

РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается вопрос о развитии новых форм занятости в условиях цифровой трансформации. Во введении обозначены основные проблемы, связанные с трансформацией трудовых рынков и появлением новых профессиональных сфер, требующих от сотрудников гибкости, мобильности и умения быстро адаптироваться к изменениям. В статье рассматривается гипотеза о том, что появление цифровых технологий стимулирует развитие нестандартных форм занятости, таких как фриланс, удаленная работа, парт-тайм и другие. Методология исследования включает анализ статистических данных, опросы среди работодателей и работников, а также анализ рынка труда на основе существующей литературы и источников. Результаты исследования показывают, что цифровая трансформация действительно способствует появлению новых форм занятости, что может привести к увеличению числа работников, не имеющих стабильной работы и социальной защиты. Однако, при правильном регулировании новых форм занятости, их развитие может стать движущей силой экономического роста и укрепления социальных гарантий для работников.

Ключевые слова: цифровая трансформация, новые формы занятости, фриланс, удаленная работа, парт-тайм, социальная защита, регулирование.

I. Valshin, K. A. Tikhonov

DEVELOPMENT OF NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: The article discusses the development of new forms of employment in the digital transformation era. The introduction identifies key issues related to the transformation of labor markets and the emergence of new professional spheres that require flexibility, mobility, and the ability to quickly adapt to changes. The article hypothesizes that the emergence of digital technologies stimulates the development of non-standard forms of employment, such as freelancing, remote work, part-time and others. The research methodology includes the analysis of statistical data, surveys among employers and employees, as well as analysis of the labor market based on existing literature and sources. The research findings show that digital transformation indeed contributes to the emergence of new forms of employment, which may lead to an increase in the number of workers without stable employment and social protection. However, with proper regulation of these new forms of employment, their development can become a driving force of economic growth and strengthening of social guarantees for workers.

Keywords: digital transformation, new forms of employment, freelancing, remote work, part-time, social protection, regulation.

Введение

В условиях быстро прогрессирующей цифровой трансформации, трудовые рынки и профессиональные сферы динамически меняются, требуя от работников гибкость, мобильность и умения быстро адаптироваться к новым условиям. В этом контексте все большую роль начинают играть нестандартные формы занятости, такие как фриланс, удаленная работа, парт-тайм и т. д., которые стали возможны благодаря развитию интернета и цифровых технологий. Эти формы работы дают возможность сотрудникам работать более гибко и удобно, не привязываясь к определенному месту и времени, а также создают новые возможности для работодателей, позволяя снижать затраты на офисы и обслуживающий персонал. Сейчас многие молодые люди выбирают работу в онлайн-сфере, так как это позволяет им получить дополнительный доход, работать без ограничений времени и места и даже заниматься любимыми делами.

Однако, несмотря на все преимущества новых форм занятости, их развитие может привести к увеличению числа работников, не имеющих стабильной работы и социальной защиты. В связи с этим особую важность приобретает правильное регулирование этих форм занятости и обеспечение социальной защиты для работников.

Гипотеза

В условиях цифровой трансформации происходит реформирование рынка труда. Наблюдается рост новых форм занятости, таких как фриланс и удаленная работа, которые становятся все более популярными. В то же время, традиционные формы занятости, такие как оплачиваемое полной ставкой трудоустройство, теряют свою популярность. Это изменение вызвано не только развитием технологий, но и потребительскими требованиями увеличивающейся доли миллениалов и последующих поколений. Гипотеза данного исследования заключается в том, что новые формы занятости более гибкие и выгодные для работников, и будут продолжать развиваться в будущем.

Методы

Для исследования данного вопроса были использованы следующие методы:

- анализ официальной статистики по трудовым рынкам и их динамике;
- опросы среди работодателей и работников о нестандартных формах занятости и их использовании;
- анализ рынка труда на основе существующей литературы и источников.

