

Экономика труда

Научная статья

УДК 331.526

doi: 10.17223/19988648/57/7

Тенденции развития занятости в современной экономике

Ирина Альбертовна Дымова¹,
Евгения Владимировна Нехода²

¹ Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева,
Кемерово, Россия, i-dymova@mail.ru

² Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Томск, Россия, sheyna@sibmail.com

Аннотация. В статье поднимаются вопросы и ставятся проблемы, связанные с тенденциями в области развития новых форм занятости, в частности под воздействием развития информационно-коммуникационных и цифровых технологий. Предложена авторская трактовка признаков современных форм занятости: степень документального оформления взаимоотношений работодатель – работник; соответствие классическим требованиям, предъявляемым работодателями к продолжительности рабочего времени и условиям контракта; удаленность от головного офиса компании рабочего места работника; условия использования информационно-коммуникационных и цифровых технологий. Описаны группы занятости, такие как формальная и неформальная, стандартная и нестандартная, дистанционная (удаленная) и стационарная. Показано влияние новых нестандартных форм занятости на динамику уровня безработицы в России и на динамику количества вакансий за последние 20 лет, сообщенных российскими предприятиями и организациями в органы государственной службы занятости. Проведен анализ распределения федеральных округов и регионов Российской Федерации по численности списочного состава работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя за 2017 г. Представлен обзор по гендерному и возрастному признакам социологического опроса 1 600 россиян в возрасте от 18 лет, проведенного ВЦИОМ, о преимуществах и недостатках удаленной работы. Сделаны соответствующие выводы, обозначены проблемы и дальнейшие направления исследований рынка труда, обеспечения занятости и достойной оплаты труда, соблюдения прав и гарантий работников.

Ключевые слова: рынок труда, стандартные и нестандартные формы занятости, удаленная работа, безработица

Для цитирования: Дымова И.А., Нехода Е.В. Тенденции развития занятости в современной экономике // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2022. № 57. С. 102–118. doi: 10.17223/19988648/57/7

Labour Economics

Original article

Trends in employment development in the modern economy

Irina A. Dymova¹, Evgenia V. Nekhoda²

¹ T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia,
i-dymova@mail.ru

² National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia,
sheyna@sibmail.com

Abstract. In the modern economy, an unprecedented rapid change in the sphere of work is taking place. The transformation of forms of employment and its impact on the labor market and social and labor relations have manifested themselves almost on a global scale. The article raises questions and poses problems related to trends in the development of new forms of employment, in particular, under the influence of the development of information and communications and digital technologies. The authors' interpretation of the signs of modern forms of employment is proposed: the degree of documenting the employer-employee relationship; compliance with the classical requirements imposed by employers for working hours and contract terms; remoteness from the company's head office of the employee's workplace; conditions for the use of information and communications and digital technologies. This made it possible to distinguish such classification groups of employment as formal and informal, standard and non-standard, remote and stationary. To analyze the current state of issues related to the development of new forms of employment, data from the Federal State Statistics Service and the All-Russian Center for the Study of Public Opinion were used. The authors used the classical method of statistical analysis, which allows answering the questions posed. The article shows the influence of new non-standard forms of employment on the dynamics of the unemployment rate in Russia and on the dynamics of the number of vacancies over the past 20 years reported by Russian enterprises and organizations to the state employment service. The development of the platform economy is changing the nature of work, creating new forms of employment, and increasing the number of jobs. However, within the framework of platform employment, new problems arise, generated by the inability to meet the challenges of modern legislation, the uncertainty of the location of the employer and the employee, the lack of control over the provision of minimum wages, the health and safety of employees. The authors also analyzed the distribution of federal districts and regions of the Russian Federation by the number of part-time employees on the initiative of the employer for 2017. The largest number of employees who worked part-time at the initiative of the employer was revealed in the Volga Federal District. An overview of the gender and age characteristics of a sociological survey of 1,600 Russians aged 18 and over, conducted by the All-Russian Center for the Study of Public Opinion, on the advantages and disadvantages of remote work is presented. The new form of employment that has arisen is ambiguously evaluated and accepted by working Russians, but a positive beginning prevails. The relevant conclusions are drawn. The problems and further directions of labor market research, ensuring employment and decent wages, observance of workers' rights and guarantees are outlined.

Keywords: labor market, standard and non-standard forms of employment, remote work, unemployment

For citation: Dymova, I.A. & Nekhoda, E.V. (2022) Trends in employment development in the modern economy. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics.* 57. pp. 102–118. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/57/7

Введение

Качественно иные принципы функционирования современной экономики обусловлены процессами глобализации, цифровой и коммуникационной революцией, что требует актуализации задач содействия полной и производительной занятости и достойной работы для всех. Сфера труда меняется такими быстрыми темпами, которых раньше никогда не наблюдалось, а трансформация форм занятости, ее влияние на рынок труда и социально-трудовые отношения в современной экономике проявились практических масштабе.

В реалиях сегодняшнего дня, когда стремительное развитие информационных технологий порождает новые формы занятости, в рамках которых быстро обесцениваются полученные человеком профессиональные навыки, должно усиливаться понимание того, что имеющиеся в настоящий момент знания уже завтра не смогут обеспечить их обладателю востребованность на рынке труда. Смена парадигмы занятости сопровождается осознанием необходимости непрерывного образования на протяжении всей трудовой жизни, все большим распространением и усложнением информационно-коммуникационных и цифровых технологий, появлением и развитием цифровых технологий [1]. Генеральный директор Международной организации труда (МОТ) Гай Райдер считает, что нет необходимости переживать о том, что информационные технологии сделают с человечеством, а надо определиться с возможностью распоряжаться ими.

