

УДК 33

## Развитие новых форм занятости в условиях цифровизации экономики

**Титов Владислав Михайлович**

Аспирант,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,  
119571, Российская Федерация, Москва, просп. Вернадского, 82;  
e-mail: titov.slava2015@mail.ru

### Аннотация

В статье рассматривается проблематика развития новых форм занятости, которые формируются в условиях цифровизации и затяжного кризиса в мировой экономике. В работе показано, что распространение новых форм занятости происходит под влиянием цифровой трансформации экономики и в тоже время является результатом экономического кризиса, который вызван устареванием классических форм занятости из-за отсутствия возможностей быстрого и эффективного развития, а также последствием пандемии COVID-19 и связанных с ней ограничениями. Уделяется внимание таким новым формам занятости как мобильная работа на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), работа на платформах и совместное использование труда работников. Выделены основные преимущества и недостатки данных форм занятости, а также меры поддержки и факторы ограничения развития новых форм занятости. Вместе с уже существующими мерами поддержки рынка труда со стороны государства, которые были разработаны во время пандемии COVID-19 и уже были частично реализованы, необходимо также проработать меры по предотвращению структурных проблем в широком спектре отраслей экономики и активизации процесса перераспределения трудовых ресурсов в отраслях, которые будут предъявлять повышенный спрос на труд. Часть таких мер поддержки уже реализуется правительством, например, в виде повышения привлекательности рабочих мест в IT-сфере.

### Для цитирования в научных исследованиях

Титов В.М. Развитие новых форм занятости в условиях цифровизации экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 3А. С. 13-21.

### Ключевые слова

Занятость, рынок труда, цифровизация, информационно-коммуникационные технологии, формы занятости.

## Введение

Развитие мировой экономики на сегодняшний день в значительной мере зависит от уровня цифровизации, так как она присутствует во всех сферах жизнедеятельности населения и в различных отраслях экономики государства. Рынок труда сегодня подвержен воздействию множества факторов со стороны экономического, политического, технологического, социального, а также демографического и других изменений. Взаимодействие всех этих факторов непосредственно влияет на изменение не только объемных показателей рынка труда, связанных со спросом и предложением на нем, но и изменяет качество предоставляемой рабочей силы, ее форму и содержание трудовых процессов.

Быстрое развитие цифровых технологий и их распространение в разные сферы экономики способствовали развитию новых, нетрадиционных форм занятости населения. Этот процесс хорошо прослеживается в период с 2020 года по 2022 год, когда было сильно выражено влияние неблагоприятных макроэкономических условий хозяйственной деятельности. Нужно отметить, что данные изменения с одной стороны, проявляются в виде появления и развития новых форм занятости населения, которые происходят за счет внедрения цифровизации в экономические процессы, а с другой выступают в виде реакции на кризис, вызванный устареванием производств уходящих технологических укладов.

Под воздействием информационно-коммуникационных технологий (далее ИКТ) сегодня стремительно развивается и меняется рынок труда, а именно появляются новые формы занятости населения. Наиболее распространенными на сегодняшний день являются такие формы занятости как: совместное использование труда сотрудников; разделение рабочих мест между несколькими работниками с неполной занятостью; занятость на основе ваучера для самозанятых; интерим-менеджмент; случайная занятость; мобильная работа на основе ИКТ; занятость на цифровой платформе; работа самозанятых, фрилансеров, малых предпринимателей; совместная занятость в виде трудовых кооперативов и коворкинги [Лосева и др., 2023].

