

## СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ

© 2021 Ледеява Екатерина Александровна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: lediaevak2001@mail.ru

**Ключевые слова:** виды занятости, рынок труда, дистанционная занятость, виртуальная занятость, фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг, самозанятость, новая этика.

Статья посвящена анализу новых видов занятости, которые стали популярны в связи с развитием образования, сфер коммуникации, Интернета и ИТ. Рассматриваются современные тренды на рынке труда, которые объединены с глобальными социально-экономическими изменениями в мире и России.

Одной из самых разносторонних и быстроменяющихся областей жизни общества является сфера труда. Изменения в ней носят глубокий и неминуемый характер, во многом это связано с влиянием цифровизации и техническим прогрессом. Развитие рынка услуг и цифровой экономики изменило представление людей о занятости. Активно формируется гибкий виртуальный рынок труда.

В 20 веке доля занятых в аграрном секторе составляла 60%; сегодня менее 5%, но объемы производства пищевой продукции только растут. Это связано с научно-техническим прогрессом, поскольку одна из его задач – уменьшение потребности в ручном труде из-за увеличения производительности промышленного сектора. Растет объем офисных работников или «белых воротничков»; на данный момент они составляют более 50% от всех занятых. Данный факт развеивает страх потери рабочих мест из-за активной роботизации производства, поскольку новых более высококвалифицированных рабочих мест будет становиться все больше.<sup>1</sup>

Социальные тренды в виде урбанизации и старения населения определяют новый образ рабочего места. Есть крупные потоки людей, направляющиеся в большие города и столицы на заработки, но есть и процесс деурбанизации взрослых людей, в том числе и из-за пандемии.

Люди стали работать меньше, количество часов работы в европейских странах в неделю падает с 19 века. Но занятость становится «размазанной» по всему дню, человек всегда находится на связи, много работает из дома без стабильного рабочего дня. Из-за этого правовые аспекты становятся незначимыми, люди без постоянного места работы ограничены в защите своих трудовых прав.

Рынок труда становится более разнообразным гендерно и этнически. Жизненные циклы профессий сокращаются, поэтому меняются ожидания о рабочем дне, о карьерном росте, о компетенциях специалистов. Этому сопутствует ряд причин.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Во-первых, сегодня интернет влияет на все сферы нашей жизни. Автоматизировались рутинные ручные процессы, появились социальные сети, цифровые технологии, искусственный интеллект, робототехника. Все это сказывается на характере работы и занятости, на представлениях о рабочем времени и месте. Появляется экономика случайных заработков и потребления. Можно заказывать разовую работу на онлайн платформах. Традиционные модели уступают место краудфандингу.

Во-вторых, активная трудовая миграция, демографические и климатические изменения, плохое состояние окружающей среды, истощение природных ресурсов приводят к переменам в экономике и бизнесе. Появляются новые профессии, ориентированные на космополитическое и «эко-френдли» мышление.

В-третьих, рынок труда всегда адаптируется под внешние условия, в частности, к ограничениям, связанным с эпидемией коронавируса. Адаптируются в бизнес цифровые технологии, развиваются платформы для видеоконференций (Zoom, Skype, Microsoft Teams), вытесняются неэффективные архаичные формы занятости и внедряются новые, повышается мобильность трудовых ресурсов.<sup>2</sup>

В современном обществе основным ресурсом становится информация. Предприятия, осознающие данный факт, становятся самыми прибыльными и востребованными на рынке. Меняется спрос населения, меняются способы производства, меняются формы труда. Население земли больше потребляет, основной упор ставится сегодня на скорость. В связи с этим появляются новые требования к сотрудникам.

Динамичность бизнеса очень сильно влияет на то, какого сотрудника возьмет компания; сегодня зачастую опыт работы не столь важен, как личные качества самого человека. Современный кандидат должен быть пластичен, он должен нести полную ответственность за свои действия и не перекладывать вину за промахи на других. Человек должен быть этичен, эмоционально грамотен, дружелюбен с коллегами, эко-активным. Приветствуется инициативность и креативность, очень хорошо, если соискатель энергичный и любознательный, стремиться помогать коллегам для улучшения качества работы фирмы. Важна самомотивация служащего, его желание увеличить прибыль и репутацию компании. Он должен знать доменную область компании, бизнес-процессы основной ее деятельности, внутренний функционал. Такой работник имеет перспективы на повышение.

