

УДК 331.5

Л. Л. Гишкаева

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова»,
Грозный, e-mail: leila_114@mail.ru

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ – НОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Ключевые слова: рынок труда, нестандартные формы занятости, цифровые технологии, работник, работодатель.

В данной статье проводится анализ процессов трансформации российского рынка труда в условиях развития новой промышленной революции, известной под названием «Индустрия 4.0». Отмечено, что процессы активного и широкого развития цифровых технологий привели к формированию цифровых рынков труда и занятости в интернете, приобретающей все более массовой характер, росту конкуренции среди работников и разделению их труда. Все это потребовало соответствующей модернизации трудового законодательства страны. Определены и исследованы преимущества и проблемы, с которыми сталкивается общество в сфере трудовых отношений с развитием цифровых технологий в экономике. Несмотря на то, что новые формы занятости предоставляют большие возможности для реализации человеческого потенциала, в тоже время при отставании институциональной инфраструктуры рынка труда от реального состояния и движения социально-трудовых отношений, а также при невысокой социальной ответственности у бизнес-сообщества, они могут иметь и негативные последствия в виде снижения социальной защищенности работников и социальной эффективности. Как отмечает автор, проблема усугубляется еще и тем, что на сегодня в полной мере определить уровень и динамику развития в стране новых, нестандартных видов занятости населения невозможно в связи с отсутствием или недостаточностью, соответствующей по ней официальной информации.

L. L. Gishkaeva

Chechen state university named after A.A. Kadyrov, Grozny, e-mail: leila_114@mail.ru

NEW FORMS OF EMPLOYMENT – NEW PROBLEMS

Keywords: labor market, non-standard forms of employment, digital technologies, employee, employer.

This article analyzes the processes of transformation of the Russian labor market in the context of the development of a new industrial revolution, known as “Industry 4.0”. It is noted that the processes of active and widespread development of digital technologies have led to the formation of digital labor markets and employment on the Internet, which is becoming more widespread, increased competition among workers and the division of their labor. All this required a corresponding modernization of the country’s labor legislation. The advantages and problems faced by society in the field of labor relations with the development of digital technologies in the economy have been identified and investigated. Despite the fact that new forms of employment provide great opportunities for realizing human potential, at the same time, with the institutional infrastructure of the labor market lagging behind the real state and movement of social and labor relations, as well as with low social responsibility of the business community, they can have and negative consequences in the form of a decrease in the social protection of employees and social efficiency. As the author notes, the problem is aggravated by the fact that today it is impossible to fully determine the level and dynamics of development in the country of new, non-standard types of employment of the population due to the absence or insufficiency of official information corresponding to it.

Рынок труда, в рамках которого формируются спрос и предложение рабочей силы, имеет большое значение в системе социально-трудовых отношений общества. Подавляющая часть работающего населения получает работу и доходы через рынок труда. На сегодняшний день одной из главных проблем государства в условиях развития инновационно-ориентированной экономики становится формирование занятости населения, предполагающей эффективное использование качественного трудового потенциала, развитие трудовой мобильности

отраслевых и профессиональных структур, рациональное распределение между отраслями экономики рабочей силы.

В экономической и социальной сфере с развитием цифровых технологий стали происходить глобальные трансформации. Наиболее развитые страны мира сегодня вступили в период развития новой промышленной революции, известной под названием «Индустрия 4.0», предполагающей активное развитие инновационных процессов в экономике. В таких условиях можно наблюдать массовое внедрение в производ-

ство киберфизических систем, все большее размытие границ между физическими, биологическими, цифровыми и социальными сферами деятельности.

Развитие цифровых технологий в экономике России потребовало соответствующих поправок в Трудовой кодекс, одним из которых стало разработка новой главы «О дистанционной работе», введенной Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ [1]. Принятие данного закона свидетельствует о начале модернизации российского трудового права, предусматривающей возможность организации работы дома у работника на удаленной основе. Дистанционная работа, в соответствии с новым законом, предполагает выполнение трудовой функции в рамках трудового договора вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного подразделения, которое находится под его контролем. В то же время Трудовой кодекс оставляет в силе положения о надомной работе, имеющих ограниченное действие и не позволяющих фактически контролировать ситуации, при которых люди, нанятые работодателями, работают вне офиса.