Одними из первых отечественных исследователей, заинтересовавшихся проблемами стандартной и нестандартной занятости, являются В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, которыми стандартная занятость рассматривается как работа по найму в условиях полного рабочего дня под контролем работодателя на бессрочной основе. Нестандартная занятость позиционируется как противоположность стандартной занятости. В своих работах В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников исследовали причины роста сегмента рабочих мест в формате нестандартной занятости и предложили сравнительную характеристику стандартной и отдельных видов нестандартной занятости. Данными авторами был сделан вывод о том, что разнообразие нестандартных форм занятости приводит к многообразию факторов, влияющих на постепенное ограничение охвата населения стандартной занятостью [2].

В дальнейшем исследователи сконцентрировались на анализе новых форм занятости, связанных с широким использованием цифровых технологий. Пандемия COVID-19 подтолкнула развитие новых, нестандартных, форм занятости, главным образом связанных с дистанционной (удаленной) работой и платформенной занятостью.

М.В. Меркушева считает, что в отсутствие общепризнанного определения понятий «стандартная занятость» и «нестандартная занятость» термин «стандартная занятость» обозначает «основную» занятость, главным признаком которой является наличие полной занятости, осуществляющейся на основании заключенного бессрочного контракта. Автор делает акцент именно на типах контрактов. По мнению М.В. Меркушевой, дистанционная занятость – это форма занятости, осуществляющаяся с использованием цифровых платформ, в которой участвуют три стороны: онлайн-платформа, клиент и работник [3].

Е.В. Холодова исследовала значение для современного рынка труда таких форм занятости, как удаленная работа, телеработа и фриланс. Она утверждает, что данные виды занятости помогают решать проблемы трудоустройства для определенных слоев населения, в том числе и на удаленных территориях [4].

Е.В. Нехода и Пань Ли в своем исследовании выделяют такие новые формы занятости, как автономная работа, мобильная работа и виртуальная работа. Данные авторы акцентируют внимание на том, что появление новых типов занятости меняет и устоявшиеся, привычные организационные формы труда, и трудовые отношения [5].

По мнению Е.В. Масловой, для управления современным рынком труда необходим поиск инновационных подходов, широко использующих нестандартные формы занятости. В своих исследованиях она делает вывод о невозможности остановки процесса развития нестандартных форм занятости и обращает внимание на актуальную потребность управления данным процессом со стороны государства [6].

А. Эзер в своей статье «Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда» выделяет такие новые формы занятости, как телеработа и телетруд, относя их к дистанционной занятости, и занятость на виртуальных предприятиях (виртуальная занятость). При этом следует отметить, что для ряда авторов «виртуальная занятость» и «телеработа» являются тождественными понятиями, но, ссылаясь на работы зарубежных авторов, А. Эзер указывает на наличие достаточного количества различий и различий между данными формами занятости. Из представленного автором материала следует понимать, что термины «телеработа» и «телетруд» являются синонимами, а виртуальная занятость относится к работе виртуальных предприятий [7]. Но здесь возникает вопрос: насколько это соотносится с платформенной занятостью?

При анализе нестандартных форм занятости в США выделяют три группы занятых: самозанятых, работающих по найму и смешанный вариант, включающий тех, кто одновременно работает по найму и является самозанятым [8–9]. Особое внимание в США уделяется телеработе, что подтверждается наличием Закона о совершенствовании телеработы. Данный документ содержит описание таких видов телеработ, как:

– «горячий стол» – находясь в офисе, работник по необходимости использует специально оборудованное рабочее место, которое не закреплено за ним на постоянной основе;

- «отель» – отличается от «горячего стола» тем, что работники должны заранее позаботиться о том, чтобы зарезервировать себе рабочее место;
- центры телеработы – это специально организуемые рабочие места, которые предоставляются работникам из разных организаций;
- виртуальные офисы – дают возможность работникам совместно выполнять свои трудовые обязанности из разных мест с использованием информационно-коммуникационных и цифровых технологий.

МОТ и Еврокомиссия выделяют свои классификационные признаки такой новой формы, как дистанционная занятость. Так, по данным МОТ, дистанционная занятость включает в себя работу [10]:

- в домашних условиях, когда работник самостоятельно организует свое рабочее место и может в течение дня совмещать выполнение трудовых и домашних обязанностей;
- в специально созданном работодателем дополнительном офисе;
- в любом удобном месте, созданном работником или работодателем;
- в особом телекоммуникационном центре, созданном специализированной организацией;
- при которой рабочее место перемещается вместе с работником;
- совместно в стационарном и дистанционном рабочем месте.

Еврокомиссией дистанционная занятость рассматривается в основном как различные варианты телеработы [11]. У Еврофонда своя классификация новых форм занятости:

- совместное использование работников сразу несколькими организациями. Это дает возможность обеспечить работнику полную занятость, так как в отдельности каждый работодатель не может принять его на полный рабочий день;
- совместное трудоустройство. На условиях неполной занятости на одно рабочее место работодатель устраивает несколько работников;
- временное управление. В отличие от совместного использования работников, в данном варианте одна организация передает другой ограниченное число высокопрофессиональных работников для решения специфических и сложных задач [12–13].

