



УДК 331.101.54

Р.А. Долженко, Э.И. Попов
R.A. Dolzhenko, E.I. Popov

ВЗАИМОСВЯЗЬ НОВЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРЕКАРИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

INTERRELATION OF NEW FORMS OF LABOR RELATIONS AND LABOR PRECARIZATION IN CONDITIONS OF A POST-INDUSTRIAL ECONOMY

Ключевые слова: *постиндустриальная экономика, новые формы трудовых отношений, прекаризация труда, улучшение качества трудовой деятельности.*

Прекаризация труда – оскудение содержания трудовых отношений, нивелирование прав со стороны работников и пренебрежение обязанностями со стороны работодателя. В свою очередь, новые формы трудовых отношений – это комплекс трансформаций в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда. К новым формам трудовых отношений можно отнести: аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг и т.д. С нашей точки зрения, самая проблемная и противоречивая зона трудовых отношений, которая находится на стыке новых, постиндустриальных форм трудовых отношений и старых, традиционных и индустриальных, выступает источником прекаризации труда. Цель – обоснование взаимосвязи между новыми формами трудовых отношений и усиливающейся прекаризацией труда в условиях становления постиндустриальной экономики. Объектом исследования являются новые формы трудовых отношений, появление которых имеет экономическую, правовую и социальную природу. Предметом исследования выступает специфика противопоставления новых и традиционных форм трудовых отношений, различия между которыми приводят к усилению прекаризации труда в сфере трудовых отношений. При выполнении работы использованы следующие методы: традиционный анализ литературы, методы научной классификации, систематизации, логического и сравнительного анализа. Теоретическая значимость исследования состоит в том, что выводы работы вносят вклад в развитие теоретико-методологической базы использования новых форм трудовых отношений в постиндустриальной экономике, а также таких направлений развития науки, как экономика и социология труда. Выделены причины усиления прекаризации труда в современных условиях, устранение кото-

рых может привести к улучшению качества работы участников трудовых отношений в традиционных и постиндустриальных отраслях экономики.

Keywords: *post-industrial economy, new forms of labor relations, precarization of labor, optimize the quality of labor activity*

Precairization of labor is the impoverishment of the content of the employment relationship, the reduction of workers' rights and disregard of duties from the employer. New forms of labor relations - a set of transformations in the economic, social, psychological, legal relationships, which are realized in the course of employment between actors at different levels, get the gradual spread of the labor market. Among the new forms of employment include: outsourcing, crowdsourcing, outstaffing, insourcing, etc. The most problematic and controversial area of labor relations, which is located at the junction of the new, post-industrial forms of labor relations and old, traditional and industrial, is a source of labor precarization. The purpose of the article - study the relationship between new forms of employment and increasing labor precarization in the conditions of post-industrial economy. Objects of study are the new forms of labor relations, is a phenomenon that has economic, legal and social nature. The subject of research is the specificity of the opposition of new and traditional forms of labor relations, the differences between them lead to increased labor precarization in labor relations. Performed by the following methods: the traditional analysis of the literature, methods of scientific classification, ordering, logical and comparative analysis. The theoretical significance of the study is that the conclusions of the work contributed to the development of theoretical and methodological basis for the use of new forms of labor relations in the post-industrial economy, the development of such areas of science, like economics and sociology of labor. The reasons of increased precarization of labor in modern conditions are highlighted. Their removal could lead to the improvement the quality of participants work in labor relations in traditional and post-industrial sectors of the economy.

Долженко Руслан Алексеевич, к.э.н., доцент, каф. экономики, социологии труда и управления персоналом, Алтайский государственный университет. E-mail: snurk17@gmail.com.

Попов Эдуард Иванович, научный консультант, каф. экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, советник по экономическим вопросам Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами. E-mail: edward-popov@e1.ru.

Dolzhenko Ruslan Alekseyevich, Cand. Econ. Sci., Assoc. Prof., Chair of Economics, Labour Sociology and Human Resources Management, Altai State University. E-mail: snurk17@gmail.com.

