

## **НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ПРИЧИНЫ РАЗВИТИЯ И ПРЕИМУЩЕСТВА**

**Бессарабова Н.В.**, к.э.н., доцент,  
доцент каф. «Прикладная экономика и менеджмент»  
Волжский институт экономики, педагогики и права  
г. Волжский, Российская Федерация

Рынок труда любой страны всегда находится под постоянным влиянием внутренних и внешних факторов: трансформация экономического пространства, политика, цифровизация бизнеса и внедрение технологического прогресса во все сферы жизни человечества, социально-демографические изменения, экономические кризисы и, особо актуальный фактор в настоящее время – санитарно-эпидемиологическая ситуация.

В силу этих и других причин привычный облик рынка труда постоянно меняется. Появляются новые формы занятости, исчезают невостребованные профессии, возрастают требования к работникам и работодателям и т.д.

С приходом пандемии COVID-19 в нашей жизни прочно закрепились типы нестандартной занятости, которые, как правило, сочетаются между собой, и обычно имеют формат дистанционной работы:

- виртуальная занятость (так называемая «удалёнка») предполагает использование информационных технологий;

- неполная занятость дает возможность работнику совмещать работу в нескольких организациях, особенно при условии удаленной работы;

- самозанятость подразумевает получение дохода за свой труд непосредственно от заказчика, с последующей уплатой налога в размере 4–6% от полученного дохода.

В начале декабря 2020 года в России был принят закон «Особенности регулирования труда дистанционных работников», вносящий поправки в главу 49.1 Трудового кодекса [1], в котором закреплено понятие «дистанционная (удаленная) работа». Теперь трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия

трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Уточнено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Установлены, в том числе, дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Очевидно, что после снятия ограничений, связанных с пандемией, многие формы нестандартной занятости останутся в нашей жизни, потому что имеют немало преимуществ, как для работников, так и для работодателей. Многие люди стремятся к дополнительному источнику дохода, кто-то предпочитает работать на себя, быть автономным и независимым, и, в связи с этим, оформляют статус самозанятого. Есть категории потенциальных работников, которые не имеют возможности работать полный рабочий день и присутствовать на работе в силу различных обстоятельств, например, студенты, инвалиды, молодые мамы и другие.

### **Список литературы**

1. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407-ФЗ. – Текст: электронный // Некоммерческие интернет-версии системы КонсультантПлюс. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370070/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/). Дата доступа: 05.02.2021.