Таким образом, трансформация форм занятости в современной экономике требует фундаментальных исследований и решения ряда проблем, которые возникают в связи с их появлением и развитием.

Постановка задачи

Несмотря на многочисленные исследования новых форм занятости, остаются открытыми следующие вопросы:

1. По каким классификационным признакам можно группировать новые формы занятости? Это, в частности, имеет значение для институционализации новых форм и их институционального регулирования. Некоторые исследователи как единый вид рассматривают нестандартные и неформальные формы занятости. К нестандартной занятости относят небезопас-

ную занятость и сверхзанятость. Но при стандартной занятости, когда работник устроен на постоянную работу и является штатным сотрудником организации, он также может подвергаться давлению со стороны руководства и без какой-либо оплаты выполнять сверхурочную работу (сверхзанятость) и задания, не прописанные в его должностной инструкции (небезопасная занятость).

2. Как новые формы занятости влияют на динамику уровня безработицы и потребности организаций в высококвалифицированных работниках? По оценке МОТ, в современном мире 176 млн человек безработных. При этом безработица прежде всего затрагивает молодое поколение людей. Уже упоминавшийся Гай Райдер в своем интервью российским журналистам отметил, что в 2020 г. безработица в возрастной группе от 15 до 24 лет достигла 8,7%, среди людей старшего поколения безработица составила только 3,7%. Другой проблемой является то, что до 60% работников заняты в теневом бизнесе [14].

3. В чем заключаются преимущества и недостатки новых форм занятости, в частности удаленной работы? Начиная с 2020 г. широкое распространение получила новая форма занятости – удаленная работа. В условиях проведения ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции, для многих работников, с одной стороны, это стало выходом при выполнении своих трудовых функций, а с другой – породило множество вопросов и новых проблем.

Для анализа текущего состояния вопросов, связанных с развитием новых форм занятости, использовались данные Федеральной службы государственной статистики и Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). В работе применялся классический метод статистического анализа, позволяющий ответить на поставленные вопросы. Уровень безработицы определялся как удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

Результаты

Определяя соответствующие признаки современных форм занятости, их можно разделить на следующие классификационные группы:

– по степени документального оформления взаимоотношений работодатель – работник формы занятости подразделяются на формальные и неформальные. Факт наличия или отсутствия официального оформления трудовых отношений между работником и работодателем определяет статус официального и неофициального трудоустройства;

– по соответствуанию классическим требованиям, предъявляемым работодателями к продолжительности рабочего времени и условиям контракта, – стандартная и нестандартная занятость. Классические требования работодателями к рабочему времени и условиям контракта – это, прежде всего, полный 8-часовой рабочий день и заключение трудового договора сроком не менее одного года;

– по удаленности от головного офиса компании рабочего места работника – дистанционная (удаленная) и стационарная занятость. При этом рабочее место может создаваться как работником, так и работодателем, но основным признаком, отличающим удаленную работу от стационарной, является именно месторасположение рабочего места и использование современных информационно-коммуникационных и цифровых технологий;

– по условиям использования информационно-коммуникационных и цифровых технологий – платформенная занятость, дистанционная работа, телеработа. Разнообразие и уровень сложности используемых технологий разделяют данные формы занятости.

В отдельную классификационную группу можно отнести занятых в офисе организаций, которые для выполнения своих трудовых обязанностей разделяют свое рабочее место сразу с несколькими работниками. Работодатели это делают в целях сокращения затрат на содержание офисных помещений, и работникам приходится использовать рабочее место поочередно в соответствии с установленными графиками.

Трансформация форм занятости оказывает непосредственное влияние, с одной стороны, на динамику уровня безработицы, а с другой – на возрастающую потребность организаций в высококвалифицированных работниках. Анализ динамики уровня безработицы в России за последние 20 лет показывает, что пик ее приходился на начало анализируемого периода – 2000 г. и составил 10,6% [15]. При этом в абсолютном выражении численность безработных в 2000 г. была 7,6 млн человек, а в 2020 г. снизилась до 4,3 млн человек и удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения оказался почти в два раза ниже – 5,7% (рис. 1). Этому способствовало развитие платформенной экономики, которая, меняя характер труда, создает новые формы занятости и обеспечивает людей работой. Но в рамках платформенной занятости возникают новые проблемы, порождаемые неприспособленностью к вызовам современности применяемого законодательства, неопределенностью местоположения работодателя и работника, отсутствием контроля за обеспечением минимальной заработной платы, здоровьем и безопасностью работников. Однако в условиях пандемии в 2020 г. по сравнению с предыдущим годом наметилась тенденция к росту уровня безработицы.

Развитие новых форм занятости снижает как официальную, так и неофициальную безработицу, обеспечивая население страны основными и дополнительными видами работ, а соответственно влияет на уровень доходов. Но также порождает проблему нехватки работников, обладающих новыми, востребованными на современном рынке труда, профессиональными компетенциями. Потребность ратифицировать Россией конвенции МОТ, касающиеся вопросов регламентации современных форм занятости, обусловлена наличием дефицита трудовых ресурсов определенного профессионального уровня и направления.

Анализ потребности в работниках, заявленных предприятиями и организациями в органы государственной службы занятости за последние

20 лет, показал, что начиная с 2006 г. количество вакансий превысило 1 млн человек и к 2014 г. достигло своего пика – 1,8 млн человек (рис. 2). Далее наблюдаются спады и подъемы, но в среднем дефицит профессиональных работников за последние 6–7 лет в организациях составляет 1,5 млн человек.