Popov Eduard Ivanovich, Scientific Adviser, Chair of Labor Economics and Personnel Management, Ural State Economic University. E-mail: edward-popov@e1.ru.

Введение

Трансформация экономики, обусловленная глобализацией и информатизацией, накладывает отпечаток на все формы отношений между экономическими субъектами, заставляя их, зачастую, с нуля выстраивать свои взаимодействия. Не избежала этой участи и трудовая сфера. В областях экономики, в которых степень специфичности сделки максимальна, а затраты на страховочные меры предосторожности со стороны участников сделки велики, с точки зрения представителей неинституциональной экономики, необходима дополнительная институционализация отношений [1]. Именно таковыми являются классические формы трудовых отношений, степень формализации которых всегда была максимальной.

Новые веяния в экономике приводят к появлению нетипичных форм взаимодействия участников труда, которые не укладываются в традиционные классификации и представления о границах трудовых, гражданских, юридических отношений. И если для работодателя использование подобных форм привлекательно в силу того, что он с их помощью старается снизить свои риски и издержки, то для работников они, как правило, связаны со снижением доходов, увеличением интенсивности труда, снижением защищенности. Для таких, не институционализированных, отношений характерно наличие больших транзакционных издержек, которые приводят к росту дополнительных затрат субъектов труда.

Под транзакционными издержками можно понять затраты взаимодействия субъектов трудовых отношений, которые не направлены непосредственно на производство экономических благ, но обеспечивают успешную реализацию данного процесса. Такие издержки вслед за К. Арроу можно сопоставить с силами физического трения между поверхностями [2], которые ухудшают скорость и качество их взаимодействия. Транзакционные издержки всегда сосредоточены в зонах противоречий между экономическими субъектами. Подобные противоречия в свою очередь служат источником напряжения в трудовой сфере, приводят к социально-трудовым конфликтам.

Отечественные компании только начинают осваивать новые технологии трансформации трудовых функций, их использование может радикально изменить роль субъектов трудовых отношений, повлиять на их трудовую жизнь, в том числе и в худшую сторону, привести к прекаризации труда работников. Именно этому аспекту трансформации труда в новых условиях и посвящена наша работа.

Прекаризация труда (англ. Precarious – нестабильный, шаткий, неустойчивый, непрочный) – оскудение содержания трудовых отношений, нивелирование прав со стороны работников и пренебрежение обязанностями со стороны работодателя. Концепция «Прекаризации труда» по своей сути является антонимом концепции «Корпоративной социальной ответственности» применительно к трудовым отношениям [3]. Особенностью прекаризации труда является то, что она протекает, как правило, в скрытой форме и практически не фиксируется в статистических данных.

С нашей точки зрения, обострение «прекаризации труда» в первую очередь обусловлено появлением новых веяний в трудовых отношениях, таких как: токсичные практики управления персоналом [4], отсутствие эффективных регуляторов баланса работы и личной жизни, нежеланием работодателей противопоставлять им какие-либо ответные действия в традиционных сферах применения труда.

Чтобы доказать этот тезис, рассмотрим, какие именно новые аспекты труда проявляются сейчас, чем они вызваны и каким образом с ними связана прекаризация труда?

Цель работы – обоснование взаимосвязи между новыми формами трудовых отношений и усиливающейся прекаризацией труда в условиях становления постиндустриальной экономики.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих **задач**:

- исследовать сущность и внутреннее содержание понятия «прекаризация труда»;
- дать определение новым формам трудовых отношений, выделить их отличия от классических форм трудовых отношений;
- выделить причины усиления прекаризации труда в условиях становления постиндустриальной экономики;

- обосновать практическую значимость решения проблемы прекаризации труда в условиях трансформации трудовых отношений.

Объектом исследования являются новые формы трудовых отношений, появление которых имеет экономическую, правовую и социальную природу.

