

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

На правах рукописи

Ло Шуай

**НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: СОЦИАЛЬНЫЕ
ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Специальность: 5.4.2. Экономическая социология

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:
кандидат социологических наук
Курганская Марина Яковлевна

Москва - 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ	16
1.1. Понятие, сущность и значение новых форм занятости.....	16
1.2. Теоретические подходы и модели новых форм занятости	35
1.3. Появление новых форм занятости населения в процессе смены технологического уклада мировой экономики: социологический аспект	44
Выводы по главе 1	55
ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МИРЕ И ДЛЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ КИТАЯ	57
2.1. Разработка новой модели занятости в мире	57
2.2. Изменение структуры и форм занятости Китая в XXI веке: социально-экономический анализ	80
2.3. Новая занятость и тенденции фермеров в процессе урбанизации в Китае	95
2.4. Специфика и социальные особенности технологий содействия развитию новых форм занятости населения Китая с позиции государственных органов власти	106
Выводы по главе 2	120
ГЛАВА 3. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА В РАЗВИТИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В РОССИИ И КИТАЯ.....	123
3.1. Сравнительный анализ применения новых форм занятости населения в России и в Китае	123
3.2. Тенденции трансформации новых форм занятости в социально-экономической системе двух стран.....	134
3.3. Основные направления совершенствования занятости населения в России на основе использования передового опыта Китая в развитии ее основных форм.....	146
Выводы по главе 3	153
Заключение	154
Список использованных источников	158

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Начало XXI века стало началом новой технологической революции. В результате происходят коренные перемены в факторах производства, одним из которых является фактор «труд». Интернет создает совершенно необычную для традиционной экономики ситуацию. Определенную трансформацию претерпевают все виды рынков, в том числе и рынок труда¹. Глобальные трансформации международного рынка труда выступают ведущим фактором распределения трудовых ресурсов, способствуют усилению их мобильности, тем самым меняя традиционную структуру занятости населения, сложившуюся во второй половине XX века².

С возникновением концепции экономики, которая основана на знаниях, происходит смена условий ведения бизнеса, появляются новые профессии и рабочие места, новые сетевые формы организаций, изменяется функционирование классических отраслей, возникают гибкие формы и виртуальные трудовые коллективы, организации освобождены от непрофильной деятельности с помощью передачи её временным сотрудникам или сторонним предприятиям, изменяется отношение к человеческому капиталу, и, как результат, меняется также модель занятости³.

Как в российской, так и в китайской социологии изменение занятости признается одной из главных составляющих процесса трансформации социальной структуры общества. При всем многообразии теорий и исследований, нацеленных на объяснение структурной динамики общества, опирающихся на скрупулезный учет преобразований в области экономики, политики и культуры, общей картины формирующейся новой социальной структуры еще не сложилось.

В большинстве современных исследований глобализация выступает в качестве главного фактора распространения новых (нестандартных, нетипичных и т.п.) форм занятости и эта связь рассматривается с разных теоретических позиций. По мере перехода к открытому рынку повышается гибкость форм организации общественного труда, меняется социально-трудовая структура. По мнению китайских исследователей «вместо исчезновения классов возникало более дробное мировое преобразование занятости»⁴. Вслед за китайскими социологами

¹ Кветной Л.М. Дистанционная занятость: взгляд из 2010 года // Мир новой экономики. 2010. № 3 (9). С. 18-22.

² Ваховский Е.В. Изменение содержания занятости населения в условиях инновационного развития экономики и роста международной миграции // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2015. №3 (34). С. 40-46.

³ Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. №15. С. 74-78.

⁴ У Яо Особенности динамики социальной стратификации современного китайского общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. - Моск. гос. университет, Москва, 2018 - 197 с.

возможность переоценки теоретических подходов к проблемам социальной стратификации и новых форм организации труда признают учение со всего мира⁵.

Выделим социальные процессы современности, наиболее тесно связанные с проблемой возникновения новых форм занятости:

1. Радикальная перестройка социальной структуры: (изменения коснулись экономической, политической, социокультурной подсистем, а также идеи экологической цивилизации).

2. Переход к новой степени развития обусловлен достижением качественно иного уровня «знаниеёмкости». Этот скачкообразный процесс изменяет соотношение материальной и интеллектуальной составляющих цивилизации, смещая баланс в пользу последней.

3. Границы деятельности организаций в связи со слияниями, приобретениями, передачей заказов субподрядчикам, а также под воздействием новых гибких форм организации производственных процессов оказываются в непрерывном движении, что, помимо всего прочего, прямо влияет на стабильность занятости, динамику рабочих мест.

