

РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Получено 29.06.2022 Доработано после рецензирования 25.07.2022 Принято 04.08.2022

УДК 331.5.024.5 JEL O33, J21, J48 DOI <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2022-5-3-64-72>

Остапенко Владислав Анатольевич

Канд. экон. наук, доц. каф. экономической политики и экономических измерений, Государственный университет управления, г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0001-5918-4703

E-mail: ostapenko-guu@mail.ru

Морозова Ирина Михайловна

Канд. экон. наук, доц. каф. экономической политики и экономических измерений, Государственный университет управления, г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0003-4434-6049

E-mail: im_morozova@guu.ru

Казанцева Наталья Васильевна

Канд. экон. наук, доц. каф. экономической политики и экономических измерений, Государственный университет управления, г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0003-0462-9271

E-mail: kaz-nv@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются проблемы становления новых форм занятости под влиянием процессов цифровизации и затяжного экономического кризиса. Целью исследования является рассмотрение малоизученных сторон новых форм занятости в условиях «четвертой промышленной революции» и определение перспектив их развития. Показано, что распространение новых форм занятости населения в условиях становления нового технологического уклада является проявлением цифровой трансформации экономики и в то же время выступает ответной реакцией на экономический кризис, вызванный устареванием производств уходящих укладов в связи с постепенным исчерпанием их эффективности, а в последнее время еще и влиянием пандемии COVID-19. При этом внедрение новых элементов занятости в систему социально-трудовых отношений не устраняет возникшие ранее противоречия их участников, однако обеспечивает более динамичное развитие рынка труда и повышает адаптационный потенциал работников. Особое внимание уделяется таким формам организации труда, как мобильная работа на основе информационно-коммуникационных технологий, работа на платформах и совместное использование труда работников. Проведен сравнительный анализ преимуществ и недостатков отмеченных форм занятости с точки зрения интересов работодателей и работников. Выявлены резервы роста и ограничения развития новых форм занятости. Акцентируется внимание на социокультурных последствиях усиления гибкости и мобильности трудовых отношений в условиях развития новых нестандартных форм занятости. Результаты исследования могут быть использованы при разработке направлений совершенствования политики занятости в условиях дальнейшего разворачивания процессов цифровизации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Занятость, рынок труда, цифровизация, мобильность, информационно-компьютерные технологии, цифровые платформы, формы занятости, социальные факторы

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

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.

© Остапенко В.А., Морозова И.М., Казанцева Н.В., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



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

Received 29.06.2022 Revised 25.07.2022 Accepted 04.08.2022

Vladislav A. Ostapenko

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Economic Policy and Economic Measurements Department, State University of Management, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0001-5918-4703

E-mail: ostapenko-guu@mail.ru

Irina M. Morozova

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Economic Policy and Economic Measurements Department, State University of Management, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-4434-6049

E-mail: im_morozova@guu.ru

Natalia V. Kazantseva

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Economic Policy and Economic Measurements Department, State University of Management, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-0462-9271

E-mail: kaz-nv@yandex.ru

ABSTRACT

The article deals with the problems of the formation of new forms of employment under the influence of digitalisation processes and a protracted economic crisis. The purpose of the study is to consider the little-studied aspects of development of the new forms of employment in the conditions of the “fourth industrial revolution” and determine their prospects. The work shows that the spread of new forms of employment in the context of the formation of a new technological order indicates the digital transformation of the economy and at the same time acts as a response to the economic crisis caused by the obsolescence of the industries of the outgoing modes due to the gradual exhaustion of their efficiency, including impact of the recent COVID-19 pandemic. At the same time, the introduction of new elements of employment into the system of social and labor relations does not eliminate the previously existing conflicts of interests of their participants, but ensures a more dynamic development of the labor market and increases the adaptive potential of workers. Particular attention is paid to such forms of work organization as mobile work based on information and communication technologies, work on platforms and sharing of employees’ labor. The authors conduct a comparative analysis of the advantages and disadvantages of these forms of employment based on employers’ and employees’ interests and points of view. Reserves of growth and restrictions on the development of new forms of employment have been identified. Attention is focused on the social and cultural consequences of increased flexibility and mobility of labor relations in the context of the development of new non-standard forms of employment. The results of the study can be used in developing areas for improvement of employment policy in the context of further deployment of digitalisation processes.