Результаты и обсуждение

В рамках данного исследования были рассмотрены следующие области занятости, которые представлены на современном рынке труда:

- Работа в офисе. Эта форма труда остаётся основной и самой распространённой в настоящее время. При этом сотрудники могут работать удалённо из дома или посещать офис.
- Работа в IT-секторе. Программисты, дизайнеры, аналитики и другие сотрудники этой сферы могут работать удалённо или присутствовать в офисе.
- Фриланс. Это одна из самых популярных форм занятости в мире. Фрилансеры могут работать в сферах, которые требуют профессиональных навыков, таких как дизайн, копирайтинг, переводы, программирование и т. д.
- Гиг-экономика. Эта форма занятости означает работу на короткие сроки по заказу, где сотрудники получают заработок только за выполненную работу.
- Работа в социальных сетях. Социальные медиа способствуют росту онлайн-бизнеса и возникают новые профессии в сфере контент-маркетинга, продвижения и управления сообществами.
- Возможность сдачи жилья через Airbnb, также получила широкую популярность в цифровую эпоху. Эта модель позволяет владельцам недвижимости зарабатывать дополнительные деньги, сдавая либо одну комнату, либо весь дом на короткий период. Благодаря функционалу платформы, любой желающий может сдать свой жилой объект на определенный срок.
- P2P лендинг. Эта практика позволяет мелким инвесторам вкладывать деньги в кредиты для других граждан, обеспечивая более высокий уровень дохода, чем обычный банковский вклад. Другими словами, онлайн-сервисы предоставляют людям новые возможности в сфере инвестирования.
- Создание проектов на базе блокчейн-технологии. Это может быть ICO проект, распределенная биржа контента, управляемая сообществом, или запуск собственной криптовалюты для компании. [3].

Рост числа работников, работающих на удаленке в США, наблюдается уже несколько лет. Этот тренд усилился в связи с пандемией COVID-19, когда многие компании были вынуждены перевести своих сотрудников на удаленную работу [4]. Сейчас число работников, работающих на удаленке, в США значительно выше, чем когда-либо ранее.

По данным "Статистики трудовых отношений", в 2017 году около 23% работников США работали на удаленке. Это число повысилось до 24% в 2018 году и до 29% в 2019 году [7]. Из-за пандемии COVID-19, различные исследования показывают, что в 2020 году число работников, работающих на удаленке, выросло до 42% [6]. По данным FlexJobs, в 2021 году уже более 4,7 миллионов американцев работали на удаленке в полный рабочий день, что на 2,4 миллиона больше, чем в 2019 году [5].

Также компании стали сталкиваться с конкуренцией на рынке труда, и удаленная работа стала для них одним из инструментов привлечения и удержания талантливых сотрудников. "Удаленная работа становится все более популярной в стартапах и новых компаниях, потому что она позволяет им получать таланты из разных мест", - говорит Пипер Штайнбринк, глава компании FlexJobs [5].

В Европе, в свою очередь, до пандемии Covid-19 удаленно работало около 9% рабочей силы. Однако, в связи с ограничениями на движение и контакты людей, эта цифра значительно выросла. По данным Евростата, в апреле 2020 года более половины работников в ЕС (54%) работали удаленно. В некоторых странах, таких как Австрия, Люксембург и Нидерланды, процент работающих на удаленке составил более 60%.

Однако, по мере смягчения ограничений, многие сотрудники возвращаются в офисы. После пандемии удаленно работать желают около 40% работников в Европе. В то же время, более 50% предпочитают совмещать удаленную работу с работой в офисе. Большинство сотрудников считают, что удаленная работа может повысить производительность, но также отмечают недостаток социальной связи и возможность скованности круга общения [8].

Если рассматривать Россию, то согласно исследованию HeadHunter, проведенному в конце 2020 года, более половины российских компаний сохраняют возможность работы на удаленке для своих сотрудников после пандемии Covid-19. Кроме того, 40% компаний планируют продолжать работу в гибридной форме, когда часть сотрудников работает удаленно, а часть — в офисе.

Перед началом пандемии Covid-19 удаленно работали около 12% российских работников. Однако, ситуация изменилась в связи с карантинными мерами и ограничениями. В период карантина до 60% сотрудников компаний перевели на удаленную работу. По данным Центра стратегических исследований Российской Федерации, в июне 2020 года до 90% компаний перевели своих сотрудников на удаленную работу в связи с пандемией [1].