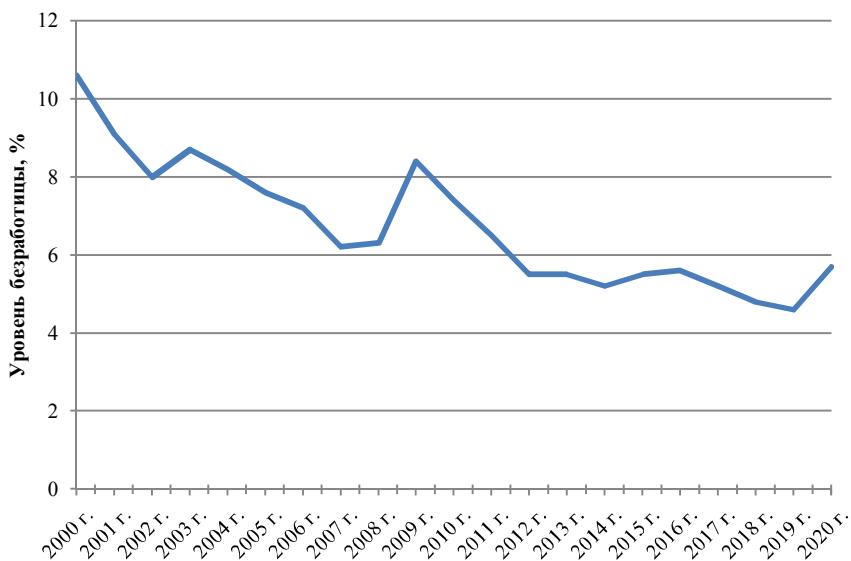


Рис. 1. Динамика уровня безработицы.

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15]

И.В. Новикова в своей монографии «Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике» утверждает, что сложившаяся в настоящее время институциональная среда направлена на защиту интересов прежде всего работников [16]. Эта мысль подтверждается нормативным регулированием стандартной формы занятости. Трудовой кодекс РФ предусматривает права работников и обязанности работодателей, обеспечивая первым защиту от произвола последних. Подписывая с работником бессрочный договор на условиях полного рабочего дня, работодатель берет на себя обязанности по обеспечению работника рабочим местом, соблюдения режима труда и отдыха, другими социальными гарантиями, своевременной выплатой основной и дополнительной заработной платы. При этом к основной заработной плате относится оплата труда за проработанное время, а к дополнительной – оплата труда за неотработанное время (дни болезни, очередной отпуск, простой по вине работодателя, выполнение государственных обязанностей). Конечно, при таких условиях работодатель менее защищен со стороны законодательства, но у него остаются неформальные рычаги управления работником. Это может привести к конфликту интересов участников трудовых отношений. МОТ, признавая,

что в сфере труда сохраняется дисбаланс, призывает к коллективной защите интересов работников. Исторической реальностью является наличие самой высокой производительности труда в тех странах, где ведется постоянный диалог между правительством, работодателями и работниками.

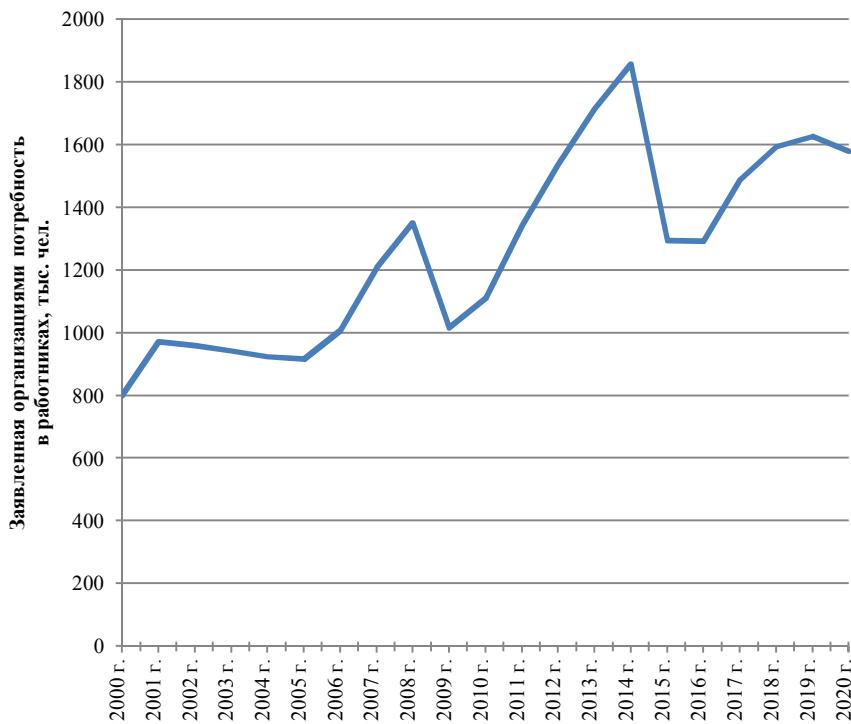


Рис. 2. Динамика количества вакансий, сообщенных предприятиями и организациями в органы государственной службы занятости.

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15]

В странах, где подобный диалог отсутствует или является редкостью, работодатели могут использовать определенные властные рычаги и не обеспечивать работникам, например, полной занятости. Анализ численности работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя, за 2017 г. выявил неравномерность данного показателя по регионам Российской Федерации (табл. 1, рис. 3).