## Основная часть

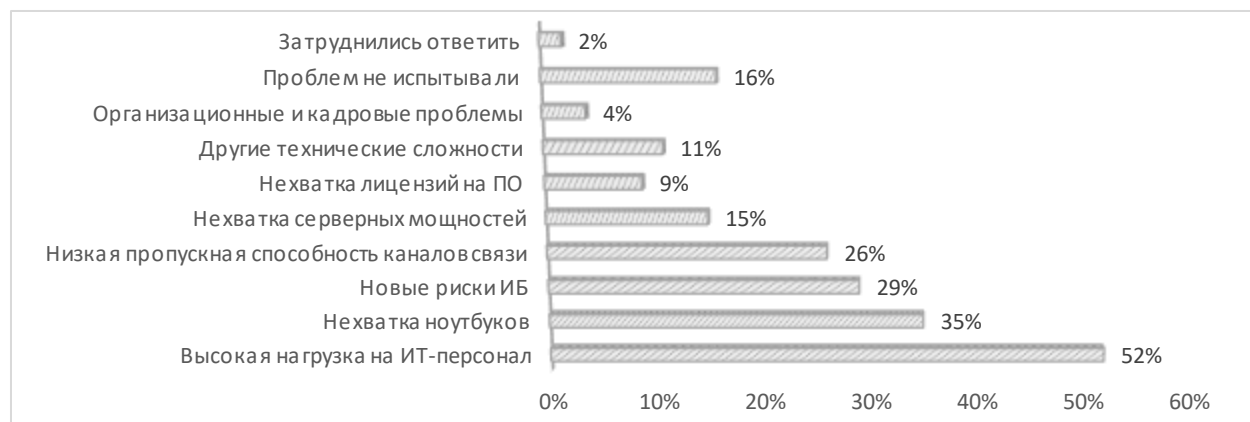
Появление новых форм занятости населения и их быстрое распространение является положительной тенденцией развития рынка труда, но в тоже время это приводит к ряду проблем, которые возникают при организации того или иного вида новой формы занятости.

Наиболее распространенным видом новой формы занятости стали «Удаленная работа» и «Мобильная работа на основе ИКТ». Данные формы занятости между собой похожи по содержанию и организации трудовой деятельности. Основными различиями между данными формами является то, что удаленная работа предполагает нахождение работника дома или вне офиса, при этом он может и не применять цифровые технологии при выполнении трудовых обязанностей [Остапенко и др., 2022]. Что касается мобильных работников, применяющих ИКТ, то они в основном заняты в секторе ИКТ, научной и финансовой деятельности. Показательно, что в период пандемии COVID-19, связанные с ней ограничения сильно повлияли на снижение мобильности таких работников, так как они были ограничены в действиях.

В период пандемии COVID-19 по данным исследований различных компаний было выявлено, что 35% организаций перевели на удаленную работу свыше 90% работников, 19% организаций – от 75% до 90% сотрудников, а также 29% компаний перевели на удаленную

работу от 50% до 75% работников организации [Рынок труда в новых экономических условиях, www].

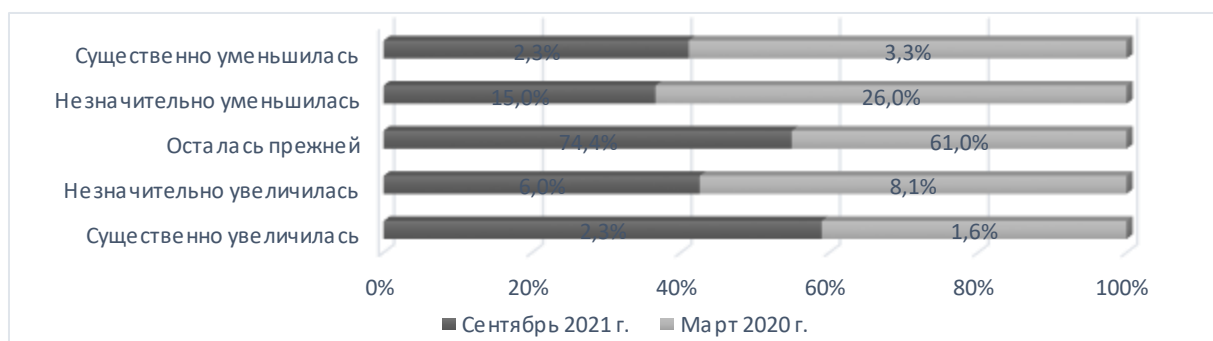
Проведенное исследование РСПП в виде опроса компаний в марте 2020 года и в сентябре 2021 года, которые применяли практику удаленной работы, показало, что в процессе организации данной формы занятости возникали трудности (рис. 1) [Результаты опроса компаний..., www].