KEYWORDS

Employment, labor market, digitalisation, mobility, information and computer technologies, digital platforms, forms of employment, social factors

FOR CITATION

Ostapenko V.A., Morozova I.M., Kazantseva N.V. (2022) Development of the new employment forms in the context of digital transformation of the economy. *E-Management*, vol. 5, no. 3, pp. 64–72. DOI: 10.26425/2658-3445-2022-5-3-64-72



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Рынок труда находится под воздействием множества факторов – экономических, политических, технологических, социальных, естественно-природных, демографических и других. Анализируя процессы в отдельных сегментах этого рынка и общие тенденции его развития, важно учитывать сложный характер взаимосвязи отмеченных факторов. Их совместное действие меняет не только объемные показатели спроса и предложения на рынке труда, но и качество рабочей силы, формы и содержание трудовых процессов [Azoeva et al., 2020]. Настоящее исследование посвящено вопросам развития новых, нетрадиционных форм занятости населения на современном этапе (использован опыт Российской Федерации и зарубежных стран) под влиянием быстрого распространения и широкого применения цифровых технологий в различных сферах экономики в контексте неблагоприятных макроэкономических условий хозяйственной деятельности в 2020–2022 гг. Появление на рынке труда новых форм занятости рассматривается авторами как результат совместного действия нескольких групп факторов: технологических (цифровизация), экономических (глобальная рецессия и связанная с ней макроэкономическая нестабильность), социальных (отношение к труду субъектов рынка) и политических (государственная политика на рынке труда, а также меры правительства по противодействию пандемии).

Под формой занятости принято понимать организационно-правовые способы или условия трудоустройства. При этом следует исходить из того, что понятие «новые формы занятости» является относительным, поскольку степень новизны тех или иных форм занятости может быть различной для разных стран. В контексте настоящего исследования логично предположить, что она зависит, в частности, от скорости перехода национальной экономики на рельсы постиндустриального развития, воплощения передовых научно-технических достижений в сфере производства. Для некоторых категорий граждан новые формы занятости, несмотря на сравнительно низкий уровень социальных гарантий, выступают практически безальтернативной возможностью трудоустройства. Термин «новые формы занятости» представляется более предпочтительным, чем «нестандартная занятость». Последняя охватывает широкий круг форм традиционной занятости, таких как временная и случайная работа, надомный труд, самозанятость и других.

Понятие «новые формы занятости» было введено в научный оборот специалистами Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (далее – Еврофонд) в 2015 г. [Mandl et al., 2015]. Важнейшей характеристикой новых форм занятости была признана гибкость занятости, достижение которой стало возможным благодаря широкому применению современных информационно-коммуникационных технологий в сфере труда. В то же время было признано, что новые формы занятости не гарантируют работникам достаточный уровень социальной защиты, что во многом может быть связано с неопределенностью их правового статуса и несовершенством нормативно-правового регулирования труда.

Развитие новых форм занятости в экономике рассматривали как отечественные, так и зарубежные ученые, при этом существенная часть исследований посвящена проблемам дистанционной (удаленной) занятости¹ [Azoeva et al., 2020] и занятости на цифровых платформах² [Eferin, 2019; Srnicek, 2019] и значительно меньшая – другим нетрадиционным формам занятости, таким, например, как совместное использование труда работников [Ivashova et al., 2021]. Общим недостатком отмеченных работ представляется то, что новые формы занятости в них исследуются в узком контексте современных проблем развития рынка труда. Тогда как для понимания феномена новых форм занятости и определения их роли в экономике необходим более широкий подход, связанный с учетом закономерностей долгосрочной технико-экономической динамики, в основе которого могут лежать теории смены технологических и мирохозяйственных укладов [Глазьев, 2020; Eferin et al., 2019].