Предметом исследования выступает специфика противопоставления новых и традиционных форм трудовых отношений, различия между которыми приводят к усилению прекаризации труда в сфере трудовых отношений.

Теоретической и методологической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных авторов, рассматривающих проблемы трудовых отношений и прекаризации труда в современных условиях.

При выполнении работы использованы следующие **методы**: традиционный анализ литературы, методы научной классификации, систематизации, логического и сравнительного анализа.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что выводы работы вносят вклад в развитие теоретико-методологической базы использования новых форм трудовых отношений в постиндустриальной экономике, а также таких направлений науки, как экономика и социология труда. В работе выделяются причины усиления прекаризации труда в современных условиях, устранение которых может привести к улучшению качества трудовых отношений в традиционных и постиндустриальных отраслях экономики.

Предпосылки появления новых форм трудовых отношений. В процессе исторического развития система труда (связка элементов «субъект труда»-«труд-процесс»-«объект труда») постоянно претерпевала и продолжает претерпевать последовательные и значительные трансформации в различные временные периоды. Именно в этих отношениях происходят основные, колоссальные изменения, обусловленные переходом к инновационной экономике. Работник как субъект труда последовательно прошёл путь через трансформацию своей роли в трудовых отношениях: безвольный раб, послушный крепостной крестьянин, исполнитель технологической процедуры на конкретном рабочем месте, носитель трудового потенциала, источник инноваций для организации.

С нашей точки зрения, изменение содержания и характера труда в современных условиях обусловлено переходом общества к постиндустриальному этапу развития. Инновации, реализуемые во всех сферах жизни человека, затрагивают и труд, трансформа-

ция которого влечёт за собой появление новых форм трудовых отношений.

Новые формы трудовых отношений – это комплекс трансформаций в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда [5]. Само разграничение их от классических связано с наличием новых, ранее не используемых подходов к реализации отношений между работниками, работодателями и государством.

Новые формы трудовых отношений отличаются от классических, традиционных в первую очередь такими характеристиками, 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 [6].

Таким образом, противопоставление новых и классических форм трудовых отношений имеет экономическую, правовую и социальную природу. К новым не по времени их возникновения, но по природе осуществления можно отнести такие формы, как: аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг, сдача персонала в аренду, токсичные практики управления персоналом и т.д. Как показывают исследования, новые формы трудовых отношений получают все большее распространение на отечественном рынке труда [7].

Отличительными чертами новых форм трудовых отношений можно обозначить их гибкость, как правило, задействование дистанционных технологий при взаимодействии, неформальность, т.е. отсутствие их формального закрепления в договорно-правовых отношениях, отсутствие типичных для трудовых отношений гарантий и поощрений и т.д.

Появление новых форм трудовых отношений и их характеристики предопределены особенностями складывающегося постиндустриального общества. К этим особенностям можно отнести индивидуализацию отношений, растворение традиционных границ трудовой деятельности за счёт глобализации труда, усиление роли индивидуальных качеств работника и многие другие.

Действующая в настоящее время система трудовых отношений обладает как для работника, так и для работодателя определёнными достоинствами и недостатками (табл.).

Достоинства и недостатки современной системы трудовых отношений для субъектов трудовых отношений

