

УДК 331.526

РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Я.В. ЛЯХ¹, Т.Н. БЕЛЯЦКАЯ²

¹ст.преподаватель кафедры «Межкультурная профессиональная коммуникация»

² д. э. н., профессор, заведующий кафедры «Менеджмент»
Белорусский государственный
университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассматривается появление новых форм занятости под влиянием процессов цифровизации, их особенности и виды, преимущества и недостатки.

Ключевые слова: форма занятости, цифровизация, трудовые отношения, рынок труда, автоматизация.

DEVELOPMENT OF NEW EMPLOYMENT FORMS IN THE CONTEXT OF ECONOMY DIGITISATION

Y.V. LIAKH¹, T.N. BELYATSKAYA²

¹Senior Lecturer of the Department of «Crosscultural Professional Communication»

²Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of
«Management»
Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics
Minsk, Republic of Belarus

Annotation. The article considers the emergence of new forms of employment under the influence of digitisation processes, their features and types, advantages and disadvantages.

Key words: employment form, digitisation, labor relations, labor market, automation.

В настоящее время в экономику быстро внедряются процессы цифровизации. Это влияет на модели производства, потребления, обмена и распределения благ/услуг. Сегодня всё это осуществляется с

помощью цифровых средств и платформ. Также заметны существенные изменения на рынке труда, например, изменяются требования к работникам, потребности в персонале, а также появляются новые формы занятости.

Стоит отметить, что появляющиеся формы занятости несут свои преимущества и недостатки и для нанимателя, и для сотрудника. Во-первых, у работников появляется возможность выбирать себе подходящий род деятельности. Во-вторых, специалисты могут совмещать работу с личными делами, обучением. В-третьих, новые формы занятости связаны с нестабильностью доходов, отсутствием социальной защиты. Также есть риск перегруженности сотрудников.

В следствие цифровизации экономики, появляются новые, которые называются нестандартными. В случае, если заметны хоть незначительные отличия от обычного трудового договора, можно утверждать, что такие трудовые отношения называются нестандартными.

Такие формы занятости имеют свои особенности. Работник выполняет свои трудовые обязательства вне места нахождения его работодателя. Работник, имеет больше свободы, а главными аспектами для работодателя являются качество выполненной работы и сроки ее выполнения. Также работник становится более самостоятельным и независимым, изменяется содержание обязательств работника в сторону работодателя. Вместе с этим увеличивается уровень нестабильности трудовых отношений: работник выполняет свои обязанности только в определенный период времени. Сегодня всё больше специалистов выбирают следующую форму занятости: занятость на условиях неполного рабочего времени. В этом случае несколько специалистов могут делить одно и то же рабочее место, может уменьшаться рабочее время для категории сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста. Также сокращение рабочего времени доступно для лиц с определенными семейными обстоятельствами.

Стоит отметить, что нестандартные формы занятости имеют следующие особенности и характеристики:

- проектная оплата труда;
- гибкий график работы;
- возможность работы в нескольких организациях одновременно;
- срочные трудовые договоры.

Таким образом, нестандартная занятость определяется – это категория трудовых отношений, которая включает в себя различные формы заключения трудового договора. Выбор типа трудового договора базируется на сроке его заключения, продолжительности рабочего времени, нормативной документации, местонахождения рабочего места.

В настоящее время самыми популярными формами нестандартной занятости являются аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, лизинг работников, занятость в режиме неполного рабочего времени, занятость по совместительству; дистанционные формы работы, занятость по срочным трудовым договорам; сезонную занятость; e-занятость, услуги фриланса, временную занятость, случайный труд, занятость в домашних хозяйствах.

При такой форме занятости, как временная, специалисты выполняют работу в течение установленного периода (срочная занятость, проектный контракт, а также сезонную и случайную работу, также включая «подённую» работу [1]).

Под категорией случайного труда понимается занятость на непродолжительное время, например, на несколько часов, дней или недель за установленную оплату. Такая категория труда популярна в развивающихся странах.

Под платформенной занятостью подразумевают форму занятости, при которой специалисты используют цифровые платформы для поиска и привлечения клиентов, общения с ними и выполнения установленных задач. Платформенная занятость имеет некоторые отличительные признаки. Во-первых, платформенная занятость является оплачиваемой деятельностью, организованной через онлайн-платформу. Во-вторых, данный вид занятости предполагает трехстороннее взаимодействие: клиент и исполнитель, онлайн-платформа. В-третьих, платформенная занятость подразумевает использование специализированного приложения, принадлежащего онлайн-платформе.

В условиях гиг-занятости работники выполняют внештатную работу или подработку. К таким услугам относятся как такси, различные виды доставок, услуги курьерской службы, разработка веб-контента. При такой форме занятости специалисты имеют гибкий график, могут использовать навыки, требующиеся для выполнения

конкретного вида задач. Со стороны организаций, преимуществом является то, что им не нужно содержать постоянный штат сотрудников.

