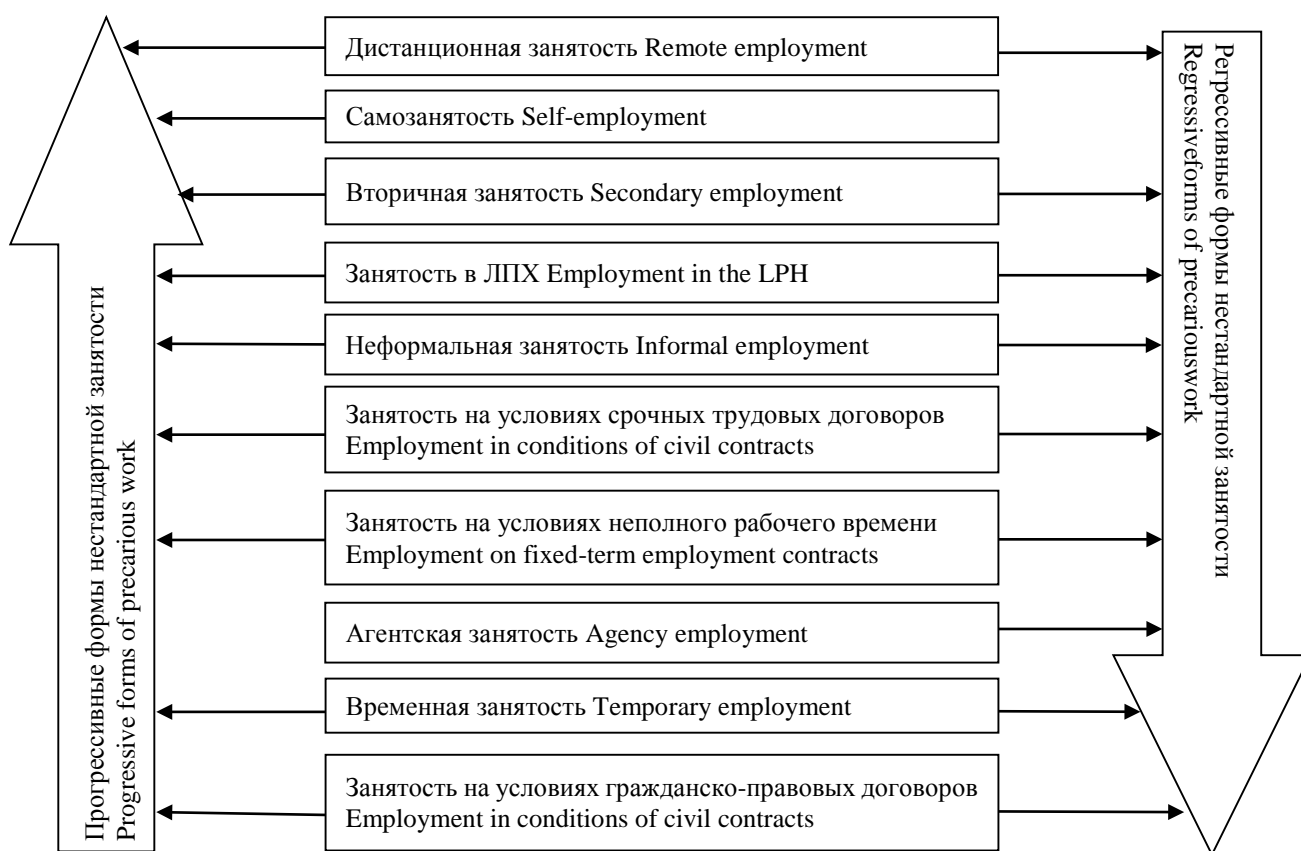


Рисунок 1. Классификация форм нестандартной занятости

Figure 1. Classification of forms of precarious work

Однако, такую форму нестандартной занятости, как самозанятость, по нашему мнению, необходимо однозначно отнести к прогрессивным формам, поскольку она представляет собой не только форму занятости, но и форму организации предпринимательской деятельности. А предпринимательство – это всегда инициативная деятельность индивида, основанная на его личных способностях и стремлениях и, во многом,

те условия занятости, которые будут иметь место у самозанятого зависят от него самого.

### Заключение

Представленная выше классификация форм нестандартной занятости с позиций их влияния на развитие человеческого потенциала должна быть в основе политики управления занятостью, направленной на снижение напряженности на рынке труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1 Гимпельсон В., Капелюшников Р., Вишневская Н. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труд Москва. Издательский дом ВШЭ, 2014. 536 с.

2 Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Трансформация занятости в России: проблемы и пути решения // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2013. № 2 (3). С. 13-16.

3 Долженко Р. А. Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 1. С. 168–173.

4 Котляров И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. Т. 6. № 1. С. 55–64.

5 Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда Москва: МИК, 1997. 264 с.

6 Серебрякова Н. А. Основные проблемы планирования инновационного развития хозяйственных систем // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2014. № 4 (9). С. 115–116.