4. В индустриальном обществе подавляющая часть людей полагалась на утилитарные стимулы, вызванными потребностью в удовлетворении различных материальных потребностей, но с переходом к постиндустриальному обществу с увеличением материального благосостояния населения материальные потребности людей медленно, но верно отступают на второй план в системе трудовой мотивации (особенно это заметно в так называемых креативных индустриях).

Для части работников, особенно молодых, нестандартная (нетипичная) занятость связана не только со свободой распоряжаться собственным временем, но и с процессами планирования жизни, трудовой деятельности, самореализации в различных сферах. Однако, новые формы занятости порождают и целый комплекс социальных проблем, связанных с прекариатизацией труда (снижение уровня, а то и полное отсутствие социальной защищенности, утрата перспективы вертикальной карьеры, ухудшения оплаты труда, размывание профессиональной идентичности работников и т.п.)⁶.

Степень научной разработанности темы. Исследованию темы «новых форм занятости» в российской научной литературе уделяется большое внимание. Так, основополагающие теоретические положения экономики и социологии труда отражены в работах ученых: Е. Антосенкова, Б. Генкина, Е. Катульского, А. Котляра. В работах указанных авторов освещены

⁵ Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. №15. С. 74-78.

⁶ Слободская А.В. Место прекариата в социальной структуре современного общества: критический анализ дискуссии по поводу концепции г. Стэндинга // Манускрипт. 2016. №4-1 (66). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-prekariata-v-sotsialnoy-strukture-sovremennogo-obschestva-kriticheskiy-analiz-diskussii-po-povodu-kontseptsii-g-stendinga> (дата обращения: 04.05.2024).

важные аспекты ряда проблем, возникающих в сфере общественного труда, в том числе связанных с занятостью в условиях прогрессирующей инновационной, в первую очередь цифровой, трансформации экономики. Антосенков Е.Г.⁷ изучал проблемы воспроизводства рабочей силы и эффективного использования трудового потенциала. Генкин Б.М.⁸ уделял внимание теории, методам и методикам организации и мотивации эффективной работы. Катульский Е.⁹ говорил о различных общественно-политических процессах, которые влияют на выбор трудовой деятельности. Однако, по нашему мнению, в российской научной литературе все еще недостаточно полно представлены специальные исследования, посвященные динамике изменения структуры и характера занятости.

Формирование рынка труда и механизмы регулирования занятости в период социально-экономической трансформации исследовались в работах Ф.Т. Прокопова, Т.Я. Четверниной и др. Проблематика формирования и функционирования рынка труда исследовалась в работах Былкова В.Г., Долана Э.Дж., Рощина С.Ю., Смирных Л.И. и др. Учеными ставились вопросы адаптации населения к меняющимся условиям занятости, анализировалась эффективность государственной политики на рынке труда и роль службы занятости населения как ведущего субъекта ее реализации.

Анализ современных видов занятости и их систематизацию проводили В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капельюшников. В результате их исследований были выявлены две ключевые формы занятости: стандартная и нестандартная¹⁰. Однако, они не уделили должного внимания исследованию социально-экономических последствий внедрения и тенденциям распространения и развития нестандартных форм занятости населения за пределами России.

Китайские ученые внесли значительный вклад в развитие социологической теории в своей стране и в настоящее время их работы вызывают интерес у исследователей всего мира. Одним из приоритетов китайской социологической науки является развитие национальной школы экономической социологии так, чтобы это не препятствовало ее интеграции в мировую науку. Среди китайских ученых, в работах которых затрагиваются вопросы занятости, следует выделить Дэн Хонсюня, Люю Сюаня, Лю Гогуан, Бао Юнцзяня, Сун Хуна и др. Так Дэн Хонсюнь¹¹ с социологической точки зрения рассмотрел перспективы формирования особого

⁷Антосенков Е. Г. Мониторинг социально-трудовой сферы Российской Федерации // Социологические исследования. 2005. №9. С. 50-65.

⁸Генкин Б. М. Экономика труда / Б.М. Генкин. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 352 с.

⁹Катульский Е. Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. 1997. №2. С. 92-101.

¹⁰Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р.М. Капельюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.

¹¹Дэн Хонсюнь. Продолжать формирование особого экономического района острова Хайнань с учетом реальностей // Информ. материалы. Сер.: Экспресс информация. М.: РАН Ин-т Дал. Востока, 1993. № 6. С. 144-147.

экономического района острова Хайнань с учетом особенностей социально-трудовой структуры населения.

Люю Сюань¹² не только раскрыл экономические и правовые аспекты деятельности свободной экономической зоны Китая, но и оценил перспективы новых способов организации труда, связанные с внедрением рыночных форм хозяйствования.

Изучая комплексное влияние развивающейся национальной экономики Китая на мировую экономическую систему Бао Юнцзян¹³ оценил обратное влияние на китайский рынок труда мировых стандартов занятости. Его идеи были развиты Сун Хуном¹⁴, который проанализировал переход экономики Китая на международные стандарты, в том числе в сфере занятости населения.

