

Нестандартная
занятость и ее
влияние на
продуктивную
занятость и
рынок труда в
цифровой реальности

Традиционная занятость	Нестандартная занятость
работа у одного работодателя	работа на различных заказчиков
трудовая деятельность осуществляется на средства производства работодателя	формирование смешанных производств, в которых работник частично или полностью использует свои средства производства
Трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок договоры с определенным функционалом и подчинением сторон равномерное распределение рабочей нагрузки в пределах определенного периода времени	срочные гражданско-правовые договоры ,предметом которых выступает достижение определенного результата на основе равенства сторон работник самостоятельно осуществляет управление своим временем в зависимости от ситуации
работа профсоюзов и трудовое законодательство, нацеленные на защиту таких традиционных ценностей, как пенсионное, социальное и медицинское страхование и др.	уменьшение влияния профсоюзов на деятельность предприятий и организаций, а также либерализация трудового законодательства
жесткая регламентация трудовых обязанностей и норм поведения в рамках производственных процессов и корпоративной культуры	изменение традиционной корпоративной культуры, дерегламентация трудовых отношений, приводящие к развитию внутренней и внешней мобильности трудовых ресурсов
жесткие рамки организации труда в зависимости от специализации	дестандартизация профессиональных границ, приводящая к функциональной гибкости работника и поливалентной специализации
преобладание материального стимулирования и потребности работника в гарантиях, обеспечивающих уверенность в будущем, безопасные и комфортные условия труда, движение по карьерной лестнице	смещение интересов работника в сторону развития и самовыражения, трудовая мобильность
стабильная заработная плата	использование гибких форм оплаты труда в зависимости от краткосрочных задач работодателя
материальное производство как доминирующее направление приложения труда	диверсификация производства, проявляющаяся в увеличении сферы услуг

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

- Под нестандартными формами занятости понимаются любые формы привлечения наемного труда с отклонениями от традиционного трудового договора в различных комбинациях.
- К нестандартной занятости относятся виды работ, отклоняющиеся от трудовых отношений по одному или нескольким признакам.

К нестандартным формам занятости относят:

Непостоянную занятость

Неполную занятость

Работу с удаленным доступом

Деление рабочего времени между работниками

Аутсорсинг

Аутстаффинг

Краудсорсинг

Инсорсинг

Фриланс и др.

Аутсорсинг

- Это передача части функций организации на субподряд другим компаниям на территории организации или вне ее

Аутстаффинг

- Это наем работников через агентства занятости, сдача персонала в аренду(т.е. реально существующий лизинг персонала)

Краудсорсинг

- привлечение к инновационной производственной деятельности лиц для использования их творческих способностей по типу субподрядной работы с применением цифровых технологий;

Инсорсинг

- Это принуждение к осуществлению определенных действий, навязывание поведения;

Фриланс

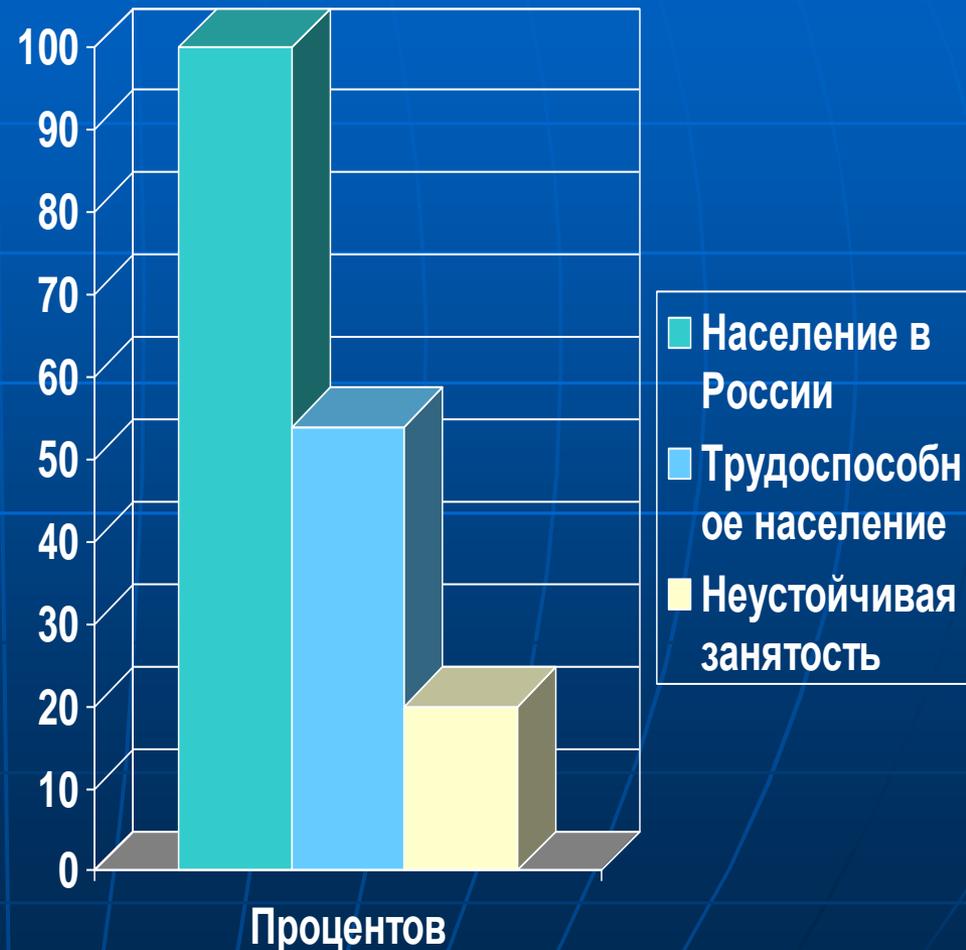
- Это удаленная занятость
- Под «фрилансером» в настоящее время понимается человек, который является наёмным рабочим, и при этом сам находит себе работодателя.