Как показано С.Ю. Глазьевым и А.Э. Айвазовым [2018], в современном мире процесс перехода к шестому технологическому укладу сопровождается также сменой и мирохозяйственного уклада (имперский уклад замещается интегральным). Такое наложение друг на друга двух переходных процессов обуславливает рост

¹ Гапотченко Д. (Четверг 27 янв. 2021). Исследование: как крупный российский бизнес будет развивать технологии удаленной работы // CNews. Режим доступа: https://www.cnews.ru/articles/2021-01-26_cnews_analytics_itogi_udalarki_2020_i_budushchie (дата обращения: 15.06.2022).

² International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения: 17.06.2022). Далее – International Labour Organization.

неустойчивости экономических систем, кризис традиционных экономических и политических институтов, в то же время оно способно привести к их качественному позитивному обновлению.

На этапе смены технологического и мирохозяйственного укладов рынок труда переживает трансформацию, сопровождающуюся изменением как содержания трудовых процессов, так и форм их организации. Появление новых форм занятости населения в таких условиях выступает, с одной стороны, как проявление цифровизации экономических процессов, а с другой – как реакция на кризис, вызванный устареванием производств уходящих технологических укладов.

ТЕОРИЯ И МЕТОДЫ / THEORY AND METHODS

К характеристике изменений занятости населения под влиянием информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) обращаются в своих исследованиях отечественные и зарубежные ученые, используя стандартные и новые методы изучения тенденций на рынке труда, проявившиеся с 2000 г.

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда в 2015 г. выпустил отчет, в котором ученые выделили девять новых форм занятости [Mandl et al., 2015]:

- совместное использование труда сотрудников, предполагающее объединение компаний в сеть, которая в качестве работодателя нанимает работников для сбалансированного обеспечения персоналом;
- разделение рабочих мест, когда рабочее место делится между несколькими работниками с неполной занятостью;
- занятость на основе ваучера, характерная в основном для самозанятых;
- интерим-менеджмент – привлечение узкоспециализированных работников из других компаний или самостоятельно занятых на короткий срок для оперативного решения возникающих бизнес-задач;
- случайная занятость;
- мобильная работа на основе ИКТ;
- занятость на цифровой платформе;
- занятость на основе портфолио – работа самозанятых, фрилансеров, малых предпринимателей;
- совместная занятость, разновидностями которой могут выступать трудовые кооперативы и коворкинги.

Признаками этих форм занятости выступают: отличный от традиционного характер взаимоотношений между работниками и работодателями, новые модели организации труда определяющие режим труда и отдыха и вопросы применения ИКТ. Многие из перечисленных форм имели распространение и ранее, до начала глобальной рецессии и цифровой трансформации рынка труда, и достаточно хорошо исследованы.

Из перечисленных форм занятости, по нашему мнению, лишь несколько можно отнести к новым формам, возникшим в результате цифровой революции или в качестве ответа на глобальную рецессию: мобильная работа на основе ИКТ, занятость на цифровых платформах и совместное использование труда сотрудников. Именно эти три формы трудовых отношений находятся в центре внимания в настоящем исследовании.

В основе исследования лежит методологический подход, учитывающий закономерности долгосрочной технико-экономической динамики, а также методы статистических наблюдений и оценок, сравнительного и факторного анализа, сочетания позитивного и нормативного подходов при оценке социокультурных последствий повышения гибкости и мобильности трудовых отношений.

В качестве источников информации для изучения новых форм занятости авторами были использованы статистические данные и аналитические материалы Международной организации труда, Еврофонда, компаний Webinar Group, CNews Analytics и Левада-Центра. Трудности исследования, в первую очередь, были обусловлены ограниченностью и неполнотой информации о состоянии рынка труда в России и зарубежных странах в условиях пандемии COVID-19. Дополнительная сложность была связана с неоднозначностью трактовок нестандартной (или нетипичной) занятости в различных источниках.