Однако, при обилии эмпирических исследований, в которых широко представлена специфика отдельных регионов страны, в китайской экономической социологии все еще недостаточно хорошо концептуализированы нетрадиционные для Китая формы занятости; нет четкого понимания социально-экономических последствий развития новых форм занятости населения в мире и того, как это повлияет на национальную экономику в частности и китайское общество в целом. В этой ситуации особенно перспективным нам представляется осмысление передового опыта Китая во внедрении и развитии новых форм занятости населения с теоретических позиций российской социологической науки. Это позволит не только выявить, описать и сравнить ключевые социальные особенности новых форм занятости в Китае и России, но и выработать рекомендации по урегулированию ряда важных проблем, связанных с распространением новых форм занятости: скрытая безработица, рост бедности лиц, занятых прекарным трудом, растущей социальной незащищенности работников.

Таким образом, на основании актуальности и социальной значимости выбранной темы исследования нами была сформулирована главная проблема исследования: недостаточная научная разработанность новых (нестандартных, нетипичных) форм занятости населения в Китае и России.

Объект исследования – новые формы занятости населения.

Предмет исследования – социальные особенности и тенденции развития новых форм занятости.

¹² Люю Сюань. Свободная экономическая зона Китая: экономические и правовые аспекты деятельности. Пекин, 1989.

¹³ Бао Юнцзян. Особый путь экономического развития Китая и его влияние на мировое экономическое развитие // Проблемы Дальнего Востока. 1995. № 1. С. 72–79.

¹⁴ Сун Хун. Реформы открытости и развитие китайской экономики // Свободная мысль. 2011. № 4. С. 133-146.

Цель исследования – выявить социальные особенности и тенденции развития новых форм занятости на основе сравнительного анализа развития рынков труда России и Китая, а также определить влияние новых форм занятости на социальную структуру общества в период и после проведения радикальных социально-экономических преобразований.

Задачи исследования исходят из ее цели:

- концептуализировать понятие «новая форма занятости» и оценить значение новых форм занятости населения для трансформирующихся обществ России и Китая;
- охарактеризовать теоретические подходы и социологические модели исследования новых форм занятости;
- рассмотреть социологический аспект появления новых форм занятости населения в процессе смены технологического уклада мировой экономики;
- провести социологический анализ изменений структуры и видов новых форм занятости населения в современном Китае;
- провести сравнительный анализ распространения новых форм занятости населения в России и в Китае;
- выявить тенденции трансформации новых форм занятости в социально-экономических системах двух стран;
- определить вектор возможного развития содействия занятости населения в России на основе применения передового опыта Китая.

Методология и методы исследования. Теоретико-методологическую основу исследования составил диалектический анализ труда и занятости¹⁵, теория общественного труда¹⁶, теория постиндустриального общества¹⁷. Особое внимание уделено компаративному анализу форм организации труда в России и Китае.

¹⁵ Virno P. Grammatika mnozhestva: k analizu form sovremennoy zhizni [Grammar of the set: on the analysis of modern forms of life] / P. Virno. - М.: Ad Marginem, 2013; Хардт М. Империя / М. Хардт, А. Негри; пер. с англ., под ред. Г.В. Каменской, М.С. Фетисова. - М.: Праксис, 2004; Atkinson J. Flexibility: Planning for an Uncertain Future / J. Atkinson // Manpower Policy and Practice, the IMS Review. - Summer 1985. - Vol. 1.

¹⁶ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [пер. с англ. П. Н. Ключкина]. — М.: Эксмо, 2016. — 1056 с.; Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; [пер. с англ.; предисловие. П.Н. Ключкина]. — М.: Эксмо, 2008. — 960 с.; Malthus R.-T. Principles of Political Economy (London: W. Pickering, 1836). URL: <https://oll.libertyfund.org/titles/malthus-principles-of-political-economy> (дата последнего обращения: 04.05.2024); McCulloch J. R. A Discourse of the Rise, Progress, Peculiar Objects, and Importance, of Political Economy: containing an Outline of a Course of Lectures on the Principles and Doctrines of that Science. Edinburgh, London, Liverpool: Archibald Constable & Co, Hurst, Robinson & Co, G. & J. Robinson.

¹⁷ Видал М. Гериатрический капитализм: стагнация и кризис постфордистского режима накопления / М. Видал // Социология власти. - 2020. - № 32 (1). - С. 238-262; Лаццарато М. Предприятие и неомонадология / М. Лаццарато // Логос. - 2007. - № 4 (61). - С. 168-197; Moulier Boutang Y. Cognitive capitalism / Y. Moulier Boutang. - Cambridge: Polity Press, 2011.