В Приволжском федеральном округе численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя, составила за анализируемый период почти 35 000 человек, а в Центральном федеральном округе она превысила 15 000 человек. Три федеральных округа (Уральский федеральный округ, Сибирский федеральный округ, Южный федеральный округ) имеют численность работников, занятых неполный рабочий день, от 6 000 до чуть больше 8 000 человек. В трех

федеральных округах (Северо-Западный федеральный округ, Дальневосточный федеральный округ, Северо-Кавказский федеральный округ) численность колеблется в диапазоне от 3 000 до 5 000 человек (рис. 4).

Таблица 1. Распределение федеральных округов и регионов Российской Федерации по численности списочного состава работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя, за 2017 г.

Численность списочного состава работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя, чел.	Число федеральных округов РФ	Доля, %	Число субъектов РФ	Доля, %
Всего	8	100	85	100
<i>В том числе с численностью списочного состава работников, работающих неполное рабочее время, по инициативе работодателя, чел.</i>				
0–100	—	—	22	26
100–1000	—	—	39	46
1000–2000	—	—	11	13
2000–3000	—	—	6	7
3000–5000	3	38	5	6
5000–6000	—	—	—	—
6000–9000	3	38	2	2
9000–35000	2	24	—	—

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15].

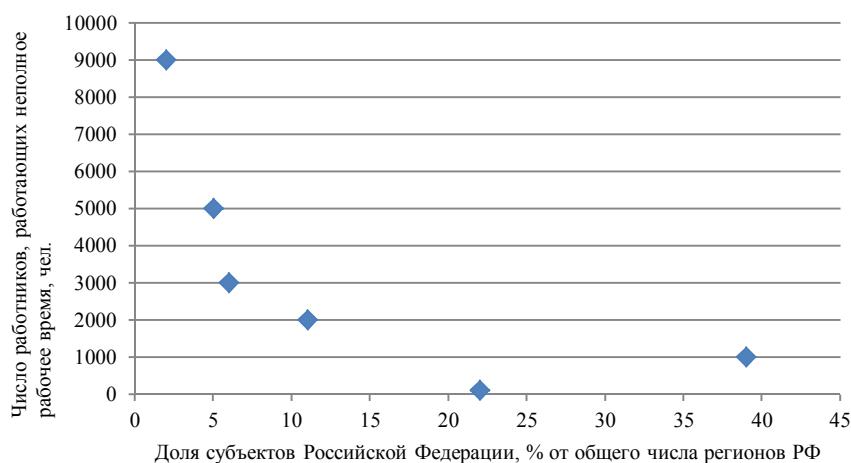


Рис. 3. Распределение регионов Российской Федерации по доле работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя, за 2017 г.

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15]

Одним из выходов в установлении баланса интересов работодателя и работников является использование такой формы занятости, как удаленная работа. ВЦИОМ в результате проведения социологического опроса было установлено, что большинство россиян (64%) из числа опрошенных (в

опросе приняли участие 1 600 россиян в возрасте от 18 лет) считают, что проводить работу в удаленном режиме очень удобно.

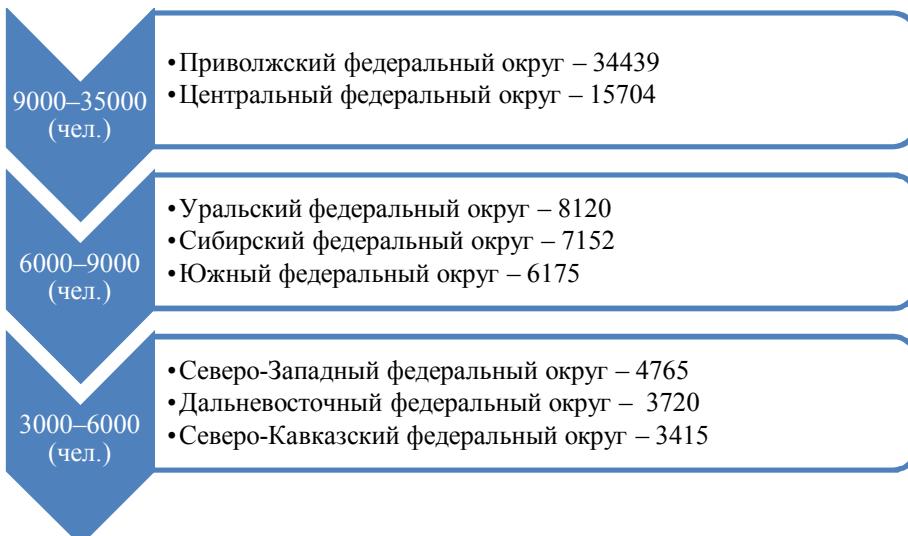


Рис. 4. Распределение федеральных округов Российской Федерации по численности списочного состава работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя, за 2017 г.

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15]

При этом у женщин более позитивное отношение к удаленной работе, чем у мужчин. За удаленную работу женщин проголосовало на 10% больше, чем мужчин. Следует отметить, что среди различных возрастных групп также нет единства в желании работать в офисе или удаленно. Более молодое поколение привержено к удаленному режиму работы – это работники, возраст которых составляет от 18 до 24 лет. Комбинированную форму занятости поддерживают россияне в возрасте от 18 до 44 лет, но те, кому исполнилось 45 лет и старше, в основном настроены на работу в офисе [17].