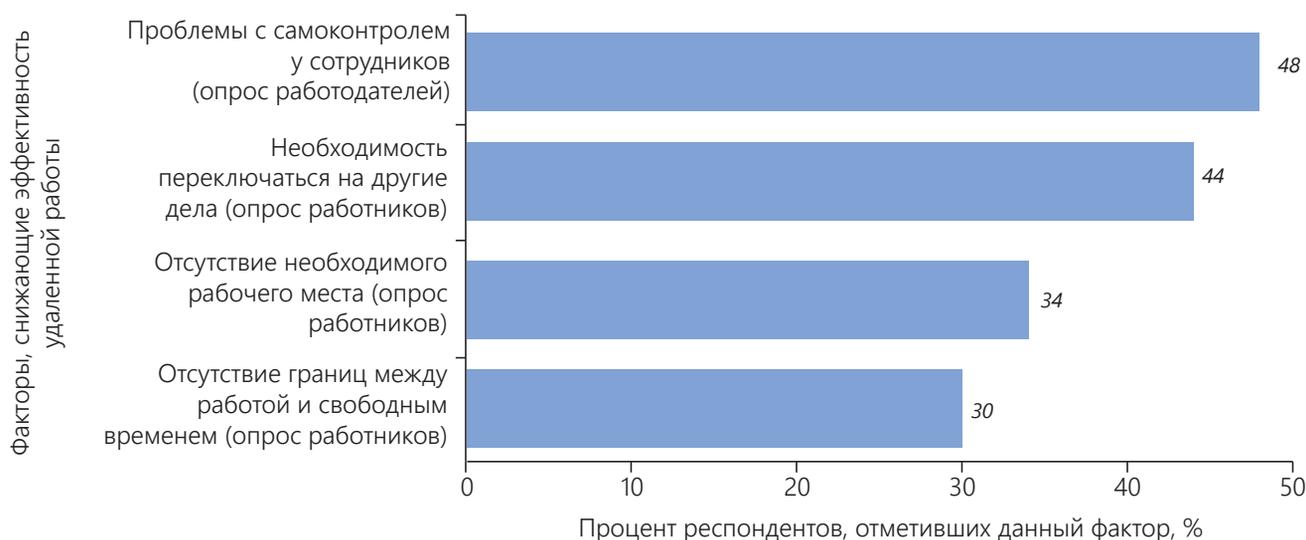
РЕЗУЛЬТАТЫ / RESULTS

Технологические изменения в русле «четвертой промышленной революции» позволили выполнять удаленно многие виды работ, которые прежде требовали присутствия работника в офисе. Рассмотрим проблемы использования новых форм занятости.

1. «Удаленная работа» и «мобильная работа на основе ИКТ» в условиях цифровизации, на наш взгляд, оказываются довольно близкими по содержанию категориями. Различие между ними заключается в том, что удаленная работа, понимаемая как надомная или, в более широком смысле, работа за пределами офиса, может выполняться и без применения цифровых технологий. По данным Еврофонда, в Европейском союзе в 2015 г. около 16 % работников относились к мобильным работникам, применяющим ИКТ [Mandl et al., 2015]. Наиболее распространена такая форма занятости в секторе ИКТ, профессиональной и научной деятельности, финансах и недвижимости. При этом пандемия COVID-19 и связанные с нею ограничения способствовали снижению мобильности, поскольку возможности выполнения работы из других мест, кроме дома и офиса, сократились.

Влиянию пандемии COVID-19 на удаленную занятость в России было посвящено несколько недавних исследований. В рамках одного из них был проведен опрос руководителей ИТ-подразделений высшего и среднего звена свыше ста российских предприятий [Azoeva et al., 2020]. Было установлено, что в 2020 г. с началом объявленного властями карантина в 35 % компаний свыше 90 % офисных сотрудников было переведено на удаленную форму работы, в 19 % компаний – от 75 % до 90 % сотрудников, и еще в 29 % компаний – от 50 % до 75 % сотрудников. Основными ограничениями развития удаленной занятости, по мнению опрошенных, являлись нехватка специалистов по информационным технологиям, несовершенство инфраструктуры удаленного доступа и проблемы обеспечения информационной безопасности.

Другой опрос³ руководителей и работников предприятий показал, что после отмены в России режима «нерабочих дней» у 56 % работодателей сотрудники по-прежнему работали удаленно, причем 19 % руководителей компаний и треть сотрудников отметили, что эффективность работы из дома оказалась даже выше, чем в офисе. 45 % работодателей считали, что работа и дома и в офисе одинаково продуктивна. Это исследование также позволило выяснить мнение работников о факторах, снижающих эффективность удаленной работы с применением ИКТ. 44 % работников отметили необходимость переключаться на домашние дела, 34 % – отсутствие оборудованного рабочего места, 30% – размывание границы между работой и свободным временем (рис. 1).