Также были использованы следующие методические подходы: системно-структурный¹⁸; многомерных показателей. В эмпирической части диссертации в основном использовались метод вторичного анализа статистической информации, метод индукции и построение иерархий, а также контент-анализ.

Эмпирическая база исследования. Эмпирическую базу исследования составили международные и национальные нормативно-правовые акты в сфере регулирования труда и занятости. В анализ были включены данные о новых формах занятости, содержащиеся в статистических выборках, научных и новостных публикациях о тенденциях и динамике распространения новых форм занятости в российском и китайском обществах, а также на международном рынке труда. К первичным источникам информации отнесены информационные ресурсы Национального бюро статистики и международной статистической информации Китая, Росстата, Eurofound and the International Labour Office, Международного Бюро Труда. К вторичным источникам — информационная база данных российского портала Государственные услуги «Справочно-информационный портал», сеть порталов «Человеческие ресурсы», социологические опросы ФОМ и ВЦИОМ, Портал по трудоустройству Superjob, научно-популярные обзоры в сети Интернет о новых формах занятости и трансформациях рынка труда Китая и России.

Научная новизна работы состоит в следующем:

1) на основе теоретического анализа особенностей исторической динамики социальной структуры китайского общества прослежена трансформация модели занятости на рынке труда Китая в XXI веке;

2) посредством всестороннего и сравнительного изучения сущностных характеристик и особенностей новых форм занятости на международном рынке труда был расширен перечень действующих видов и моделей занятости населения КНР;

3) определены и описаны преимущества и недостатки новых форм занятости на международном рынке труда на основе социально-экономического анализа изменения структуры и форм занятости Китая в XXI веке и обобщенного международного опыта по корпоративному использованию и государственно-правовому регулированию новых форм занятости (законодательный уровень);

4) на основе результатов сравнительного анализа применения новых форм занятости населения в России и в Китае, выявлены и охарактеризованы тенденции их трансформации в социально-экономических системах двух стран;

¹⁸ Davis K., Moore W. Some principles of stratification // American Sociological Review. 1945. Vol. 10. No. 2. P. 242-249;

5) на основе использования передового опыта Китая разработаны практические рекомендации по совершенствованию регулирования занятости населения в России.

Положения, выносимые на защиту:

1) Сегодня на международном рынке труда появились новые формы занятости, которые характеризуются, во-первых, нестандартной занятостью (как правило, это работники на удаленном доступе или аут-работники – занятые на аутсорсинге), во-вторых, наличием высокоразвитых информационных технологий для выполнения своей работы – локальный и удаленный доступ к информационным ресурсам предприятия, видеосвязь и различные формы интранета.

Согласно авторской классификации к новым формам занятости следует относить: лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс и нетворкинг. Ранее аутстаффинг и фриланс не выделялись в качестве самостоятельных форм занятости.

2) В диссертации выделен ряд особенностей, присущих новым формам занятости:

- география рынка очень сильно масштабируется, так как рабочим местом удаленного («аут-занятость») сотрудника становится любое место, где есть возможность стабильного выхода в Интернет;
- важным критерием подбора удаленных сотрудников становится их высокий уровень квалификации и наличие мощных аналитических способностей (умение работать в режиме многозадачности, способность к системному анализу бизнес-процессов в компании и т.п.);
- неразвитое в этом аспекте трудовое законодательство как в КНР, так и в России тормозит развитие новых форм занятости, как нового способа развития рынка труда, что приводит к повышенным рискам и для работодателей и для работников.

3) Автор диссертации были выявлены и описаны преимущества внедрения и негативные последствия распространения новых форм занятости на международном рынке труда.

Основные преимущества внедрения новых форм занятости:

- использование заемного труда осуществляется через лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг, подбор временного персонала. Заимствованный труд предполагает трансформацию двусторонней модели трудовых отношений (работник-работодатель) в трехстороннее (работник-агентство-организация-пользователь). Так, для работников возникает возможность работать по индивидуальному графику и осуществлять совместительство с учебной или другой

работой, перекладывать издержки поиска работы и решение трудовых споров на агентства занятости;

- работодатели получают возможность быстрого реагирования на изменения рыночной ситуации, повышают гибкость обеспечения рабочей силой, оптимизируют затраты на персонал, снижают налоговую нагрузку на свой бизнес, уменьшают риски и затраты на работу кадровых служб;
- удаленная занятость предполагает гибкие социально-трудовые отношения между работником и работодателем с использованием информационных и коммуникационных технологий, работу через информационные сети, работу на дому и в специальных центрах, территориально удаленных от основного офиса. Это позволяет оптимизировать инфраструктуру, снизить затраты на строительство и аренду офисов и некоторых производственных зданий и сооружений, а также преодолеть территориальный барьер, ограничивающий выбор специалистов;
- снижается уровень безработицы (в том числе за счет увеличения самозанятости – в среднем на 4,9%);
- нивелирование возрастных и иных социально-демографических ограничений персонала (важным становится лишь квалификация и качество работы), что открывает доступ на рынок труда новым возрастным когортам (подростки, завершившие карьеру пожилые люди, женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, инвалиды и т.п.).