Многие сотрудники сталкиваются с такими проблемами, как необходимость работать не по специальности и постоянно менять место работы. Гарантия того, что человек не останется безработным во много зависит от его hard и soft skills. Гибкость как работника, так и работодателя, является одним из ключевых аспектов жизнеспособности бизнеса.<sup>3</sup> В связи с этим получили широкое распространение новые нестандартные виды занятости.

В первую очередь это виртуальная занятость, которая предполагает, что кадры уже обладают определенными навыками в работе с интернет-коммуникациями. Работа рассчитана на взаимодействие с информацией без применения физического труда. Сотрудник не ограничен в пространстве, можно осуществлять деятельность из любой точки планеты. Рабочий день планируется самостоятельно, рамки определяются лишь дедлайном, последним сроком сдачи проекта.

Такая занятость часто выступает в роли временной подработки, где отношения между работником и работодателем выстраиваются на основании контракта в пределах срока. Часто можно наблюдать, что сотрудник находится на неполном рабочем дне, так

как сам распределяет время между отдыхом и занятостью, или, наоборот, перерабатывает, берет работу сверхурочно.

Выделяют такие виды как:

- 1) самостоятельная работа из дома с помощью компьютера;
- 2) мобильная занятость, когда сотрудник трудится вне определенного места и должен быть всегда на связи; часто это работа руководителя;
- 3) дополнительная работа, когда человек имеет оффлайн работу, которая является основным источником заработка, а виртуальная выступает в качестве подработки;
- 4) работа в специализированном центре, когда одна компания нанимает другую для предоставления своим сотрудникам благоприятных условий для работы (в виде быстрого интернета, мощного компьютера, хорошей мебели);<sup>4</sup>

Пользуется большой популярностью самозанятость – ситуация, при которой человек не состоит в организации и не является индивидуальным предпринимателем, но производит и продает товары и услуги сам для удовлетворения потребностей других людей. Человек самостоятельно создает рабочее место, он работник и работодатель в одном лице. Это самый простой способ начать заниматься бизнесом: не нужно иметь кассовый аппарат, не нужно подавать налоговую декларацию, но существует налог на профессиональный доход по ставке – 4 % от дохода. Самозанятые чаще всего занимаются клинингом, перевозкой пассажиров, репетиторством, фотографией, рукоделием, арендой квартир.

Существует несколько видов самозанятости:

- 1) создание и продажа товаров и услуг с помощью сотрудников;
- 2) семейное дело;
- 3) неквалифицированные работники (клининг, уличная торговля, рыболовство);
- 4) квалифицированные работники (работы в сфере медицины, моды, технологий, кулинарии)<sup>2</sup>

Фриланс – это проектная занятость на внештатной основе, которая носит временный характер и, как правило, не регламентируется трудовым договором. Часто используется в IT-сфере, дизайне, копирайтинге. Существует множество площадок в Интернете, на которых любой желающий может найти себе работу. Выполнение заказов может происходить как в глобальной сети, так и вне ее. Это непостоянный заработок, отсутствует стабильность, фрилансер отвечает за свою работу единолично, самостоятельно планирует свой трудовой день, закупает оборудование, если оно необходимо, сам ищет заказ и продает себя.

Заемный труд – это труд сотрудника, который предоставляет агентство, где официально устроен человек, третьему лицу или организации. В 2016 году был ограничен, поскольку приводил к прямому ущемлению трудовых прав, работники не могли рассчитывать на социальные выплаты, не соблюдались условия работы, так как фактически работодателем было третье лицо, не отвечающее перед законом за сотрудника.

Аутсорсинг – предоставление нескольких второстепенных процессов предпринимательской деятельности стороннему агентству. Компания с помощью своих средств осуществляет заказ, арендует оборудование и нанимает сотрудников. Оплачивается только результат деятельности, клиент не имеет возможности следить за работой и общаться с персоналом. Следовательно, у него нет издержек производства и ответственности за людей. Часто обращаются за помощью к специалистам, которые занимаются пиаром, иссле-

дованием рынка, технической поддержкой, правовым и экономическим сопровождением, бухгалтерией.