Составлено авторами по материалам исследования / *Compiled by the authors on the research materials*

Рис. 1. Результаты опроса о причинах снижения эффективности удаленной работы
Figure 1. Survey results on the reasons for the decrease in the efficiency of remote work

Работодатели указали также на проблемы с самоконтролем у сотрудников (48 % ответивших). Что касается преимуществ, то переход к удаленному формату работы дал возможность 39 % сотрудников лучше высыпаться, 37 % – экономить силы на поездках на работу, а 29 % – испытывать меньше стрессов.

³ Webinar Media. Перспективы удаленной работы в России глазами владельцев и сотрудников компаний. Режим доступа: https://webinar.ru/blog/research_of_remote_work_in_russia_webinar_group/ (дата обращения: 31.05.2022).

Удаленная работа на основе ИКТ, вероятно, стала одной из наиболее распространенных форм нетрадиционной занятости в результате пандемии COVID-19 и связанных с ней ограничений.

2. Цифровая трансформация бизнеса породила еще одну новую форму труда, происхождение которой можно напрямую связать с технологическими изменениями в сфере производства, – занятость на основе цифровых платформ.

Становление «капитализма платформ» современные исследователи связывают с тем, что продукт труда становится все менее материальным (программное обеспечение, медиа контент, веб-сайты), одновременно происходит увеличение доли научно-технических знаний в производстве материальной продукции [Srnicsek, 2019]. Основными характеристиками занятости на цифровых платформах выступают [Mandl et al., 2015]:

- оплачиваемая работа через онлайн-платформу;
- выполнение работы по договору подряда;
- наличие трех сторон экономических отношений – работника, клиента и онлайн-платформы;
- выполнение работ, оказание услуг по запросу клиента.

По данным Международной организации труда, количество цифровых платформ в мировой экономике за последнее десятилетие увеличилось со 142 до 777⁴. Согласно имеющимся оценкам, до пандемии около 1–2 % работников в европейских странах имели работу на цифровых платформах в качестве основной и порядка 10 % – в качестве временной [Eferin et al., 2019; Kenney, Zysman, 2016].

В условиях пандемии и затяжного экономического кризиса эта форма занятости в отдельных сегментах рынка стала более востребованной. В частности, некоторые платформы расширили сферу своей деятельности за счет доставки продуктов, посылок и лекарственных препаратов. Используя цифровые платформы, рестораны стали доставлять на дом готовые блюда, что вызвало повышенную нагрузку на компании-перевозчики. В то же время из-за связанных с пандемией ограничений сократился спрос на услуги такси и бытовые услуги, что привело к масштабному сокращению рабочих мест на некоторых цифровых платформах.

3. Сравнительно недавно в ряде стран, как реакция на затяжной экономический кризис, появилась нестандартная форма организации труда – совместный наем сотрудников. Формальным работодателем в ней выступает некоммерческая организация, образованная группой компаний. Сотрудник по очереди работает на каждую из них в соответствии с согласованным графиком. Таким образом ликвидируются «узкие места» в кадровых потребностях фирм в условиях существенных колебаний спроса на их продукцию или услуги.

Совместное использование работников правомерно рассматривать как элемент шеринговой экономики (англ. sharing – разделение). Но если раньше отношения в ней строились по принципу совместного использования материальных объектов, то шеринг персонала подразумевает совместное использование компаниями рабочей силы. Заметим, что совместное использование труда работников не означает создания новых рабочих мест: компании договариваются между собой и «перебрасывают» работников из одной в другую для экономии издержек и компенсации нехватки кадров. В результате возрастает интенсивность труда служащих⁵. Данная форма занятости персонала удобна для работодателей, поскольку позволяет поддерживать конкурентоспособность в условиях непредсказуемой динамики рынка труда. Работники, в свою очередь, в отличие от ряда других нестандартных форм занятости, нанимаются на условиях полного рабочего времени по трудовому контракту с одним работодателем, с гарантиями занятости и социальной защиты.