Основными негативными последствиями распространения новых форм занятости являются:

- общее ухудшение условий труда как работников, так и руководителей;
- снижение уровня социальной защищенности работников;
- более низкий уровень оплаты труда вкупе с невозможностью участия в капитале компании (по сравнению со стандартной моделью занятости);
- неполнота компенсационного пакета (оплачиваемые отпуска и листы временной нетрудоспособности, гарантированные выплаты за сверхурочный труд, вредные условия труда и т.п.);
- снижение качества труда и трудовой дисциплины;
- понижение уровня квалификации работников (наблюдаемое при переходе со стандартной на нетипичную форму занятости);

- трудности профессиональной социализации и формирования профессиональной идентичности у молодых работников, начинающих трудовой путь в условиях новых форм занятости;
- трудности карьерного планирования и роста.

В настоящий момент наиболее противоречивой формой нестандартной занятости является использование услуг фрилансеров -- самого дешевого способа решения проблем нехватки собственного персонала на предприятиях.

4) Автором диссертации выделена проблематика формирования и функционирования рынка труда с учетом развития ИКТ и сети Интернет, которая стала основой для развития новых исследований трансформации рынка.

5) Автором диссертации дополнены существующие методы организации и управления удаленным персоналом, а на основе результатов сравнительного анализа применения новых форм занятости населения в России и в Китае, определены тенденции и проблемы их развития в социально-экономических системах двух стран. Высокие темпы роста использования аут-персонала привели к появлению серьезной управленческой проблемы – непонимание руководством компаний способов оформления трудовых правоотношений между предприятием и сотрудниками, которые не закреплены в штате. Еще одной предпосылкой, задающей вектор развития новых форм занятости стал вызванный автоматизацией и роботизацией производств рост безработицы, охвативший глобальный рынок труда. «Жизненный цикл» профессий укорачивается, происходит «вымывание» (вплоть до полного отказа от некоторых видов работ, еще недавно выполняемых людьми) все большего числа профессий.

6) Автором обобщен международный опыт использования основных механизмов, инструментов и технологий развития новых форм занятости населения. Разработаны рекомендации для государственных органов власти КНР, нацеленные на закрепление на законодательном уровне прав, обязанностей и полномочий удаленных работников и работодателей, вовлеченных/использующих новые форм занятости, а также на совершенствование уже существующих форм договорных отношений между работодателями и удаленными сотрудниками, расширение способов мотивации удаленного персонала в новых режимах организации труда.

7) Концепция роли развития новых форм занятости на глобальном рынке труда, разработанная в ходе анализа трансформаций в социально-экономических системах России и Китая, позволила автору выделить релевантные новым формам занятости тенденции региональных рынков труда: усиление глобальной конкуренции; значительное расширение сферы услуг с особым акцентом на IT-сектор; структурные сдвиги в процессе перехода от сферы

материального производства в сферу производства знаний; увеличение масштабов использования информационных и коммуникационных технологий; возникновение новых технологий и изменения в организации производства на предприятиях, вызывающие сдвиги в сфере трудовых отношений; повышение гибкости рынка труда и производства; увеличение спроса на высокообразованных, высококвалифицированных работников, имеющих высокий коммуникативный потенциал (умеющих продуцировать новые знания, идеи, методы и владеющих новыми информационными технологиями); высокие темпы распространения нестандартных форм занятости; увеличение разрыва между трудовыми доходами и производительностью труда.

8) Рынок Китая, с точки зрения внедрения, распространения и государственного регулирования новых форм занятости, следует считать умеренно прогрессивным. Во-первых, решается проблема дисбаланса заселения отдельных провинций Китая. Во-вторых, успешно преодолевается диспропорция отраслевого разделения страны по территориям отдельных провинций. В-третьих, высокими темпами наращивается мощь малого и среднего бизнеса, рассматриваемого правительством КНР в качестве перспективного кластера национальной экономики.

9) В качестве рекомендаций по профилактике прекаризации труда автор предлагает расширение стандартной модели занятости путем развития и дополнения правового статуса «аут-персонала». Необходимо ликвидировать разрыв между традиционными и новыми формами занятости, превратив удаленного работника в полноправного, защищенного государством участника трудовых отношений. Представляется необходимым провести нормирование и повышение требований к работодателю по вопросам предоставления всех необходимых условий для осуществления трудовой деятельности такого персонала (доступ к ресурсам, скорость обратной связи, возможность оперативных решений срочных вопросов и проблем и т.п.).