**Рисунок 1 - Проблемы при организации удаленной работы**

Из опрошенных компаний 52% столкнулись с проблемами высокой нагрузки ИТ-персонала, также большие затруднения вызвала нехватка ноутбуков для обеспечения удаленной работы сотрудников (35% опрошенных компаний). 29% компаний столкнулись с проблемами и рисками информационной безопасности, которые нужно было оперативно решать. Проблема низкой пропускной способности каналов связи возникла у 26% опрошенных компаний. Также нужно отметить, что всего 4% компаний, участвующих в опросе, столкнулись с организационными и кадровыми проблемами, а 16% вообще не испытывали проблем при организации и проведении удаленной работы.

В ходе данного исследования также были выявлены изменения производительности труда работников при переходе на удаленную работу (рис. 2) [там же]. Полученные данные свидетельствуют о том, что в марте 2020 года производительность труда существенно снизилась у 3,3% опрошенных компаний, а уже в сентябре 2021 года, при повторном опросе, существенное снижение производительности труда отметили всего лишь 2,3% компаний.



**Рисунок 2 - Изменение производительности труда работников при переводе их на дистанционный режим работы, %**

Незначительно уменьшилась производительность труда работников на удаленной работе в марте 2020 года у 26% опрошенных компаний, в сентябре 2021 года – у 15% компаний. Также увеличился процент компаний, у которых не было изменений в производительности труда работников на дистанционной работе, с 61% до 74,4%. Стоит обратить внимание на то, что в марте 2020 года увеличение производительности труда сотрудников на удаленной работе в общей сложности испытали 9,7% компаний, а в сентябре 2021 года данный процент снизился до 8,3%. Данное исследование подтверждает тот факт, что некоторые компании смогли адаптироваться в сложившихся условиях и повысить производительность труда своих работников за данный промежуток времени.

Нужно отметить, что в результате пандемии COVID-19, которая сопровождалась рядом ограничений, удаленная форма работы на основе ИКТ стала наиболее распространенной среди других форм нестандартной занятости.

Еще одной новой формой труда, которая появилась благодаря развитию цифровизации и технологическим изменениям в секторе производства, стала занятость на основе цифровых платформ. Особенности данного вида занятости являются: 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 [Волошин, 2022].

За последние десять лет количество цифровых платформ в мировой экономике возросло с 142 до 777. Так до пандемии работу на цифровых платформах на постоянной основе осуществляли 1-2% работников, а на временной основе – около 10% работников. Но в связи с изменившимися экономическими условиями и кризисами данная форма занятости стала более востребованной. В основном это произошло благодаря расширению дополнительных услуг компаний в виде доставки на такие товары как еда, продукты, лекарственные средства и другие виды товаров, которые ранее не требовали данный вид услуги или она была мало востребована [Технологии удаленной работы, www].

Затянувшиеся экономические кризисы также повлияли на появление новой формы занятости в виде совместного найма сотрудников. Основным смыслом совместного найма сотрудников заключается в том, что несколько компаний договариваются о найме одного специалиста и обговаривают его рабочий день между своими организациями. Данная форма сотрудничества помогает компаниям закрыть проблемы нехватки кадров.

Выделенные новые формы организации труда имеют свои особенности, а значит обладают достоинствами и недостатками как со стороны работника (таб. 1) [Остапенко и др., 2022], так и со стороны работодателя (таб. 2) [там же].

**Таблица 1 - Достоинства и недостатки новых форм занятости для работников**

<b>Форма занятости</b>	<b>Достоинства</b>	<b>Недостатки</b>
Мобильная работа на основе ИКТ	– гибкий график работы; – сокращение времени поездок на работу; – возможность больше времени проводить в кругу семьи.	– риски «безграничной работы»; – передача ответственности работодателем персоналу; – риск информационной перегрузки.
Работа на цифровых платформах	– низкие барьеры входа на рынок труда; – возможность получения дополнительного дохода; – гибкий рабочий график.	– неопределенность правового статуса; – высокая интенсивность труда; – риск низкого заработка; – отсутствие юридических возможностей членства в профсоюзе.