| Субъект ТО | Достоинства | Недостатки |
|--------------|---|---|
| Работник | <ul style="list-style-type: none"> - Гарантия определённого уровня доходов (работодатель обязан выплачивать заработную плату независимо от наличия прибыли); - защита занятости (правовые ограничения работодателя от увольнения работника); - определённый набор социальных льгот в зависимости от возможностей работодателя; - перспективы продвижения по карьерной лестнице | <ul style="list-style-type: none"> - Ограниченность свободы выбора в реализации личных и профессиональных интересов (вследствие отчуждения от средств производства, необходимости тратить большую часть своего времени на работу); - необходимость соблюдения регламентов работодателя вне зависимости от их влияния на результат труда; - отсутствие возможности управлять уровнем своего дохода, так как он в большей степени зависит от занимаемого рабочего места, чем от работника |
| Работодатель | <ul style="list-style-type: none"> - Наличие определённого количества безотказных работников, в рамках обязанностей, прописанных в должностных инструкциях; - возможность подбора работников, которые в наибольшей степени соответствуют потребностям организации, повышения их квалификации, обучения и развития; - наличие возможности формирования среди работников определённой корпоративной культуры; - широкие границы лояльности персонала, максимальный уровень которой позволяет получить от работников высокого уровня производительности труда при минимальных затратах на оплату результатов труда | <ul style="list-style-type: none"> - Высокие расходы на оплату тех функций, реализация которых не приносит организации прибыли. Расходы на оплату социальных гарантий; - ограниченные возможности управления эффективностью сотрудников; - низкая гибкость трудовых отношений: сложности в отказе от избыточных функций, ограниченные возможности увольнения неэффективных работников; инертность персонала в принятии инноваций; - наличие возможности снижения уровня лояльности персонала до минимального уровня, который влечёт за собой низкое качество труда, риск потери вложений в человеческий капитал |
| Государство | <ul style="list-style-type: none"> - Стабильные показатели рынка труда, незначительные флуктуации уровня безработицы, гарантии занятости для большей части трудоспособного населения; - стабильное генерирование денежных потоков налоговых отчислений, которые позволяют финансировать государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование) и медицинскую помощь | <ul style="list-style-type: none"> - Наличие рисков развития конфликтов между субъектами трудовых отношений (работники – работодатель), которые могут привести к диффузии напряжённости в другие области социальной жизни общества; - наличие риска оппортунистического поведения, в результате которого субъекты трудовых отношений (в первую очередь работодатель) могут нарушать первичные договорённости об обязательствах сторон |

Следуя логике эффективности, можно сделать вывод, что сохранение традиционной модели трудовых отношений для её участников будет оправдано только в том случае, когда её достоинства перевешивают её недостатки.

Для работника это справедливо в ситуации, когда его мировоззрение предполагает попустительское отношение к трудовой действительности: стремление работать меньше, получать стабильный доход, минимум риска, гарантированное карьерное продвижение – символический труд за символическую заработную плату.

Для работодателя традиционная модель трудовых отношений выгодна, когда ему необходим постоянный штат высококвалифицированных работников, узких специалистов в своей области, хорошо знающих специфику конкретного производства, не желающих сменить место работы или профессию.

Таким образом, при совпадении консервативных интересов у субъектов трудовых отношений, предполагающих отказ от предпринимательских рисков, традиционные подходы к трудовой деятельности являются эффектив-

ными. Применительно к этим подходам напрашивается характеристика – «консервативные».

Следует отметить, что стремление к избеганию рисков субъектами трудовых отношений может быть обусловлено либо невозможностью, либо нежеланием принимать их на себя.

Можно выделить отрасли особо благоприятные для сохранения традиционных форм трудовых отношений – государственные органы, производственные отрасли экономики управляемые государством, образование, работники, занятые символическим производством и т.п.

В свою очередь новые формы трудовых отношений в инновационной экономике формируются через призму внедрения новых, прогрессивных технологий, отвечающих потребностям рынка, например, в отраслях, которые подвержены предпринимательскому риску, ориентированы на инновации, на постоянные изменения: банковская отрасль, ИТ-отрасли, компьютерная электроника и т.п.

Новые формы трудовых отношений и прекаризация труда. Тенденции трансфор-

мации содержания и характера труда позволяют предположить, что, с одной стороны, трудовая деятельность в постиндустриальных направлениях экономики будет развиваться и улучшать статус наиболее ценных сотрудников (вплоть до статуса свободных агентов с гарантированными контрактами), с другой стороны, положение менее ценных работников будет ухудшаться (вплоть до их закрепления или полного отказа от постоянной работы, что происходит, например, как правило, с аутсорсингом). В то же самое время старые индустриальные и традиционные отрасли (соответственно, старые формы занятости) вынуждены будут удерживать свою конкурентоспособность за счёт усиления эксплуатации, чтобы сохранять возможность сотрудничать с новыми отраслями [8].