Под неустойчивой занятостью понимаются формы занятости, как в формальной, так и в неформальной экономике, которые не дают

или

лишают работников основных или минимальных социальных гарантий.

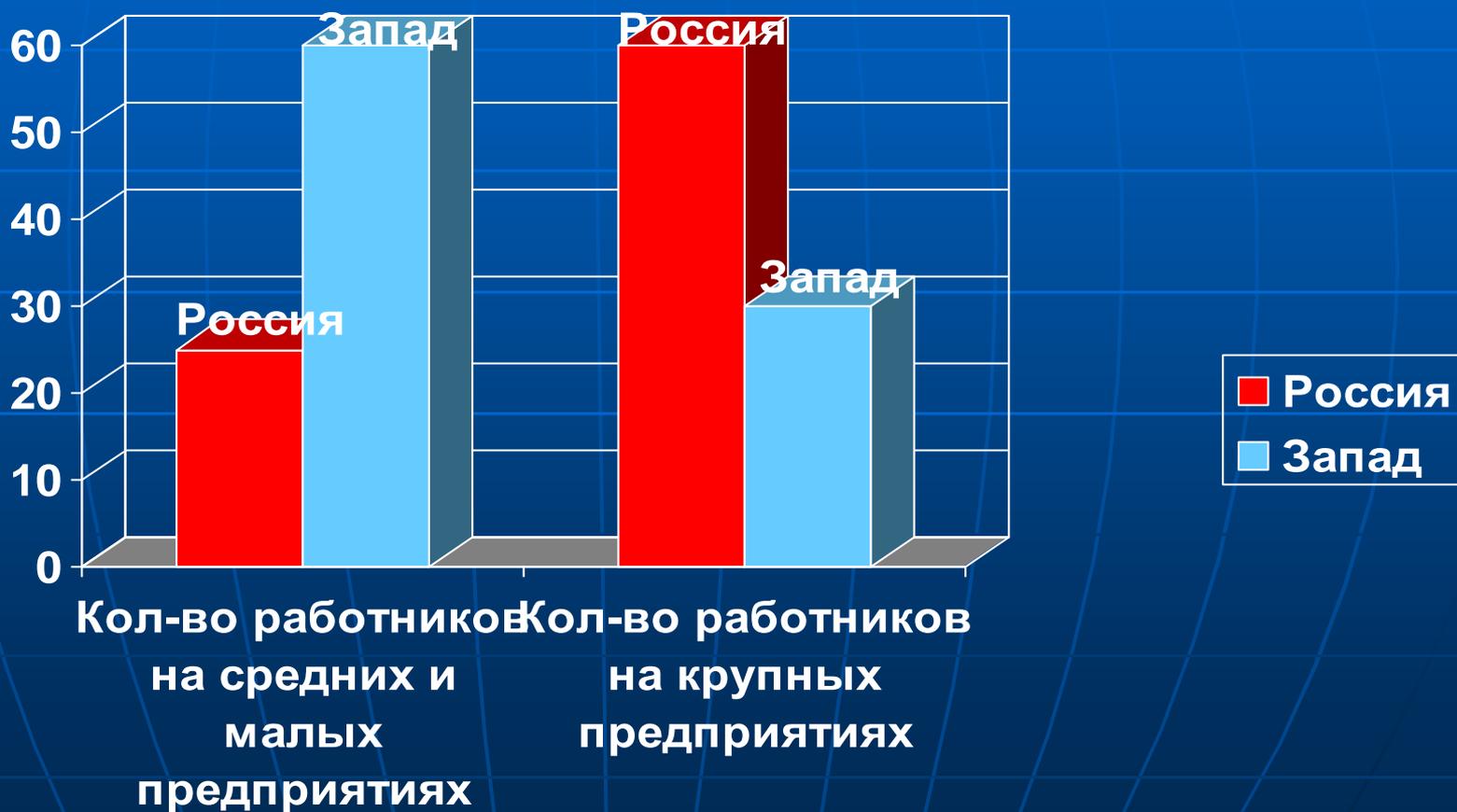
- Существует множество форм неустойчивой занятости, чаще всего в России в последние годы используются такие формы как аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс.
- В России по экспертным оценкам неустойчивая занятость составляет от 30 до 40% трудоспособного населения.



Продуктивная занятость

- это занятость населения в общественном производстве, она определяется численностью занятых из числа экономически активного населения России, т.е. рабочей силы, включая занятых и безработных.

На средних и малых предприятиях накоплено всего лишь 25% работников, поэтому малый и средний бизнес занимают весьма слабые позиции на рынке труда и недостаточно сильно влияют на соотношение спроса и предложения рабочей силы, тогда как крупному бизнесу представлен карт-бланш, они на крупных предприятиях накопили 60% всех работников, (для сравнения, в развитых странах только 30% работников работает в крупном бизнесе).



В настоящее время российский рынок труда представляет собой устойчивое институциональное образование по найму и использованию рабочей силы, обладающий гибкостью, способствующий выживанию в трансформационный период и в период посттрансформационного спада.

Это может привести российский рынок труда к **ОЛИГОПСОНИИ**, когда крупный бизнес обладая монопольной силой на рынке труда нанимает в первую очередь значительное количество рабочей силы нужной им квалификации и устанавливает жесткую заработную плату, т.е. заработную плату не зависящую от изменений на спрос и предложение рабочей силы в стране, что может привести к снижению темпов и развития продуктивной занятости в стране.