Форма занятости	Достоинства	Недостатки
Совместное использование труда работников	– гарантированная занятость; – развитие профессиональных навыков благодаря работе в разных организациях.	– высокая интенсивность труда; – риск сверхурочной занятости; – ограниченные возможности интеграции в трудовой коллектив.

**Таблица 2 - Достоинства и недостатки  
новых форм занятости для работодателей**

Форма занятости	Достоинства	Недостатки
Мобильная работа на основе ИКТ	– снижение издержек; – привлечение работников гибким графиком; – возможность найма работников из других регионов.	– высокая нагрузка на ИТ-персонал; – нехватка оборудования; – проблемы кибербезопасности.
Работа на цифровых платформах	– сетевой эффект; – возможность монополизации рынка.	– слабое нормативно-правовое обеспечение функционирования цифровых платформ.
Совместное использование труда работников	– гибкое покрытие потребностей в кадрах; – развитие сотрудничества с другими компаниями; – экономия на затратах на обучение персонала.	– требует четкой координации, в противном случае, возможно снижение эффективности труд.

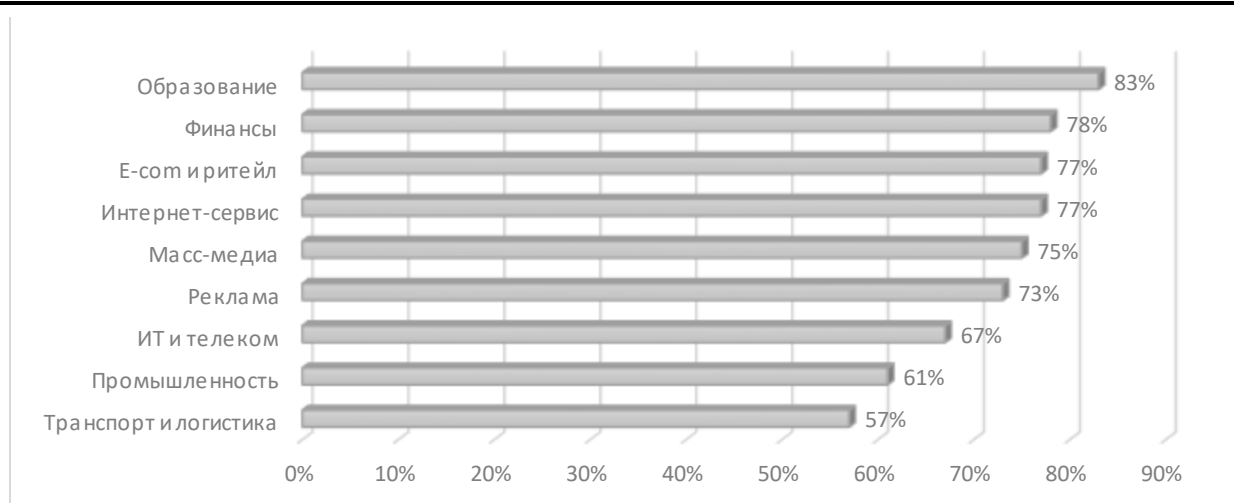
На сегодняшний день в России растет число фрилансеров, что также является одной из новых форм занятости. Особенность данной формы занятости заключается в удаленном взаимодействии фрилансера со своим корпоративным работодателем вообще безо всякого трудового договора. Так с 2014 года по 2020 год число фрилансеров в стране увеличилось с 3 до 14 млн. человек.

Исследование компании Solar Staff, которая специализируется на предоставлении безопасных сделок между компаниями и фрилансерами, показало, что чаще всего сотрудничает с фрилансерами в сферах масс-медиа, образования, электронной коммерции, ритейла, финансов, рекламы, ИТ, а также промышленности. В статусе самозанятых наблюдается больше людей, которые предоставляют услуги репетиторства по разным дисциплинам. Форму индивидуального предпринимательства больше выбирают специалисты, оказывающие смежные услуги, включая контент-мейкеров, разработчиков и др. (рис. 3) [Технологии удаленной работы, [www](#)].