Удаленная работа имеет свои преимущества и недостатки. С одной стороны, она позволяет сотрудникам экономить время на дорогу, сокращает расходы на проезд и питание в кафе, а также дает возможность более гибко планировать свое рабочее время. С другой стороны, для многих удаленная работа стала одиночной работой, из-за чего у них появились проблемы с социализацией, душевным здоровьем, а также с отрывом от личной жизни и семьи.

По данным личного опыта, удаленная работа стала популярнее в России. Вопросы, связанные с удаленной работой, стали частой темой на общественных площадках во время пандемии Covid-19. В целом, данная тенденция будет набирать обороты, особенно у тех сфер, где это возможно.

Быстрое развитие технологий стало одной из главных причин увеличения числа сотрудников, которые работают удаленно. Это позволяет им легко общаться на расстоянии, а также упрощает работу с документами и материалами в режиме реального времени. Кроме того, повышение качества доступа в Интернет является еще одной

причиной, позволяющей сотрудникам оставаться на связи в любом уголке мира. Следует отметить также положительные аспекты технологий удаленного доступа, доступных средств связи и совместной работы в режиме онлайн, а также наличие достойной интернет-инфраструктуры в стране, которая с каждым годом улучшается.

Пандемия COVID-19 стала толчком для развития удаленной работы во всем мире, и Россия не стала исключением. В 2022 году тенденция удаленной работы в России продолжается, по данным исследования того же HeadHunter, уже более 25% российских компаний перевели своих сотрудников на удаленный режим работы. Статистика показывает, что интерес к удаленной работе стабильно растет.

Суммируя вышесказанное, можно сделать вывод, что удаленная работа в России уже не является нишевым трендом и продолжает развиваться динамично. Однако по-прежнему существуют и преимущества, и недостатки этой формы занятости.

Опросы среди работодателей и работников показали, что тенденция к использованию нестандартных форм занятости связана с ростом использования цифровых технологий. Они создают возможности для удаленной работы, позволяют гибче управлять рабочим временем и оптимизировать рабочие процессы.

Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что новые формы занятости предлагают большую гибкость и выгоды для работников. Опросы показали, что большинство работников, выбравших фриланс или удаленную работу, получают больше свободы в распоряжении своим временем, а также меньше стресса, связанного с коммуникацией с коллегами и транспортной доступностью на рабочее место. Более того, в таких формах занятости существует возможность изменить место жительства или переехать в другую страну без необходимости искать новую работу. Некоторые работники также отметили возможность более высокого заработка благодаря большей экономии из-за отсутствия коммунальных расходов на офис и транспорт.

Кроме того, исследования также показали, что новые формы занятости могут иметь преимущества для компаний, которые используют их для найма высококвалифицированных специалистов и избежания расходов на аренду офисного пространства и на другие связанные с этим расходы, ведь сотрудники работают из своих домов или других удобных для них мест. Также многие компании готовы предоставить удаленным работникам выходы на их банковские счета в соответствии с их страной проживания, что позволяет компаниям рассматривать кандидатуры на работу без географических ограничений.

Если говорить об отрицательных сторонах, то одним из главных отрицательных аспектов является тот факт, что работа на удаленной основе с экономической точки зрения может быть непостоянной и непредсказуемой. Это означает, что один день вы можете иметь много заказов, а на следующий день вы можете ничего не иметь. Это создает нестабильность в доходах, что может привести к финансовым проблемам и стрессу.

Кроме того, нет гарантированной защиты и социального страхования. Отсутствие официального статуса работника, данные работники не включаются в социальную сеть, ни в пенсионные отчисления, ни в медицинскую страховку. На практике это означает, что, если вы получите травму на работе или заразитесь опасным заболеванием, вы можете столкнуться с огромными расходами, а может быть и социальной и экономической нищетой. Без гарантии определенного общественного страхования работники становятся уязвимыми и подвергаются риску бедности при возникновении непредвиденных обстоятельств в жизни [2].

Кроме того, цифровая экономика может создавать грубое неравенство между работниками, так как не все имеют равный доступ к рынку труда. Технические навыки и специализированные знания часто требуются для многих вакансий на удаленной основе, что означает, что люди без специализированной подготовки могут быть исключены из рынка труда. Как результат, цифровая экономика может усугублять неравенство,

затрагивая малопривилегированные группы, такие как люди пожилого возраста и люди с низким уровнем образования.