Подчинение традиционных сфер экономики требованиям постиндустриального общества приводит к тому, что работники, занятые в массовом индустриальном производстве либо в сфере предоставления простых услуг, получают низкую заработную плату, им предоставляется минимальный уровень социальных гарантий, одновременно от них требуется, чтобы они жертвовали все свои ресурсы во благо организации – временные, физические, интеллектуальные, эмоциональные и др. Данная тенденция нашла своё отражение в концепции прекаризации трудовых отношений.

Ключевая сторона прекаризации состоит не в том, что работники лишаются каких-либо прав, а в том, что при ней фактически происходит резкое снижение насыщенности содержания трудовых отношений. Это явление охватывает в большей степени работников, занятых в традиционных отраслях, однако её проявление можно обнаружить и в новых, недавно появившихся отраслях экономики. Например, аутсорсинг может рассматриваться как форма прекаризации труда, так как при его использовании работник может подвергаться большей эксплуатации по сравнению с традиционными формами труда, он не волен выбирать конкретное место своей работы (аутсорсинг-фирма может направить его к любому заказчику), гарантии его занятости ниже по сравнению с работниками обычной организации и т.д.

Прекаризация труда была всегда, но никогда до этого она так отчётливо не проявляла себя на фоне постиндустриальных форм трудовых отношений. Контраст между тем, какой может быть трудовая деятельность в её лучших проявлениях (самореализация, вовлечение в труд, постоянное развитие, поиск новых горизонтов и т.д.), и тем, какой она является здесь и сейчас (задержки в выплате заработной платы, размер вознаграждения, сопоставимый с минимальным прожиточным

минимумом, снижение уровня квалифицированного труда, обесценивание своей деятельности и т.д.) обнажает действующие проблемы в трудовой сфере. В свете цикличности развития экономики особенно злободневным становится использование в некоторых работах вместо понятия «пролетариат» понятие «прекариат» [9].

Таким образом, самой проблемной и противоречивой зоной трудовых отношений является та часть, которая находится на стыке новых, постиндустриальных форм трудовых отношений и старых, традиционных и индустриальных.

Противоречия, проявляющиеся в процессе внедрения новых форм трудовых отношений, формируются не только по горизонтали, т.е. на уровне взаимодействия работника и работодателя, но и по вертикали, т.е. при сопоставлении интересов отдельного работника (микроуровень), организации (мезоуровень) и рынка труда в целом (макроуровень).

Человек будет рассматривать новые формы трудовых отношений с точки зрения своего отношения к ним, т.е. принимать то новое в труде, что способно его прирастить, расширить границы его навыков, возможностей, либо отрицательно относится к тому в труде, что будет выводить его в зону дискомфорта. Поэтому внедрение новых форм трудовых отношений на уровне личности завязано на отношении субъекта труда к новому.

На следующем уровне отношений, уровне организации, новые формы будут рассматриваться как те инновации в труде, которые увеличивают эффективность деятельности персонала, несут положительный эффект в виде итогового увеличения уровня прибыли. С одной стороны, речь здесь идёт о внедрении прогрессивных форм организации труда персонала, которые в итоге максимизируют использование потенциала персонала (управление эффективностью деятельности, постоянное обучение, HR-цикл и т.п.), с другой, – об использовании оптимизационных технологий, которые устраняют непрофильные, неэффективные, не нужные функции персонала (централизация, оптимизация, аутсорсинг и т.п.). И если первые требуют усилий к внедрению прогрессивных, новых форм организации труда со стороны организации, их эффект проявляется не сразу и чреват высокими рисками потерять работника в процессе его развития, то эффект от оптимизации лежит на поверхности, его можно легко и быстро «увидеть», кроме того, редуцирование проявлений труда в организации упрощает работу менеджеров. Как результат, второй путь внедрения новых форм трудовых отношений оказывается для организаций предпоч-

тительным, а именно он является источником прекаризации труда.