Больше положительных моментов, чем отрицательных, видят в удаленном режиме работы 30 % женщин и только 22 % мужчин придерживаются такого же мнения. Основным недостатком, присущим удаленной работе, является наличие ненормированного рабочего дня и некоторая размытость границ между работой и личной жизнью, что подтвердили 65 % работающих удаленно россиян. Однако 64 % респондентов утверждают, что им не стало труднее работать из-за отвлекающих моментов. В итоге больше плюсов в удаленной работе видят 25 % россиян, а минусов в удаленной работе отмечают 20 % опрошенных. Половина респондентов, работающих удаленно или комбинированно, находят, что как положительных, так и отрицательных моментов в используемых ими формах работы примерно одинаково [17]. Следовательно, возникшая новая форма занятости неоднозначно оценивается и принимается работающими россиянами, но позитивное начало преобладает.

Научное сообщество также неоднозначно в своей оценке влияния трансформации форм занятости на уровень удовлетворенности людьми новыми трудовыми и жизненными обстоятельствами. Пожалуй, наиболее точно на данную тему высказались В. Cueto и G. Pruneda. По их мнению, удовлетворение от собственной трудовой деятельности зависит не от того, в какой форме она осуществляется (стационарная, удаленная или комбинированная), а от совпадения желаемых и реальных условий труда. Например, можно быть самозанятым в результате возникновения обстоятельств непреодолимой силы, что привносит в жизнь человека отрицательный опыт соприкосновения с новыми формами занятости. И наоборот, самозанятость по добной воле, организованная в случае возникшего желания самого человека самостоятельно реализовать свои творческие амбиции, приводит к чувству благодарности за открывшиеся возможности в рамках трансформации форм занятости в современном мире. Если вспомнить поговорку, что на вкус и цвет товарища нет, то становится очевидным факт получения удовольствия одним работником от свободного режима труда и отдыха, а другим – от стабильного, установленного работодателем графика работы [18].

Социологический опрос ВЦИОМ подтвердил рост (примерно на 7%) удельного веса россиян, работающих удаленно в 2021 г. по сравнению с периодом до начала пандемии. Соответственно сократилось количество работников, выполняющих свою работу стационарно в офисе организации. При этом также увеличился удельный вес россиян, имеющих опыт комбинированной работы, т.е. выполняющих свои трудовые функции частично в офисе, частично удаленно (табл. 2).

В условиях пандемии произошли изменения в форме общения и взаимодействия между работниками и работодателями, между работниками друг с другом, что отразилось на организации и порядке выполнения трудовых функций и контроля за ними. Удаленная работа принесла в жизнь людей старшего поколения смятение, тревогу, растерянность и неуверенность в завтрашнем дне.

При этом организациям удаленная работа позволяет использовать внештатных работников в основной финансово-хозяйственной деятельности, а также привлекать работников для выполнения разовых работ.

Таблица 2. Динамика удельного веса россиян, работающих в офисе, удаленно и комбинированно

Показатели	2019 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение
Удельный вес россиян, работающих в офисе / на предприятии, %	84	75	-9
Удельный вес россиян, имеющих опыт удаленной работы, %	4	11	7
Удельный вес россиян, имеющих опыт комбинированной работы, %	6	12	6

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15].

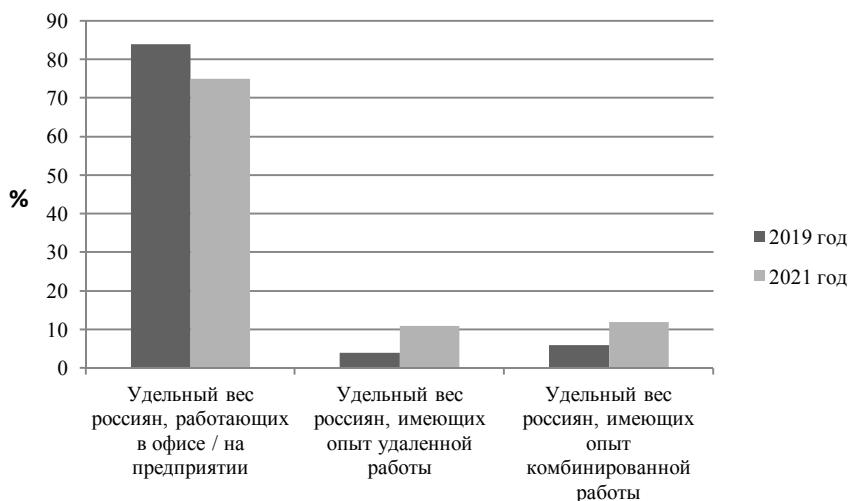


Рис. 5. Динамика удельного веса россиян, работающих в офисе, удаленно и комбинированно до пандемии COVID-19 и в 2021 г.

Источник: составлено авторами на основе электронных таблиц Росстат [15]

Согласно исследованию глобальных тенденций в области человеческого капитала, проведенному в 2019 г. ООО «Делойт Консалтинг», являющейся одной из четырех ведущих аудиторских компаний в мире, 34% из 82 российских компаний, принявших участие в обследовании, подтвердили свою высокую оценку управления внештатными сотрудниками. На мировом уровне более 50% компаний оценили работу с внештатными сотрудниками как эффективную или очень эффективную. Также в представленных выводах отмечено, что свыше половины российских компаний достаточно высоко оценивают роль работников, привлекаемых на выполнение разовых работ, в повышении эффективности своей финансово-хозяйственной деятельности [19]. В одной из рекомендаций МОТ говорится о том, что удаленная работа не должна становиться работой на износ и у работника должно быть право отключиться от работы и даже от интернета. Для поддержания процесса труда в безопасных условиях, совместимых с благосостоянием и человеческим достоинством, позволяющих в полной мере осуществлять самореализацию личности и приносить пользу обществу, следует применять системный подход как к исследованию новых форм занятости, так и к их практической реализации.