Если организация использует такую форму занятости, как многосторонние трудовые отношения, в этом случае не оформлены напрямую в данную компанию. Специалисты сотрудничают с агентствами по предоставлению персонала, а работу выполняют для фирмы-заказчика услуг. К этой категории относятся аутсорсинговые услуги, аутстаффинговые услуги, лизинг специалистов, подбор временного штата работников.

Кадровый лизинг наблюдается, когда организация-заказчик арендует (на временной основе) сотрудников в сторонней организации. Существуют разные типы лизинга персонала. Долгосрочный лизинг предполагает аренду сотрудников на длительный срок (от двух месяцев до нескольких лет), под краткосрочным лизингом понимается подбор работников на короткий период (от нескольких дней до двух месяцев).

При использовании аутсорсинговых услуг организация-заказчик делегирует часть трудовых обязанностей (чаще всего вспомогательных) сторонней организации.

Идея аутстаффинга заключается в том, что организация-заказчик, заключает соглашение с организацией-посредником, которая подбирает ей сотрудников, исполнителей трудовых обязанностей. Специалисты не меняют место работы, но официально сотрудничают с агентством. Компания-аутстаффер должна взять на себя решение всех вопросов с работником, а именно подготовку и оформление документов, банковских платежных карт и начислению заработной платы, решение текущих вопросов, контроль персонала, подготовку налоговых документов.

Некоторые организации используют такую форму, как замаскированные трудовые отношения. Найм сотрудников осуществляется третьей стороной. При этом заключается не трудовой договор, а договор о сотрудничестве сторон.

Одной из распространенных нестандартных форм занятости является е-занятость. Такой вид занятости также имеет такие названия, как дистанционная занятость, удаленная занятость, телеработа.

Е-занятость характеризуется двумя признаками. Во-первых, работник находится на удаленном расстоянии от нанимателя. Во-

вторых, работник использует разные формы ИКТ. ИКТ используются для коммуникации работника и работодателя, а также работника и клиентов, для сообщения трудовых задач, для обмена результатами выполненного задания, для передачи заработной платы сотрудникам.

Нестандартные формы занятости позволяют сотрудникам установить баланс между профессиональной сферой и личными обстоятельствами, также сотрудники могут совмещать работу и учебу в высших учебных заведениях (на очной форме обучения). Специалисты могут поддерживать и повышать уровень своей профессиональной квалификации. А также работники имеют гибкость в совмещении одной работы с другими видами деятельности.

В то же время, зачастую работодатель отказывается или не видит необходимости в оформлении трудовых отношений на официальном уровне. Сотрудник же не может получить положенный социальный пакет (выплаты, гарантии). Сотрудник имеет минимальные шансы построение успешной карьеры, получение продвижения по карьерной лестнице. Выплаты заработной платы являются нерегулярными. Для работодателя сложно контролировать трудовой процесс, оценивать качество выполненной работы. Для нанимателя не всегда просто получить и проанализировать точную информацию о квалификации и личных качествах работника. С каждым годом использования таких форм занятости увеличивается теневая занятость и риски недобора налогов.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие электронной экономики и внедрение информационно-коммуникационных технологий существенно влияют на развитие рынка труда. Изменяется перечень необходимых навыков современных специалистов, трансформируются условия труда. Внедрение новых форм занятости является непрерывным процессом в условиях развития информационно-коммуникационных технологий и развития электронной экономики.

Безусловно, для более эффективного функционирования новых нестандартных форм занятости следует разработать более подходящую нормативно-законодательную базу, которая будет способствовать развитию и широкому внедрению дистанционной занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкая, Т. Н. Экосистема электронной экономики: интеллектуальная составляющая / Т. Н. Беляцкая, В. С. Князькова // Весн. Брэсц. ун-та. Сер. 2, Гісторыя. Эканоміка. Права. – 2018. – № 1. – С. 76–84.
2. Беляцкая, Т.Н. Дополнительное образование взрослых в контексте развития направления образования «Электронная экономика» / Т.Н. Беляцкая, И. В. Кашникова // Экономика - 2022. - том 10 № 4. - С. 34-38
3. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики // Вестник Брянского государственного университета. -2019. - № 1(39). - С. 202-208.
4. Остапенко В.А., Морозова И.М., Казанцева Н.В. Развитие новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики//E-Management. 2022. Т. 5, № 3. – С. 64-72.

REFERENCES

1. Belyatskaya, T. N. Ecosystem of the electronic economy: intellectual component / T. N. Belyatskaya, V. S. Knyazkova // Vesn. Brest. University. Ser. 2, History. Economics. Rights. - 2018. - No. 1. - P. 76-84.
2. Belyatskaya, T. N. Additional education of adults in the context of the development of the educational direction «Electronic Economy» / T. N. Belyatskaya, I. V. Kashnikova // Economy - 2022. - Volume 10 No. 4. - P. 34-38
3. Zakalyuzhnaya, N. V. Atypical labor relations in the digital economy // Bulletin of Bryansk State University. - 2019. - No. 1 (39). - P. 202-208.
4. Ostapenko V.A., Morozova I.M., Kazantseva N.V. Development of new forms of employment in the context of digital transformation of the economy//E-Management. 2022. Vol. 5, No. 3. – P. 64-72.