Стоит отметить, что в понятии самостоятельной занятости населения существуют различия между такими категориями как «самостоятельно обеспечивающие себя работой» в развитых странах и «самостоятельно занятые» в российском варианте. Так, если к первой категории относят лиц, ведущих собственное дело в различных отраслях народного хозяйства и являющихся собственниками или арендаторами средств производства, членов их семей, участвующих в данном бизнесе, но не получающих заработную плату, не оплачивающих взносы в социальные фонды, а также лиц свободных профессий, то вторую категорию составляют лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью и т.д.

В новых условиях большей части консультантов, IT специалистов, переводчиков, торговых агентов и др. категорий работников, востребованных российской экономикой, уже не могли быть применены существовавшие ранее правила надомного труда, а принятие с целью достижения гибкости трудового договора нового закона относительно дистанционной работы мог предоставить большие возможности. К примеру, такой закон мог позволить свободно установить основания при расторжении

трудового договора, тогда как ранее, согласно общим нормам трудового права, нужно было руководствоваться закрытым перечнем оснований.

Президентом России В.В. Путиным 1 декабря 2016 года в своем послании Федеральному собранию была сказано о необходимости осуществления в стране масштабной системной программы по развитию цифровой экономики, что в свою очередь предусматривает для реализации потенциала будущего стимулирование технологических сфер.

В условиях стремительного изменения условий трудовой деятельности возможно приспособление работников к изменяющимся технологическим процессам, но также вполне реальна и замена людей робототехникой [2]. Для роста эффективности реализации трудовых функций и увеличения производительности труда предусматривается использование робототехники, осуществление сетевого взаимодействия, применение программ, мобильных приложений и др. Формирование «экономики по требованию» или «on-demand-economy», являющейся новым видом трудовой деятельности, происходит в условиях, когда часть трудовых задач, в основном это касается услуг, переходит на аутсорсинг. Все больше работы стали рассматриваться как мобильные, олицетворяясь с «атипичной» деятельностью.

Следствием активного и широкого развития цифровых технологий становится формирование цифровых рынков труда и занятости в интернете, приобретающей все более массовый характер, роста конкуренции среди работников и разделения их труда. Краудворкинг, представленный как массовость занятости, представляет собой то, что через специализированные цифровые платформы размещаются, зачастую разбитые на более мелкие задачи, заказы на работы, которые могут быть выполнены не только работниками предприятия как заказчика работ, но и другими лицами со стороны [3].

С целью создания похожей внутриорганизационной среды некоторые компании уже стали использовать у себя такие бизнес-модели занятости. Под воздействием процессов информатизации и автоматизации на предприятиях происходит изменение не только смысла работы, но и ее сущности и ценности. Это проявляется в том, что гибкость и автономность труда, кроме его стабильности, становятся все более важнее для занятых, и в большей части для

молодых работников [4]. Работы, выполняемые из дома (телеработа), на территории клиента (сервисные виды труда), на выезде, в рамках выполнения служебных поручений (конференции, выставки и т.д.), являясь по сути мобильными, дают людям возможность реализовывать трудовые обязанности вне своих организаций. Сегодня в Германии, к примеру, вне офиса, как свидетельствуют об этом результаты исследований, уже 30% служащих трудятся на регулярной основе, несколько раз на неделю трудовые обязанности за рамками официально установленного рабочего дня выполняют 4% рабочих и 12% служащих компаний [2].

Безработица в условиях цифрового рынка не рассматривается как показатель его эффективности, так как распределяются на цифровых платформах не рабочие места, а трудовые задания. В новых условиях в любое время работники должны быть готовы выполнить свои обязанности и в любом месте, им также нужно постоянно повышать свою квалификацию, обновлять трудовые умения и навыки. Работники в таких условиях становятся самоответственными, автономными, могут сами регулировать свою деятельность, выбирать работу среди имеющихся предложений, контролировать ее результат и вознаграждение за исполнение [5].

В цифровой экономике работа – это выполнение профессиональных обязанностей в высокотехнологичном информационном и сетевом пространстве с совершенно другими социальными отношениями. И это предполагает не только процессы хранения, обработки и обмена существующей информации, но также и новые типы, и способы интеракции. Специфика данного пространства заключается в ее доступности, открытости и динамичности. Для новой экономики компьютеры, мобильные приложения, различные устройства выступают предметами и средствами труда, в силу их активного и повсеместного использования в трудовой деятельности [6], все больше становится новых коллабораций и обменов в производственной сфере [7].