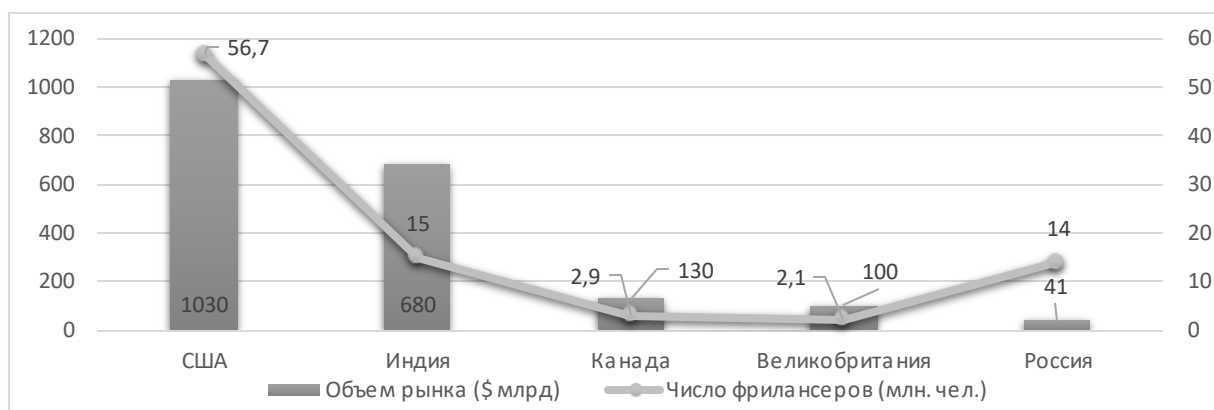
Так по данным исследования PWC Россия вошла в ТОП-5 по количеству фрилансеров среди мирового рынка (рис. 4) [Фриланс, [www](#)].

Опросы работодателей, которые прибегают к услугам фрилансеров, показали, что такое увеличение связано с стремлением компаний снижать операционные издержки и повышать гибкость бизнес-процессов, а привлечение фрилансеров помогает решать проблемы дефицита кадров и ускоряет выполнение работ [Исследование..., [www](#)].

Несмотря на положительные стороны данной формы занятости, нужно выделить одну из проблем, связанную с фрилансерами, а именно большой вывод денег на зарубежные счета. В 2021 году российские пользователи сервиса вывели на зарубежные карты 27,2 млн рублей, в 2022-м 434,7 млн рублей [Фриланс, [www](#)].



**Рисунок 3 - Процент компаний, которые одновременно работают с самозанятыми, фрилансерами и индивидуальными предпринимателями**



**Рисунок 4 - Динамика развитие фриланса в странах лидерах по данному виду рынка**

Нужно отметить, что не только сложившиеся экономические ситуации приводят компании к выбору новых форм занятости, но и государство способствует их развитию. Например, были внесены поправки, учитывающие новую реальность, за счет Федерального Закона от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс в части регулирования дистанционной (удаленной) работы». Одним из важных пунктов закона стало определение «дистанционной» и «удаленной» формы занятости как синонимов.

Несмотря на различные меры поддержки развития специалистов в области информационных технологий (далее ИТ) со стороны государства, на сегодняшний день в стране испытывается «кадровый голод» в данной области. Одной из причин стал массовый отток ИТ-специалистов за рубеж, а другой причиной стал ускоренный темп развития импортозамещения в ИТ-отрасли.

Для решения данной проблемы со стороны государства были разработаны и приняты несколько программ и проектов. Так в рамках программы «Код будущего» для школьников 8-11 классов предлагаются бесплатные курсы программирования в течении двух лет. Проект «Цифровые кадры» предлагает студентам всех направлений обучения получить дополнительную квалификацию в сфере ИТ во время основного курса обучения.

---

## Заключение

В заключении нужно сказать о том, что российский рынок труда, а главное его состояние в ближайшее время будет зависеть от скорости реализации структурных изменений в спросе на труд и адаптации предложения рабочей силы под эти изменения. Одна из главных задач государства состоит в том, чтобы, с одной стороны, не допустить быстрое сокращение рабочих мест в сегменте с классической формой занятости и, с другой стороны, ускорить создание рабочих мест в сегменте с новыми формами занятости.