Достоинства и недостатки мобильной работы на базе ИКТ, работы на цифровых платформах и совместного использования труда работников представлены в таблице 1.

⁴ International Labour Organization.

⁵ Прокуронов Д. (2020). Работники совместного потребления: новые грани sharing economy // Зеркало. Режим доступа: <https://www.rusmirror.ru/post/02042020> (дата обращения: 31.05.2022).

Таблица 1. Достоинства и недостатки новых форм занятости для работников и работодателей

Table 1. Advantages and disadvantages of new forms of employment for employees and employers

Достоинства / Недостатки		Форма занятости		
		Мобильная работа на основе ИКТ	Работа на цифровых платформах	Совместное использование труда работников
Достоинства	Для работников	<ul style="list-style-type: none"> – гибкий график работы; – сокращение времени поездок на работу; – возможность больше времени проводить в кругу семьи 	<ul style="list-style-type: none"> – низкие барьеры входа на рынок труда; – возможность получения дополнительного дохода; – гибкий рабочий график 	<ul style="list-style-type: none"> – гарантированная занятость; – развитие профессиональных навыков благодаря работе в разных организациях
	Для работодателей	<ul style="list-style-type: none"> – снижение издержек; – привлечение работников гибким графиком; – возможность найма работников из других регионов 	<ul style="list-style-type: none"> – сетевой эффект; – возможность монополизации рынка 	<ul style="list-style-type: none"> – гибкое покрытие потребностей в кадрах; – развитие сотрудничества с другими компаниями; – экономия на затратах на обучение персонала
Недостатки	Для работников	<ul style="list-style-type: none"> – риски «безграничной работы»; – передача ответственности работодателем персоналу; – риск информационной перегрузки 	<ul style="list-style-type: none"> – неопределенность правового статуса; – высокая интенсивность труда; – риск низкого заработка; – отсутствие юридических возможностей членства в профсоюзе 	<ul style="list-style-type: none"> – высокая интенсивность труда; – риск сверхурочной занятости; – ограниченные возможности интеграции в трудовой коллектив
	Для работодателей	<ul style="list-style-type: none"> – высокая нагрузка на ИТ-персонал; – нехватка оборудования; – проблемы кибербезопасности 	<ul style="list-style-type: none"> – слабое нормативно-правовое обеспечение функционирования цифровых платформ 	<ul style="list-style-type: none"> – требует четкой координации, в противном случае, возможно снижение эффективности труда

Составлено авторами по материалам исследования / Compiled by the authors on the research materials

ДИСКУССИЯ / DISCUSSION

Большинство исследований, посвященных проблемам становления новых форм занятости, акцентируют внимание в основном на том, что эти формы, повышая гибкость рынка труда, одновременно делают работников социально более уязвимыми. При этом, как правило, не рассматриваются социокультурные последствия общего процесса усиления гибкости и мобильности труда, составной частью которого является развитие новых и нестандартных форм занятости. Но ведь новые формы организации и использования труда должны оцениваться не только с точки зрения экономической эффективности, но и в аспекте соответствия ценностям и жизненным формам той культуры, в рамках которой они реализуются. Однако культурным потерям сегодня придается меньшее значение, чем потерям в эффективности.

Если экономическая деятельность не является самоцелью, а призвана служить нуждам и ценностям тех культур и сообществ, которые ее осуществляют, она должна укреплять, а не подрывать их стабильность, а значит, не должна способствовать разложению социальной и культурной среды. Между тем, усиление степени гибкости и мобильности труда, стимулируемое, в том числе, процессами цифровизации, делает неактуальными традиционные формы жизни и культурные аспекты, которые как раз и наделяют смыслом экономическую деятельность.

В условиях краткосрочной занятости, лишенной четких гарантий и перспектив, трудно культивировать взаимную лояльность и солидарность работников и работодателей. Место работы уже не воспринимается как общий дом. Обесцениваются прочность отношений, верность работника интересам компании. Гибкость, способность меняться ценятся больше, чем лояльность. Одновременно ненадежным становится статус личности. Под давлением требований этих качеств меняются не только трудовые условия, но и само понимание труда, который мыслится уже не как мастерство и дело жизни, а лишь как товар, которым торгует его носитель.