В целом установлено, что внедрение новых форм занятости влияет на характер изменений в социальной стратификации и дифференциации современного китайского общества, сопровождается глубокими экономическими реформами, связанные с переходом национальной экономики КНР на новый уровень развития. Такой переход неизбежно вызывает коренные трансформации социально-трудовой стратификации китайского общества и сопровождается изменением баланса рыночной власти.

Так, например, доля государственных чиновников, частных предпринимателей, руководителей предприятий и квалифицированных технических работников, составляющих высший слой населения КНР, увеличилась с 15,1% в 2010 г. до 20,9% в 2020 г., т. е. выросла за

десять лет на 5,8%. Существенно возросла и численность самозанятых, достигнув в абсолютном значении в 2020 г. 176,9 млн чел. (в 2012 г. их число достигало 86,29 млн чел). Доля промышленных рабочих, занятых в перерабатывающем производстве в 2020 г. составила 22,3%, в сфере энергетики – 12,6%, а в сфере образования – 11,5%. Доля государственных и социальных служащих и работников достигла 11,6%. Но наиболее значимые изменения произошли в занятости сельского хозяйства, где доля занятых в первичной отрасли снизилась с 50,0% до 22,9%, при этом число работников составило 170,7 млн чел.¹⁹.

При этом в китайском обществе сохраняются если и не антагонистические, то все еще чреватые социальным конфликтом отношения между элитой, исполняющей свою олигархическую роль, и все еще многочисленным классом людей, которых можно считать беднотой. По мнению автора диссертации высокая скорость внутренней миграции, продолжающаяся урбанизация на фоне радикальных трансформаций рынка труда, вызванных экономической реформой, приведет к дальнейшему углублению социальных противоречий (в настоящее время коэффициент Джини в китайском обществе выше 0,5). Лишь взвешенная и эффективная политика государства способна предотвратить переход к так называемому «разрывному обществу»²⁰ В распределении социальных разрывов между богатыми и бедными всегда был достаточно велик (коэффициент Джини выше 0,5), а значит, и нет до сих эффективных мер правительства снизить «разрыв общества».

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в том, что положения и основные подходы исследования могут быть использованы для дальнейшего изучения особенностей процесса возникновения и трансформации новых форм занятости. Разработанное автором определение понятия «новая форма занятости» может послужить удобным инструментом дальнейшей концептуализации данного феномена. Анализ множественных данных из разных источников позволил рассмотреть разные аспекты проблемы распространения новой формы занятости в современном Китае. Несомненный теоретический и практический интерес представляет сравнение ситуации на рынках труда России и Китая. Автор успешно выявляет суть процесса трансформации занятости под влиянием развития технологий, раскрывает аспект влияния на социально-трудовую структуру.

Наработки автора в области повышения эффективности социального управления, предложенная авторская модель занятости в Китае и России, дополненная уточненной

¹⁹ Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0A0I&sj=2021>

²⁰ См: Сун Липин. Трансформация и разрыв: изменения социальной структуры китайского общества после реформы. Пекин, 2004. 393 с.
(孙立平: 《转型与断裂: 改革以来中国社会结构的变迁》, 清华大学出版社, 2004 年).

классификацией новых форм занятости на международном рынке труда позволила расширить теоретико-методологическую базу по управлению аут-персоналом в современных условиях.

Кроме того, отдельные положения диссертации могут быть использованы для изучения отдельных факторов изменений в социальной структуре российского и китайского обществ, а также при подготовке базовых и специальных учебных курсов по дисциплинам, в чью предметную область входит изучение феномена занятости.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертационной работы были представлены на научно-практических конференциях:

1. XXX Международная научно-практическая конференция «Российская наука в современном мире», Круглый стол 15 мая 2020 г. «Профессиональные траектории молодежи и вызовы современности») и научных семинарах.

2. 12 ноября 2023 года «Модернизация социального управления в китайском стиле и качественное развитие финансовой социальной работы» Специального комитета по финансовой социальной работе на Ежегодном собрании Китайской ассоциации по образованию в области социальной работы в 2023 году.

3. 9-10 апреля 2023 года. Международная научно-практическая конфедерация (Подросток в мегаполисе-2024).

4. 16 Ноября 2024 года. «Специальный комитет по финансовой социальной работе на Ежегодном собрании Китайской ассоциации по образованию в области социальной работы в 2024 году «Финансовая социальная работа помогает созданию финансовой мощи и модернизации управления на низовом уровне»».

5. 20 июня 2025 года. III Международная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы регионального развития: поиски новой модели».