На основании полученных результатов также можно сказать, что основными ограничениями для развития новых форм занятости, основанных на информационно-коммуникационных технологиях, стали нехватка специалистов в области ИТ, несовершенство инфраструктуры для создания благоприятных условий при организации удаленной работы, а также проблемы, связанные с обеспечением информационной безопасности.

Для решения данных проблем и привлечения ИТ-специалистов в российские компании необходимо разработать ряд мер, которые будут способствовать не только привлечению новых специалистов, но и удерживать «коренных», которые имеют большой опыт работы и поэтому востребованы также зарубежными компаниями.

Повышенные денежные вознаграждения являются основным фактором привлекательности данной отрасли, но сегодня для привлечения ИТ-специалистов уже недостаточно. Для развития новых форм занятости, которые связаны с ИТ-технологиями, и с привлечением специалистов российским компаниям необходимо организовать работу своих сотрудников таким образом, чтобы они понимали, какие задачи они должны решить и когда смогут достичь следующей карьерной ступени. Правильно и эффективно организовать работу специалистов с возможностью работать удаленно или в смешанном формате, что позволит привлечь специалистов из других регионов. Работа в новых форматах занятости предполагает повышенную умственную и минимальную физическую активность, поэтому компании должны следить за балансом отдыха и работы ИТ-сотрудников, привлекать их в социально-общественные мероприятия и способствовать здоровому образу жизни.

На основании этого, вместе с уже существующими мерами поддержки рынка труда со стороны государства, которые были разработаны во время пандемии COVID-19 и уже были частично реализованы, необходимо также проработать меры по предотвращению структурных проблем в широком спектре отраслей экономики и активизации процесса перераспределения трудовых ресурсов в отраслях, которые будут предъявлять повышенный спрос на труд. Часть таких мер поддержки уже реализуется правительством, например, в виде повышения привлекательности рабочих мест в ИТ-сфере.

## Библиография

1. Волошин А.А. Проблемы и изменения на рынке труда России в ходе кризисов 2020 и первой половины 2022 гг. // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7. № 7. С. 160-178.
2. Исследование: как крупный российский бизнес будет развивать технологии удаленной работы. URL: [https://www.cnews.ru/articles/2021-01-26\\_cnews\\_analytics\\_itogi\\_udalarki\\_2020\\_i\\_budushchie](https://www.cnews.ru/articles/2021-01-26_cnews_analytics_itogi_udalarki_2020_i_budushchie)
3. Лосева А.В. и др. Основные тенденции трансформации трудовых отношений на рынке труда в эпоху развития цифровой экономики // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2023. № 1. С. 137-149.
4. Остапенко В.А. и др. Развитие новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики // E-Management. 2022. Т. 5. № 3. С. 64-72.

5. Результаты опроса компаний по практике применения законодательства о дистанционной (удаленной) работе – сентябрь 2021 года. URL: <https://rspp.ru/activity/analytics/rezultaty-oprosa-kompaniy-po-praktike-primeneniy-a-zakonodatelstva-o-distsionnoy-udalyennoy-rabote-sentiabr21/>
6. Рынок труда в новых экономических условиях. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/9c7/710k2zf8hnufe4qu1o8oowwz4ap8sk71.pdf>
7. Технологии удаленной работы. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php>
8. Фриланс. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php>
9. Azar J., Marinescu I., Steinbaum M. Labor market concentration //Journal of Human Resources. – 2022. – Т. 57. – № 5. С. S167-S199.
10. Berger D., Herkenhoff K., Mongey S. Labor market power //American Economic Review. – 2022. – Т. 112. – №. 4. – С. 1147-1193.