7 Серебрякова Н. А. Обеспечение эффективности системы менеджмента организации на основе развития управленческого консультирования // Теоретические и прикладные вопросы экономики и сферы услуг. 2013. № 6. С. 43–50.

8 Яковенко Е. Г., Христюбова Н. Е., Мостова В. Д., пособие Экономика труда: учеб. пособие Москва. ЮНИТИДАНА, 2012. 320 с.

9 Ashenfelter O., Farber F., Ransom M. Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey : Discussion Paper № 4915. Bonn : The Institute for the Study of Labor, 2013. URL: <http://ftp.iza.org/dp4915.pdf> (дата обращения: 5.10.2016)

10 Campbell R. Harvey's Hypertextual Finance Glossary. URL: <https://people.duke.edu/~charvey/Classes/wpg/bfglosm.htm> (дата обращения: 1.11.2016)

11 Jong J. de, Wennekers S. Conceptualizing entrepreneurial employee behavior. Zoetermeer, 2014. URL: <http://www.entrepreneurshipsme.eu/pdf-ez/H200802.pdf>. (дата обращения 12.11.2016)

12 Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. N.Y. : Bloomsbury Academic. 2014. 192 с.

13 Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization, 2013. 51 с.

## REFERENCES

1 Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Vishnevskaya N. V teni regulirovaniya. Neformal'nost' na Rossiiskom rynke trud [In the shadow of regulation.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Наталья В. Дорохова** к. э. н., доцент, кафедра теории экономики, товароведения и торговли, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, nv\_dorohova@mail.ru

## КРИТЕРИЙ АВТОРСТВА

**Наталья В. Дорохова** написала рукопись, корректировала её до подачи в редакцию и несёт ответственность за плагиат

## КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ПОСТУПИЛА 14.12.2016

ПРИНЯТА В ПЕЧАТЬ 01.02.2017

Informality in the Russian labor market]. Moscow. Izdatel'skii dom VShE 2014. 536 p. (in Russian).

2 Dashkova E. S., Dorokhova N. V. Transformation of employment in Russia: problems and solutions. *Ekonomika. Innovatsii. Upravlenie kachestvom*. [Economy. Innovation. The management of quality]. 2013. no. 2 (3). pp. 13-16. (in Russian).

3 Dolzhenko R. A. Transaction costs of using new forms of labor relations. *Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Proceedings of Altai state agrarian University]. 2014. no. 1. pp. 168–173. (in Russian).

4 Kotlyarov I. D. The problem of regulating non-standard forms of employment. *Journal of economic regulation (Voprosy regulirovaniya ekonomiki)* [Journal of economic regulation (regulation of the economy)]. 2015. vol. 6. no. 1. pp. 55–64. (in Russian).

5 Rofe A. I., Zbyshko B. G., Ishin V. V. Rynok truda, zanyatost' naseleniya, ekonomika resursov dlya truda [Labour market, employment, economy of resources for labor]. Moscow. MIK 1997. 264 p. (in Russian).

6 Serebryakova N. A. Main issues of planning of innovative development of economic systems. *Ekonomika. Innovatsii. Upravlenie kachestvom* [Economy. Innovation. Quality management]. 2014. no. 4 (9). pp. 115–116. (in Russian).

7 Serebryakova N. A. Ensuring the effectiveness of the management system of the organization through the development of management consulting. *Teoreticheskie i prikladnye voprosy ekonomiki i sfery uslug* [Theoretical and applied questions of economy and services]. 2013. no. 6. pp. 43–50. (in Russian).

8 Yakovenko E. G., Khristolyubova N. E., Mostova V. D., *Ekonomika truda: ucheb. posobie* [Labor Economics]. Moscow. YUNITIDANA 2012. 320 p. (in Russian).

9 Ashenfelter O., Farber F., Ransom M. Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey: Discussion Paper no. 4915. Bonn : The Institute for the Study of Labor, 2013. <http://ftp.iza.org/dp4915.pdf> (accessed at: 5.10.2016)

10 Campbell R. Harvey's Hypertextual Finance Glossary. <https://people.duke.edu/~charvey/Classes/wpg/bfglosm.htm> (accessed at: 1.11.2016)

11 Jong J. de, Wennekers S. Conceptualizing entrepreneurial employee behavior. Zoetermeer, 2014. <http://www.entrepreneurshipsme.eu/pdf-ez/H200802.pdf>. (accessed at 12.11.2016)

12 Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. N.Y. Bloomsbury Academic. 2014. 192 p.

13 Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization, 2013. 51 p.

## INFORMATION ABOUT AUTHORS

**Natalija V. Dorokhova** candidate of economical sciences, assistant professor, economics, commodity science and commerce department, Voronezh state university of engineering technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, nv\_dorohova@mail.ru

## CONTRIBUTION

**Natalija V. Dorokhova** wrote the manuscript, correct it before filing in editing and is responsible for plagiarism

## CONFLICT OF INTEREST

The author declare no conflict of interest.

RECEIVED 12.14.2016

ACCEPTED 2.1.2017