Аутстаффинг – аренда, лизинг персонала у сторонней компании, очень похож на заемный труд. Работники заключают трудовой договор с агентством, но работают на другую компанию, где они официально не числятся. Применяется в строительных, полевых и сельских работах, используется также как мгновенное замещение кадра. Данные виды пользуются большой популярностью как у малого, так и крупного бизнеса: 31% компаний в России обращаются за данной услугой, поскольку компании избегают раздутого штата, и стремятся снизить издержки по содержанию персонала.<sup>5</sup>

Для студентов и выпускников отличный вариант получить опыт работы – это стажировка. Такой труд оплачивается, если оформлен договор, но может и не выплачиваться заработная плата. Это прекрасная возможность адаптироваться в компании, получить полезные навыки для будущей профессии и новые контакты. Для работодателя это возможность без проблем пополнить свои трудовые резервы и получить новые необычные идеи.

Стоит рассмотреть, что такое классическая занятость – это модель отношений, где работник не берет на себя риски и выполняет обязанности в определенном месте и фиксированное количество времени. Доля полной занятости на рынке высока, но с каждым годом она все больше уменьшается. Такая традиционная занятость в скором времени исчезнет или трансформируется во что-то новое.

За последнее время нормы общения сильно изменились, что повлияло на трудовые отношения. У каждой компании есть определенный объем нематериальных активов, в который входит репутация. Чтобы повысить её, фирмы стремятся следовать “новой этике”. Отбор сотрудников проходит максимально толерантно, а если сотрудник повел себя неэтично, то его увольняют. Нет места насилию на работе, недопустим харрасмент, нежелательные комплименты, содержащие в себе сексизм; этому необходимо придавать огласку.

Кардинальным образом изменилось отношение людей к работе и отношения между людьми на самой работе. Люди от природы склонны к тому, чтобы жить в согласии с самими собой, своим мировоззрением, убеждениями принципами, философией. Именно это позволяет нам чувствовать себя целостными и удовлетворенными.<sup>6</sup> Работа больше не воспринимается как страдание, она должна нравиться и мотивировать. Работодатели сегодня гордятся не только высокой зарплатой, но и креативной атмосферой на рабочем месте и доброжелательным коллективом. Изменения на рынке труда – это реакция на быстро меняющийся мир. Возрастает объем интеллектуального труда, исчезают неэффективные рабочие места, внедряются нано и биотехнологии. Современные виды занятости делают отношения между работником и работодателем более гибкими и мобильными.

---

<sup>1</sup> Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Журнал Экономика труда. 2019. №4. С. 1353-1372.

<sup>2</sup> Меркушева М.В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Журнал Экономика труда. 2020. №5. С. 419-438.

<sup>3</sup> Одегов Ю.Г. Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Журнал Уровень жизни населения регионов России. 2017. №4. С. 19-25.

<sup>4</sup> Голубниченко М.В. Основные виды и черты виртуальной занятости // Известия Саратовского университета. 2008. №2. С. 20-22.

<sup>5</sup> Куксова О.Д. Развитие нестандартных форм занятости. Вестник ТвГУ «Экономика и управление». 2017. №2. С. 195-199.

<sup>6</sup> Нуруллаева Г.И, Чеджемов Г.А. Смена социальных ролей индивида в процессе социализации// Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017.№1(15). С.86.

## MODERN TYPES OF EMPLOYMENT

© 2021 Ledyayeva Ekaterina Alexandrovna  
Student

Samara State University of Economics

E-mail: lediaevak2001@mail.ru

**Keywords:** types of employment, labor market, distance employment, virtual employment, freelance, outsourcing, outstaffing, self-employment, new ethics.

The article is devoted to the analysis of new types of employment that have become popular in connection with the development of the areas of Internet analytics and information technology. The article considers modern trends in the labor market, which are combined with global socio-economic changes in the world and in Russia.