И наконец, для макроуровня трудовых отношений на рынке труда новыми формами трудовых отношений являются только те отношения, которые не нормализованы, не институционализированы. Поэтому, как правило, все те новые формы, которые только начинают использоваться на рынке труда, относятся условно к неформальным и выпадают из поля зрения регулирующих органов и институтов, что также ведёт к отрицательным последствиям в системе трудовых отношений.

Появление новых форм трудовых отношений, которые разнообразны по своим характеристикам, можно рассматривать как проявления одного и того же запроса на трансформацию модели взаимодействия между работником и работодателем, по-разному реализованного в разных экономических контекстах.

Важно подчеркнуть, что новые формы трудовых отношений не только влекут усиление прекаризации труда в классических формах трудовых отношений, но и сами по себе являются носителями ущемления для работников.

Работодателю новые формы трудовых отношений выгодны своей гибкостью, возможностью передать риски на исполнителей и отсутствием законодательно закреплённых обязательств перед работниками (заработная плата, ОМС, соц. выплаты и т.п.). Также необходимо выделить позитивные и негативные виды трудовых отношений применительно к новым формам.

В тех из них, которые мы можем условно обозначить «позитивными» (например, краудсорсинг, фриланс, проектная деятельность), негативные моменты, свойственные новым формам трудовых отношений, не исчезают, они просто компенсируются положительными качествами, такими как: гибкость рабочего времени, возможность самореализации, свобода в выборе работодателя, применение своих навыков и знаний в новых областях деятельности, снижение отчуждённости исполнителя от средств труда и т.д.

Негативные виды новых форм трудовых отношений (аутсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг) обладают ярко выраженными недостатками для работника. Растёт отчуждение, увеличивается интенсивность работы, снижаются гарантии, усиливается риск потерять работу в связи с оптимизацией, централизацией функций, их миграцией в новые формы трудовых отношений.

Если посмотреть на трудовые отношения с точки зрения рынка труда, то по прогнозам Агентства стратегических инициатив, некоторые интеллектуальные профессии в обозри-

мом будущем (на горизонте 2013-2030 гг.) практически исчезнут, к ним можно отнести такие профессии, как риэлторы, тур-агенты, банковские операционисты, лекторы и пр. [10]. Это связано с развитием компьютерных технологий, которые позволяют заказчикам подобных услуг напрямую связываться с исполнителями, минимизировать издержки заключения договоров, переложить их на плечи самих потребителей. Постепенное исчезновение подобных профессий будет сопровождаться усиливающейся прекаризацией труда работников, ими занятых.

В связи с этим перед государством стоит задача оперативного правового обеспечения использования новых форм трудовых отношений на рынке труда, достижения общего понимания и выработки общих нормативных подходов к их регулированию. Роль государства на этапе трансформации трудовых отношений в рамках перехода общества к постиндустриальной стадии развития должна сводиться к уменьшению негативных последствий от использования инноваций в сфере труда, прекаризации и др. Несмотря на то, что меры воздействия на рынок труда со стороны государства носят фрагментарный характер, уже делаются значительные подвижки в этой области, например, приняты поправки к ТК РФ, запрещающие заёмный труд (вступают в силу с 1 января 2016 г.). Считаем, что подобную работу необходимо продолжить, государство должно реализовать задачу оперативного развития образовательной и информационной инфраструктур рынка труда, обеспечения гибкости, преемственности в принятии новых форм трудовых отношений.

Заключение

Вывод нашей работы достаточно прост: переход к инновационной экономики, в основе которой лежат инновации, предопределяет появление новых форм трудовых отношений. В свою очередь в зоне перехода формируются противоречия, которые в том числе приводят к усиленному применению прекаризации труда со стороны работодателей.