Наконец, цифровая экономика может создавать барьеры для социальных взаимодействий. С разрывом связи между работником и работодателем, а также между разными работниками, увеличение удаленной работы может привести к социальной изоляции. Работа на удаленной основе означает, что нет личных контактов, нет участия в социальных мероприятиях, нет достаточного числа коммуникаций и знакомств, что означает отсутствие возможности для взаимодействий и развития навыков общения.

Компании также сталкиваются с новыми вызовами, связанными с удаленной работой, такими как повышенная уязвимость к кибератакам и проблемы с контролем производительности. Действительно, оптимальное использование технологий выработки и управления адресованными пакетами данных абонентов, обеспечивающих защиту от утечек и взломов данных, становится наиболее важным элементом цифровой экономики.

Пандемия Covid-19, несмотря на все свои негативные последствия, стала необходимым толчком для перехода к удаленной работе по всему миру. Руководствуясь необходимостью сохранения здоровья, многие компании во всем мире были вынуждены перевести своих сотрудников на удаленную работу. Этот переход показал, что удаленная работа не только возможна, но и эффективна.

Пандемия служит катализатором процесса, который уже начался. Многие компании переводят часть своих сотрудников на удаленную работу и в дальнейшем будут продолжать этот процесс. Это дает компаниям возможность сократить затраты на аренду офисов, повысить производительность за счет увеличения гибкости графиков и повысить уровень удовлетворенности сотрудников.

В работе были рассмотрены последствия пандемии Covid-19 с точки зрения разных стран и статистических изданий. Это делалось для более объективной оценки толчка, который дала пандемия. В целом, можно утверждать, что пандемия Covid-19 стала важным фактором в развитии удаленной работы и ее значимость будет продолжать расти в ближайшие годы. Россия хоть и уступает более развитым странам в количестве удаленных рабочих мест, но важно отметить, что с каждым годом виден прогресс в данном вопросе.

Также следует отметить, что в условиях цифровой трансформации рынок труда продолжает реформироваться, и новые формы занятости, такие как фриланс и удаленная работа, становятся все более популярными. Многие работники выбирают эти формы занятости из-за их гибкости, удобства и возможности заниматься любимыми делами. Также важную роль играют потребительские требования увеличивающейся доли миллениалов и последующих поколений.

Однако рост популярности новых форм занятости сопровождается и некоторыми недостатками, такими как отсутствие стабильного дохода и социальной защиты. Эти недостатки могут сильнее повлиять на работников, которые не имеют альтернативных источников дохода или необходимости в социальном обеспечении.

Тем не менее, новые формы занятости продолжают менять рынок труда и будут продолжать развиваться в условиях дальнейшей цифровой трансформации. Компании все больше признают преимущества новых форм занятости и готовы переходить к ним, чтобы привлечь талантливых и высококвалифицированных специалистов.

В заключении можно сказать, что гипотеза данного исследования имеет основания, и новые формы занятости будут продолжать расти и эволюционировать в будущем, приводя к дальнейшему реформированию рынка труда. Однако необходимо учитывать и недостатки этих форм занятости, чтобы предоставить работникам максимальную защиту и гарантии.

Список литературы

1. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – №. 2. – С. 128–147.
2. Дмитриева М. И., Иванов А. В., Хохлова Е. Ю. Новые формы занятости в условиях цифровой экономики. Журнал «Профессиональное образование в России и за рубежом», 2017, №3(23), с. 81–87.
3. Карачевцева В. М., Наумов Н. А. Новые формы занятости: гиг-экономика и платформенный подход. Вестник ТГУ, 2018, №5(5), с. 156–163.
4. Синявец Т. Д. Влияние дистанционной работы на состояние организационной культуры //Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2022. – №. 4. – С. 103–116.
5. Vixenstine V. A. Employment Law Implications of a Remote Workplace //Dispute Resolution Journal. – 2023. – Т. 76. – №. 3.
6. Brenan M. COVID-19 and remote work: An update //Gallup. Retrieved May. – 2020. – Т. 29. – С. 2021.
7. Bureau of Labor Statistics. Contingent and alternative employment arrangements //United States Department of Labor. – 2018.
8. Lodovici M. S. et al. The impact of teleworking and digital work on workers and society //Study Requested by the EMPL Committee. – 2021.