Публикации. По теме диссертации опубликовано 9 научных статей общим объемом 3,85 п.л. (авт. – 3,85 п.л.):

1. Ло Шуай. Новые формы занятости в современной экономике // Современная наука. Актуальные проблемы теории и практики. Серия «экономика и право», 2019. № 6.

2. Ло Шуай. Новые особенности сферы занятости на международном рынке труда // Социология, 2019. № 2, с. 142-151.

3. Ло Шуай. Формирующие особенности рынка труда и занятости факторы в эпоху цифровизации (на примере китайского рынка труда) // Социология, 2020. № №2, С. 275-280.

4. Ло Шуай. Влияние цифровой революции 4.0 на мировые тенденции рынка труда (на примере рынков труда КНР, России, ЕС, США) // Russian Economic Bulletin / Российский экономический вестник. 2020. Т. 3, № 1, С. 217-222.

5. Ло Шуай. Рынок труда в условиях глобальных вызовов современности // Социология. 2020. № 3.

6. Чжан Цзе, Тянь Сяюй, Ло Шуай. Трансформация жизни жителей крупных городов КНР под влиянием пандемии // Социологические исследования. 2022. № 5. С. 133-138.

7. Ло Шуай, Янь Япин. Оценка важности инициативы "Один пояс, один путь" для социально-экономического развития стран, расположенных вдоль Шелкового пути // вопросы истории. 2023. № 5-2. С. 110-116.

8. Ло Шуай. История распространения русской литературы в Китае // вопросы истории. 2023. № 9-2. С. 240-246.

9. Чжан Цзе, Ло Шуай, Чжан Дэчунь. Социальная мобильность и урбанизация в Китае и России: сравнительные возможности и ограничения // Социологические исследования. 2025. № 10. С. 162-167.

Структура диссертации. Цель и задачи исследования определили структуру диссертационной работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка. Объем диссертационной работы – 174 страниц, в том числе 15 таблиц, 16 рисунков, библиография содержит 173 источника.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

1.1. Понятие, сущность и значение новых форм занятости

Традиционно занятость изучается в рамках экономики и правовых наук. Экономисты рассматривают ее как одну из характеристик рынка труда, в то время как правоведы — в качестве контрактного способа регулирования отношений между работником и работодателем. Для социологического подхода такие трактовки понятия «занятость» слишком узки. Ведь социолог изучает все общество, даже если его внимание сосредоточено на каком-либо отдельном аспекте социальной реальности, что и отличает социологию от частных наук, имеющих своим предметом отдельные социальные подсистемы (экономику, политику, культуру и т.д.). Для социолога наибольший интерес представляет не сам феномен занятости, а его социальные особенности, то влияние, которое оказывает занятость на социальную структуру и, в меньшей степени, под влиянием каких социальных процессов трансформируется сама занятость.

Таким образом, по нашему мнению, необходимо переопределить понятие занятости социологически, пусть даже это приведет к несколько расширительному его (понятия) толкованию. В тоже время мы не должны упускать сущностных характеристик феномена занятости, зафиксированных в юридических и экономических определениях.

Исходя из целей и задач настоящего исследования мы предлагаем рассматривать форму занятости как то, что, с некоторой степенью условности, объединяет в себе особенности организации труда во времени и пространстве, а также конституирует эти особенности посредством заключения соглашения между работником (тем, кто осуществляет трудовую функцию) и работодателем (тем, кто организует осуществление трудовой функции).

Преимуществом такого определения является открывающаяся возможность отразить логико-диалектическое единство нормативного и экономического подходов к определению феномена занятости: объединить трудоустройство и условия труда.

Кроме того, именно такая расширительная трактовка позволяет охватить все многообразие нетрадиционных, нетипичных, нестандартных форм занятости, объединенных признаком новизны, который сам по себе не способен раскрыть природу и характерные особенности того, что в современной науке называют «новыми формами занятости». Зонтичный характер такого определения хотя и указывает на его недостаточную научную разработанность, что в дальнейшем может усложнить путь постижения скрывающегося за ним социального

явления, не является, по нашему мнению, неустранимым препятствием для его использования в качестве предварительного рабочего концепта.

В связи с распространением новых форм занятости возникают определенные вопросы, поскольку эти формы занятости чаще связаны с незащищенностью трудящихся, чем стандартные формы. Ряд исследователей соотносит негативные социальные последствия распространения новых (нестандартных) форм занятости с изменением социальной структуры современного общества, выражающемся в появлении нового социального класса (неомарксистская методология) или новой социально-трудовой страты (структурный функционализм) так называемого прекариата.