Воплощение в сфере труда идеалов мобильности и адаптивности означает движение от мира устойчивости и границ, задаваемых органическими связями и формами жизни, к миру шаткости и бесформенности. Императивы гибкости и мобильности обесценивают потребность человека в солидарных формах жизни – единственных, способных обеспечить ему стабильность и защиту.

Общности образуют для своих членов нравственную среду [Durkheim, 1997]. Интенсивное же перемещение работников с места на место подрывает корни воспроизводства устоявшихся сообществ, что в свою очередь разрушает принятые в них нормы морали и правила чести, то есть приводит к общей деморализации. Ослабляются семейные и рассыпаются тесные соседские связи, разрушаются местные сообщества, что оборачивается потерями хранимого ими знания. Безудержная мобильность труда, подстегиваемая процессами цифровизации, нивелирует различия социального и культурного ландшафта, ведет к приданию товарной формы всякой стороне социальной жизни. Все иные ценности приносятся в жертву микроэкономической гибкости и производительности.

Способствуя активизации интеллектуальной жизни, расширению кругозора, накоплению большего опыта, мобильность одновременно требует такого многообразия форм поведения и умственного напряжения, оборотной стороной которых становится рост психических и нервных расстройств, называемых в современных условиях «профессиональным выгоранием». Причем, повышая интенсивность интеллектуальной жизни, мобильность делает ее более поверхностной и примитивной. Мобильный характер трудовой и социальной жизни ведет к утрате у людей твердой веры и глубоких убеждений. Поскольку мобильность разрушает тесные связи между людьми, последние утрачивают «способность привязываться душой к чему-либо и к кому-либо» [Sorokin, 1959].

Необходимость выработки моделей выживания за пределами социальных связей по принципу адаптации ведет к разрыву социальной ткани общества, разрушению целостности и ослаблению жизнеспособности культуры и, в конечном счете, подрывает определенность человеческого существования. Общество становится не более чем сетью рыночных взаимодействий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Появление на рынке труда новых форм занятости является результатом совместного действия технологических, экономических, социальных и политических факторов. В отличие от традиционных форм нестандартной занятости, ее новые формы выступают, с одной стороны, как проявление цифровизации экономических процессов, а с другой, – как реакция на кризис, вызванный устареванием производств уходящих технологических укладов.

К новым формам занятости, существование которых можно напрямую связать с цифровой трансформацией и «четвертой промышленной революцией», можно отнести удаленную работу с использованием современных цифровых технологий, занятость на цифровых платформах и совместное использование труда сотрудников.

Проведенное исследование показало, что основными ограничениями развития удаленной занятости являются нехватка специалистов по информационным технологиям, несовершенство инфраструктуры удаленного доступа и проблемы обеспечения информационной безопасности. Сегмент занятости на основе цифровых платформ в России пока недостаточно развит, но имеет значительный потенциал роста. Новые формы занятости трансформируют традиционные социально-трудовые отношения, обеспечивая работникам большую гибкость, однако вызывают их социальную уязвимость, лишая полноценной законодательной защиты. Работа все меньше ассоциируется с выполнением задач в определенном месте в определенное время.

К оценке новых форм занятости следует подходить не только с позиции экономической продуктивности, но руководствуясь также целями и нормами той культуры, органических форм жизни, в рамках которых они функционируют.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Глазьев С.Ю. (2020). Проблемы и перспективы российского финансового рынка в условиях структурных изменений мировой экономики // *Финансы: теория и практика*. Т. 24, № 3. С. 6–29. <https://doi.org/10.26794/2587-5671-2020-24-3-6-29>
- Срничек Н. (2019). Капитализм платформ. Пер. с англ. Добрякова М.М.: Изд. дом ВШЭ. 128 с. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1786-4>
- Azoeva O.V., Mikhalevich L.Yu., Ostapenko V.A., Shim G.A. (2020). The Labor Nature Changes and its Regulation Challenge Caused by Global Digitalization of Business // *International Journal of Organizational Leadership*. V. 9, no. 4. Pp. 170–183. <http://dx.doi.org/10.33844/ijol.2020.60504>