С одной стороны, необходимы разработка и реализация мероприятий по устранению выделенных противоречий в сфере трудовых отношений, которые помогут обеспечить их нормализацию, повысить качество труда работников и ответственность работодателей.

С другой стороны, необходимы нормализация отношений, их законодательное закрепление и регулирование с целью улучшения положения работников. До тех пор пока новые формы трудовых отношений не институционализированы, они попадают в категорию неформальных, значит, выпадают из поля зрения государственного регулирования.

С нашей точки зрения, именно государству принадлежит ключевая роль в доработке инфраструктуры рынка труда в соответствии с требованиями инновационной экономики. Создание и развитие информационной среды рынка труда применительно к новым формам трудовых отношений – важный шаг в направлении инновационной экономики.

Библиографический список

1. Williamson O. E. The economics of organization: the transaction cost approach // The American Journal of Sociology. – 1981. – № 87 (3). – P. 548-577.
2. Arrow K.J. Political and economic evaluation of social effects and externalities. – In: The analysis of public output. Ed. By Margolis J., N.Y., 1970.
3. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. – 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2006. – 195 с.
4. Гатти М., Фёдорова А.Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2014. – № 2. – С. 46-51.
5. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 1 (111). – С. 168-173.
6. Котляров И.Д. Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – 2014. – № 1. – С. 217-222.
7. Ashwin S., Kozina I. Employment Regulation in National Contexts: Russia // Comparative Employment Relations in the Global Economy. Routledge. – 2013. – P. 285-304.
8. Котляров И.Д. Неустойчивые формы занятости в постиндустриальной экономике // Формування ринкової економіки. Збірник наукових праць. – 2014. – № 31. – С. 407-416.
9. Мармер Э. Что такое прекариат // «Neue Zeiten». – 2009. – № 05 (071).

10. Атлас новых профессий. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.asi.ru/upload/iblock/d69/Atlas.pdf> (дата обращения: 06.10.2014).

References

1. Williamson O. E. The economics of organization: the transaction cost approach // The American Journal of Sociology. – 1981. – № 87 (3). – P. 548-577.
2. Arrow K.J. Political and economic evaluation of social effects and externalities. – In: The analysis of public output. Ed. By Margolis J., N.Y., 1970.
3. Krichevskii N.A., Goncharov S.F. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost'. – 2-e izd. – M.: Dashkov i K, 2006. – 195 s.
4. Gatti M., Fedorova A.E. Toksicheskie elementy korporativnykh sotsial'no-trudovykh otnoshenii: rabochee mesto, rukovodstvo i personal // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». – 2014. – № 2. – S. 46-51.
5. Dolzhenko, R.A. Novye formy trudo-vykh otnoshenii: utochnenie ponyatii // Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – 2014. – № 1 (111). – S. 168-173.
6. Kotlyarov I. D. Netraditsionnye formy zanyatosti: popytka soderzhatel'nogo analiza // Sotsial'no-trudovi vidnosini: teoriya ta praktika. Zbirnik naukovikh prats'. – 2014. – № 1. – S. 217-222.
7. Ashwin S., Kozina I. Employment Regulation in National Contexts: Russia // Comparative Employment Relations in the Global Economy. Routledge. – 2013. – P. 285-304.
8. Kotlyarov I.D. Neustoichivye formy zanyatosti v postindustrial'noi ekonomike // Formuvannya rinkovoї ekonomiki. Zbirnik naukovikh prats'. – 2014. – № 31. – S. 407-416.
9. Marmer E. Chto takoe prekariat // «Neue Zeiten». – 2009. – № 05 (071).
10. Atlas novykh professii. Elektronnyi resurs. – Rezhim dostupa: <http://www.asi.ru/upload/iblock/d69/Atlas.pdf> (data obrashcheniya: 06.10.2014).

Работа выполнена при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках базовой части государственного задания в сфере научной деятельности ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет». Код проекта № 2014/2-752.