Причины активного распространения на рынке труда новых форм занятости заключаются в целом в выгоды для работника и работодателя присутствия гибкости в механизме привлечения и труда работников, наличия нестандартных рабочих мест. Но при этом можно выделить свои предпо-

сылки возникновения для каждого нового вида занятости как желания избежать налогов для развития неформальных трудовых отношений, дистанционные формы занятости были обусловлены развитием информационных технологий, вторичная занятость требует наличия времени и силы после основной работы и т.д.

Если работник в новых условиях получает возможность более эффективно сочетать работу по найму с досугом, учебой, деятельностью в домашнем хозяйстве, то работодатель – оптимизировать свои расходы на трудовые ресурсы, гибко регулируя количество работников и интенсивность их нагрузки. Следовательно, новые формы занятости дают больше условий и возможностей для реализации человеческого потенциала. При этом, особенно в условиях отставания институциональной инфраструктуры рынка труда (законы и нормы) от реального состояния и движения социально-трудовых отношений и при невысокой социальной ответственности у бизнес-сообщества, гибкие формы занятости и трудовых отношений могут привести к снижению социальной защищенности работников и социальной эффективности, о чем свидетельствует практика их применения.

На сегодняшний день нет возможности в полной мере выявить на рынке труда страны уровень и динамику развития новых, нестандартных видов занятости населения. Это связано с отсутствием официальной информации или ее недостаточностью о количестве и динамике занятых лиц неполное рабочее время, на временной основе и вторично, работающих дистанционно, задействованных на семейных предприятиях и в личных подсобных хозяйствах, уволенных на время и находящихся в вынужденных отпусках по инициативе работодателей и т.д.

К примеру, первые официальные данные Госкомстата РФ о численности занятых в неформальном секторе экономики, полученные в ходе обследований населения, появились в стране только в 2001 году. Различные социологические опросы ВЦИОМ с 1993 года отслеживают уровень дополнительной занятости. Но, в силу специфики неформального сектора, сложно поддающегося учету, данные Госкомстата, социологические опросы не могли точно отразить реальные масштабы и структуру занятости в данном секторе экономики страны.

Отмеченные сложности со статистическим учетом нестандартных форм занятости стали причиной возникновения большого числа альтернативных оценок уровня данного явления, тем самым способствуя обогащению наших представлений о состоянии современного национального рынка труда.

К числу основных проблем современной мировой экономической мысли относится исследование человека, его идей, знаний и способностей, так как благодаря им и происходят инновационные процессы. Не заводы, их оборудование и производственные запасы, а человеческий капитал выступает в качестве главного фактора конкурентоспособности экономики, роста ее эффективности. Также отметим, что неработающие россияне можно рассматривать в качестве важнейшего источника кадров

для осуществления инновационного импортозамещения. Исходя из того, что в стране отмечается не фиксируемая в рамках официальной статистики скрытая безработица, порядка 50–60% от ее официального уровня, мы располагаем ориентировочным дополнительным кадровым потенциалом примерно в 6 млн человек для реализации программы импортозамещения [8].

Главный драйвер инновационного развития цифровой экономики – это проживающие в благоприятных для жизни условиях высокообразованные люди. И сегодня российская экономика нуждается в высококвалифицированных специалистах, являющихся носителями человеческого капитала и обладающих соответствующими требованиям новой цифровой экономики информационно-сетевыми компетенциями.

Библиографический список

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 22.10.2021).
2. Weber E. Industrie 4.0: Wirkungen auf den Arbeitsmarkt und politische Herausforderungen // Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. 2016. Vol. 65. № 1. P. 66-74.
3. Калашникова И.В., Топчий А.В. Кадровые аут-технологии в сфере наемного труда: мировой и российский опыт // Власть и управление на Востоке России. 2008. № 3. С. 42-49.
4. Даниленко Н.Н., Озерникова Т.Г., Кравцевич С.В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Иркутск: БГУЭП, 2007. 256 с.
5. Гишкаева Л.Л., Ампукаева М.Н. Новые формы занятости на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 10-1 (80). С. 85-88.
6. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? URL: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/> (дата обращения: 15.10.2021).
7. EMCC (European Monitoring Centre on Change). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-jobs-monitor> (дата обращения: 15.10.2021).
8. Кохно П.А. Уровень высокотехнологичного производства определяет человеческий капитал // Экономика высокотехнологичных производств. 2021. Т. 2. № 3. С. 169-180.