- Durkheim E. (1997). *The Division of Labour in Society*. Trans. from French Halls W.D., New York: Free Press. 430 p.
- Eferin Y., Hohlov Y., Rossotto C. (2019). Digital platforms in Russia: competition between national and foreign multi-sided platforms stimulates growth and innovation // *Digital Policy, Regulation and Governance*. V. 21, no. 2. Pp.129–145. <https://doi.org/10.1108/DPRG-11-2018-0065>.
- Glazyev S.Yu., Ajvazov A.E., Belikov V.A. (2018). The Future of the World Economy Is an Integrated World Economic Structure // *Economy of Regions*. V. 14, no. 1. Pp. 1–12. <https://doi.org/10.17059/2018-1-1>
- Ivashova V., Nadtochiy Yu., Anaev M., Kazantseva N., Rozanova E. (2021). Intra-organizational communications as a factor of staff satisfaction with sustainable development work // *Proceedings of 22nd International Scientific Conference on Energy Management of Municipal Facilities and Sustainable Energy Technologies, EMMFT 2020, Voronezh, Russia, 8–10 December 2020 / Breskich V. and Uvarova S. (eds.)*. Les Ulis: E3S Web of Conferences. V. 244. Pp. 11040. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202124411040>
- Kenney M., Zysman J. (2016). The rise of the platform economy // *Issues in Science and Technology*. V. 32, no. 3. Pp. 61–69.
- Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas Llave O., Gerogiannis E. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 160 p. <http://dx.doi.org/10.2806/937385>
- Sorokin P.A. (1959). *Social and Cultural Mobility*. New York: Free Press. 588 p.

REFERENCES

- Azoeva O.V., Mikhalevich L.Yu., Ostapenko V.A., Shim G.A. (2020), “The Labor Nature Changes and its Regulation Challenge Caused by Global Digitalization of Business”, *International Journal of Organizational Leadership*, vol. 9, no. 4, pp. 170-183, <http://dx.doi.org/10.33844/ijol.2020.60504>
- Durkheim E. (1997), *The Division of Labour in Society*, Trans. from French Halls W.D., Free Press, New York, US.
- Eferin Y., Hohlov Y., Rossotto C. (2019), “Digital platforms in Russia: competition between national and foreign multi-sided platforms stimulates growth and innovation”, *Digital Policy, Regulation and Governance*, vol. 21, no. 2, pp.129–145, <https://doi.org/10.1108/DPRG-11-2018-0065>.
- Glazyev S.Yu. (2020), “Problems and prospects of the Russian financial market in the context of structural changes in the world economy”, *Finance: theory and practice*, vol. 24, no. 3, pp. 6–29, <https://doi.org/10.26794/2587-5671-2020-24-3-6-29>
- Glazyev S.Yu., Ajvazov A.E., Belikov V.A. (2018), “The Future of the World Economy Is an Integrated World Economic Structure”, *Economy of Regions*, vol. 14, no. 1. Pp. 1–12, <https://doi.org/10.17059/2018-1-1>
- Ivashova V., Nadtochiy Yu., Anaev M., Kazantseva N., Rozanova E. (2021), “Intra-organizational communications as a factor of staff satisfaction with sustainable development work”, In: Breskich V. and Uvarova S. (eds.) *Proceedings of 22nd International Scientific Conference on Energy Management of Municipal Facilities and Sustainable Energy Technologies, EMMFT 2020, Voronezh, Russia, 8–10 December 2020*, E3S Web of Conferences, Les Ulis, France, vol. 244, pp. 11040, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202124411040>
- Kenney M., Zysman J. (2016), “The rise of the platform economy”, *Issues in Science and Technology*, vol. 32, no. 3, pp. 61–69.
- Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas Llave O., Gerogiannis E. (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. P.180
- Sorokin P.A. (1959), *Social and Cultural Mobility*, Free Press, New York, US.
- Srnicek N. (2019), *Platform Capitalism*, Trans from Eng. Dobryakova M., HSE Publishing House, Moscow, Russia (in Russian), <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1786-4>