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод, что широкое распространение нестандартных форм занятости (дистанционная (удаленная) работа; телеработа; телетруд; фриланс; виртуальная работа) определяет основные тенденции развития занятости в современной экономике.

Анализ показал, что данные статистики подтверждают, с одной стороны, положительное влияние развития новых форм занятости, в частности платформенной занятости, на снижение уровня безработицы, а с другой – вызывают рост дефицита трудовых ресурсов определенного профессионального уровня и направленности. В странах, где отсутствует или является редкостью диалог между правительством, работодателями и работниками, происходит рост прекариата на рынке труда.

В соответствии с установленными признаками формы занятости можно отнести к определенной классификационной группе. Например, в зависимости от наличия или отсутствия официального оформления трудовых отношений между работодателем и работником занятость подразделяется на формальную и неформальную; содержание положений трудового договора и выбранный режим работы определяют стандартную и нестандартную формы занятости; условия использования информационных технологий классифицируют занятость как дистанционную (удаленную), стационарную и смешанную. Повсеместное распространение цифровых технологий способствует развитию платформенной занятости.

В условиях развития цифровой экономики проявляется тенденция усиления многообразия используемых форм и видов занятости, которые меняют характер труда и вызывают потребность в создании новых институтов. Цифровой труд требует разработки и внедрения специальной системы институционального регулирования.

В рамках дальнейшего анализа проблем развития занятости в современной экономике можно обозначить следующие направления исследований:

Во-первых, пандемия COVID-19 подтолкнула развитие новых, нестандартных форм занятости, главным образом связанных с дистанционной работой и платформенной занятостью, что привело к дисбалансу с чрезмерным предложением цифрового труда. Широкое распространение онлайн-платформ способствует росту уровня занятости, но цифровой труд сильно уязвим в плане организации рабочего процесса, обеспечения социальных прав и гарантий работникам. МОТ пока не выработала единой позиции в отношении статуса работников, занятых в платформенной экономике. Если это наемные работники, то они должны иметь социальные гарантии и быть более защищенными, чем самозанятые. В целях эффективного регулирования современного рынка труда следует выявлять и анализировать факторы обеспечения эффективной занятости, достойной оплаты труда и соблюдения прав работников.

Во-вторых, традиционные концепции труда сильно устарели, что вызывает потребность в создании новых институтов труда и установления актуальных нормативных требований и законов. Необходимы фундаментальные преобразования в сфере труда, определяющие трансформацию форм занятости в цифровом, экологическом и демографическом направлениях.

В-третьих, новая парадигма сферы труда требует разработки единой терминология в классификации новых форм занятости. Это позволит проводить научные исследования на более высоком теоретическом уровне.

Все это будет способствовать повышению эффективности использования потенциала работников, выстраиванию взаимовыгодных отношений работодатель – работник – государство, внедрению в практическую деятельность достойного труда.

Список источников

1. Пьянкова Л.А. Занятость и формирование профессиональных компетенций «работников будущего» // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 54. С. 136–157. doi: 10.17223/19988648/54/7
2. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.
3. Меркушева М.В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 5. С. 419–438. doi: 10.18334/et.7.5.110071
4. Холодова Е.В. Фриланс и его значение для современного рынка труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3 (23). С. 95–100.
5. Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 9. С. 897–916. doi: 10.18334/et.8.9.113408
6. Маслова Е.В. Государственное регулирование нестандартной занятости: современный подход // Экономика труда. 2018. Т. 5, № 4. С. 1059–1072. doi: 10.18334/et.5.4.39607
7. Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда = Eser A. The future of work – flexibilität und effizienz des virtuellen arbeitens / пер. с нем. И.В. Цыганковой // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 133–135. doi: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136
8. Non standard work and workers: organizational implications / Elizabeth George, Prithviraj Chattopadhyay; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva : ILO, 2015.
9. Bögenhold D., Klinglmaier R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11, № 4. P. 23–32. doi: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32
10. Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19 : практическое руководство. Женева : Международное бюро труда, 2020. URL: <http://kkoop.ru/wp-content/uploads/2020/08/posobie-mot-dlya-rukovodstvo-po-udalennoj-rabote-rus-1.pdf>. (дата обращения: 20.11.2021).
11. European Commission, DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013.
12. Eurofound. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towardsflexibilisation> (дата обращения: 12.10.2021).
13. New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2015. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl>. (дата обращения: 27.11.2021).
14. Глава МОТ: старые представления о труде не вписываются в новые реалии (интервью ТАСС 19 марта 2019 г.). URL: <https://tass.ru/interviews/6217994> (дата обращения: 19.09.2021).
15. Единый архив экономических и социологических данных. Электронные таблицы Росстат. URL: <http://sophist.hse.ru/rosstat.shtml>
16. Новикова И.В. Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике / под науч. ред. В.Л. Квинта. Кемерово : КемГУ, 2020. 254 с.

17. ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 16.02.2021).
18. Cueto B., Pruneda G. Job Satisfaction of Wage and Self-Employed Workers. Do Job Preferences Make a Difference? // Applied Research in Quality of Life. 2017. № 12 (1). P. 103–123.
19. ООО «Делойт Консалтинг». Тенденции в сфере управления персоналом в России 2019. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-Trends-2019-Russia-General-Report.pdf> (дата обращения: 19.08.2021).

References

1. P'yankova, L.A. (2021) Employment and the Formation of Professional Competencies of "Workers of the Future". *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics.* 54. pp. 136–157. (In Russian). DOI: 10.17223/19988648/54/7
2. Gimpel'son, V.E. & Kapelyushnikov, R.I. (2006) Non-standard employment and the Russian labor market. *Voprosy ekonomiki.* 1. pp. 122–143. (In Russian).
3. Merkusheva, M.V. (2020) Flexible forms of employment: particularities in modern conditions. *Ekonomika truda – Russian Journal of Labor Economics.* 5 (7). pp. 419–438. (In Russian). DOI: 10.18334/et.7.5.110071
4. Kholodova, E.V. (2013) Freelance and its importance for modern labour market. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics.* 3 (23). pp. 95–100. (In Russian).
5. Nekhoda, E.V. & Pan, Li (2021) Transformation of the labour market and employment in the digital age. *Ekonomika truda – Russian Journal of Labor Economics.* 9 (8). pp. 897–916. (In Russian). DOI: 10.18334/et.8.9.113408
6. Maslova, E.V. (2018) State regulation of non-standard employment: a modern approach. *Ekonomika truda – Russian Journal of Labor Economics.* 4 (5). pp. 1059–1072. (In Russian). DOI: 10.18334/et.5.4.39607
7. Ezer, A. (2018) The future of work – flexibility and efficiency of virtual work. Translated from German by I.V. Tsygankova. *Omskiy nauchnyy vestnik. Seriya: Obshchestvo. Istoryya. Sovremennost' – Omsk scientific bulletin. Series society. History. Modernity.* 2. pp. 133–135. (In Russian). DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136
8. George, E. & Chattopadhyay, P. (2015) *Non-Standard Work and Workers: Organizational Implications.* Geneva: ILO.
9. Bögenhold, D., Klinglmaier, R. & Kandutsch, F. (2017) Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. *Foresight and STI Governance.* 4 (11). pp. 23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32
10. International Labour Organisation. (2020) *Distantionnaya rabota vo vremya i posle pandemii COVID-19: prakticheskoe rukovodstvo* [Remote Work during and after the COVID-19 Pandemic: A practical guide]. [Online] Available from: <http://kkoop.ru/wp-content/uploads/2020/08/posobie-mot-dlya-rukovodstvo-po-udalennoj-rabote-rus-1.pdf> (Accessed: 20.11.2021).
11. European Commission, DIGCOMP. (2013) *A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
12. Eurofound. (2020) *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization.* [Online] Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towardsflexibilisation> (Accessed: 12.10.2021).
13. Eurofound. (2015) *New Forms of Employment.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. [Online] Available from: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl> (Accessed: 27.11.2021).

14. TASS. (2019) *Glava MOT: starye predstavleniya o trude ne vpisyvayutsya v novye realii* [The head of the ILO: old ideas about work do not fit into the new realities]. [Online] Available from: <https://tass.ru/interviews/6217994> (Accessed: 19.09.2021).
15. Rosstat. (n.d.) *Edinyy arkhiv ekonomicheskikh i sotsiologicheskikh dannykh. Elektronnye tablitsy Rosstat* [Unified archive of economic and sociological data. Rosstat spreadsheets]. [Online] Available from: <http://sophist.hse.ru/rosstat.shtml>
16. Novikova, I.V. (2020) *Konseptsiya strategii zanyatosti naseleniya v tsifrovoy ekonomike* [The Concept of Employment Strategy in the Digital Economy]. Kemerovo: Kemerovo State University.
17. Russian Public Opinion Research Center (VTsIOM). (n.d.) [Online] Available from: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (Accessed: 16.02.2021). (In Russian).
18. Cueto, B. & Pruneda, G. (2017) Job Satisfaction of Wage and Self-Employed Workers. Do Job Preferences Make a Difference? *Applied Research in Quality of Life*. 12 (1). pp. 103–123. DOI:10.1007/s11482-016-9456-9
19. Deloit Konsalting. (2019) *Tendentsii v sfere upravleniya personalom v Rossii 2019* [Trends in the field of personnel management in Russia 2019]. [Online] Available from: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-Trends-2019-Russia-General-Report.pdf> (Accessed: 19.08.2021).

Сведения об авторах:

Дымова И.А. – кандидат экономических наук, доцент кафедры управленческого учета и анализа Института экономики и управления, Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева (Кемерово, Россия). E-mail: i-dymova@mail.ru
Нехода Е.В. – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга Института экономики и менеджмента, Национальный исследовательский Томский государственный университет (Томск, Россия). E-mail: sheyna@sibmail.com

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

I.A. Dymova, Cand. Sci. (Economics), T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University (Vesennaya str., 28, Kemerovo, Russia, 650026). E-mail: i-dymova@mail.ru
E.V. Nekhoda, Dr. Sci. (Economics), National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia. E-mail: sheyna@sibmail.com

**Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.
The authors declare no conflicts of interests.**

Статья принята к публикации 09.02.2022.

The article was accepted for publication 09.02.2022.