## **Development of new forms of employment in the context of digitalization of the economy**

**Vladislav M. Titov**

Postgraduate,  
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,  
119571, 84, Vernadskogo ave., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: [titov.slava2015@mail.ru](mailto:titov.slava2015@mail.ru)

### **Abstract**

The article examines the problems of the development of new forms of employment that are being formed in the context of digitalization and the protracted crisis in the global economy. The paper shows that the spread of new forms of employment is influenced by the digital transformation of the economy and at the same time is the result of the economic crisis, which is caused by the obsolescence of classical forms of employment due to the lack of opportunities for rapid and effective development, as well as the consequence of the COVID-19 pandemic and related restrictions. Attention is paid to such new forms of employment as mobile work based on information and communication technologies (ICT), work on platforms and the sharing of workers' labor. The main advantages and disadvantages of these forms of employment are highlighted, as well as support measures and factors limiting the development of new forms of employment. Together with existing measures to support the labor market from the state, which were developed during the COVID-19 pandemic and have already been partially implemented, it is also necessary to work out measures to prevent structural problems in a wide range of sectors of the economy and intensify the process of redistribution of labor resources in sectors that will have an increased demand for labor. Some of these support measures are already being implemented by the government, for example, in the form of increasing the attractiveness of jobs in the IT sector.

### **For citation**

Titov V.M. (2024) Razvitie novykh form zanyatosti v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki [Development of new forms of employment in the context of digitalization of the economy]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (3A), pp. 13-21.



---

**Keywords**

Employment, labor market, digitalization, information and communication technologies, forms of employment.

**References**

1. *Frilans* [Freelancing]. Available at: <https://www.tadviser.ru/index.php> [Accessed 02/02/2024]
2. *Issledovanie: kak krupnyi rossiiskii biznes budet razvivat' tekhnologii udalenoj raboty* [Research: how large Russian businesses will develop remote work technologies]. Available at: [https://www.cnews.ru/articles/2021-01-26\\_cnews\\_analytics\\_itogi\\_udalenki\\_2020\\_i\\_budushchie](https://www.cnews.ru/articles/2021-01-26_cnews_analytics_itogi_udalenki_2020_i_budushchie) [Accessed 02/02/2024]
3. Loseva A.V. et al. (2023) Osnovnye tendentsii transformatsii trudovykh otnoshenii na rynke truda v epokhu razvitiya tsifrovoi ekonomiki [Main trends in the transformation of labor relations in the labor market in the era of development of the digital economy]. *Vestnik Moskovskogo finansovo-yuridicheskogo universiteta MFYuA* [Bulletin of the Moscow Financial and Legal University], 1, pp. 137-149.
4. Ostapenko V.A. et al. (2022) Razvitie novykh form zanyatosti v usloviyakh tsifrovoi transformatsii ekonomiki [Development of new forms of employment in the context of digital transformation of the economy]. *E-Management*, 5, 3, pp. 64-72.
5. *Rezultaty oprosa kompanii po praktike primeneniya zakonodatel'stva o distantsionnoi (udalenoj) rabote – sentyabr' 2021 goda* [Results of a survey of companies on the practice of applying legislation on remote (remote) work – September 2021]. Available at: <https://rspp.ru/activity/analytics/rezultaty-oprosa-kompaniy-po-praktike-primeneniya-zakonodatelstva-o-distantsionnoy-udalenyoy-rabote-sentyabr21/> [Accessed 02/02/2024]
6. *Rynok truda v novykh ekonomicheskikh usloviyakh* [Labor market in new economic conditions]. Available at: <https://www.csr.ru/upload/iblock/9c7/710k2zf8hnufe4qu1o8oowwz4ap8sk71.pdf> [Accessed 02/02/2024]
7. *Tekhnologii udalenoj raboty* [Remote work technologies]. Available at: <https://www.tadviser.ru/index.php> [Accessed 02/02/2024]
8. Voloshin A.A. (2022) Problemy i izmeneniya na rynke truda Rossii v khode krizisov 2020 i pervoi poloviny 2022 gg. [Problems and changes in the Russian labor market during the crises of 2020 and the first half of 2022]. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal* [Moscow Economic Journal], 7, 7, pp. 160-178.
9. Azar, J., Marinescu, I., & Steinbaum, M. (2022). Labor market concentration. *Journal of Human Resources*, 57(S), S167-S199.
10. Berger, D., Herkenhoff, K., & Mongey, S. (2022). Labor market power. *American Economic Review*, 112(4), 1147-1193.