В своей работе «Прекариат: новый опасный класс» британский социолог и экономист Гай Стэндинг определил сущностные классообразующие характеристики новой социальной группы: временная занятость, нестабильность получаемого дохода, отсутствие социальной защищенности и профессиональной самоидентификации²¹. Среди типичных черт, присущих прекарной форме организации трудовых отношений, Стэндинг выделяет: непредсказуемые изменения в размерах заработка, отражающие высокую динамику гибкого рынка труда; низкий уровень (вплоть до полного отсутствия) государственных социальных гарантий; невозможность консолидированной защиты трудовых прав работников из-за отсутствия профессиональной идентичности.

Будучи наследником пролетариата (или, по мнению марксистов, частью пролетариата), прекариат не обладает средствами производства и подвергается сильнейшей эксплуатации. Именно последние две идеи вызывают некоторое сомнение в полезности использования в рамках нашей темы понятия прекариата в изначальном его смысле. Запрет на обладание средствами производства ничтожен в отношении большинства удаленных работников и самозанятых. То же касается и эксплуатации. Нерегулярность и удаленность как условия труда, вкупе с «недооформленностью» трудовых отношений, сами по себе не меняют механизма распределения прибавочной стоимости. Более того, в «экономике знаний» значительные объемы капитала нового типа накапливаются как раз работниками.

В отличие от китайской, в российской социологии проблематика прекариатизации труда была широко исследована. Так заслуживает особого внимания фундаментальный труд Ж.Т. Тощенко «Прекариат: от протокласса к новому классу», в котором он тщательно исследует влияние этого процесса на социальную структуру современного российского общества²².

²¹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ad Marginem Press, 2014. 328 с.

²² Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж.Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. – М. : Наука, 2018. – 350 с.

В главе 3, посвященной опыту классификации занятости как особой формы трудовых отношений, он выделяет три базовые дихотомии, формирующие признаковое пространство, в котором, по его мнению, располагаются все настоящие и будущие формы занятости:

- типичность/нетипичность трудовых отношений;
- формальность/неформальность занятости;
- стандартность/нестандартность форм занятости.

В последующих главах автор выделяет и дает характеристику временной, неполной, сезонной, эпизодической (фрагментарной) форм занятости. Рассматривая феномен заемного труда, ставит проблему соотнесения фриланса с традиционной и precarious занятостью. Однако при столь впечатляющем охвате тем автор не уделяет достаточного внимания тому факту, что распространение новых форм занятости и precarious труда несут серьезные риски не только для работников, но и для работодателей: проблемы управления, которые связаны с увеличением доли работников в структуре персонала, имеющих нестандартную форму занятости зачастую сводят на нет выгоду от «эксплуатации» precarious.

Международная организация труда признала, что рабочую деятельность можно организовать на различных контрактных основаниях. Задача состоит не в том, чтобы стандартизировать все формы работы, а в том, чтобы сделать любую работу достойной. Этот вывод основан на международных трудовых стандартах и анализе практики стран в области регулирования нестандартных форм занятости²³. Именно учет потребностей трудящихся, предприятий и правительств, нахождение приемлемого для всех сторон баланса интересов представляется нам наиболее адекватной исследовательской интенцией. Исследования precarious слишком сильно пропитаны эмоционально негативной окраской процесса перехода к шестому технологическому укладу, который переживает глобальный мир. Вместо того, чтобы возвещать опасность precariousизации труда и, вслед за ним, общества, чреватого новым революционным классом, возможно, лучше было бы сосредоточить усилия на разработке конкретных мер по стандартизации новых форм занятости, усилению механизмов социальной защиты и государственных гарантий для «precarious работников», содействию формированию гибких сетевых структур публичной политики, как альтернативы коллективной самозащите трудовых прав, традиционно осуществляемой посредством профсоюзов. К счастью именно эта работа активно ведется и в России и в Китае.

Развитие инновационного, конкурентоспособного производства в мировом масштабе не только определяет изменение характера занятости населения, но и предусматривает как необходимое условие преодоления негативных последствий стихийного распространения

²³ Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. 704 с.

неформальной занятости и ее влияния на трансформацию международного рынка труда. Как отмечает А. Нуртдинова: «понимание и научная проработка проблематики и трансформации международного рынка труда имеет важное значение, как для правительств стран, так и для отдельных работников, которые стремятся оптимально применять свои способности и навыки в условиях глобализации»²⁴. Это значит, что изучение механизмов взаимодействия между компаниями и удаленными сотрудниками изнутри, позволит понять, как правильно выстраивать новые трудовые отношения, как законодательно защитить права и обязанности работодателей и удаленных работников, как обеспечить наибольшую эффективность от взаимного обмена между выполнением трудовых функций на расстоянии и оплаты такого труда со стороны компании.

На сегодня аспект влияния новых форм занятости на трансформацию международного рынка труда остается недостаточно проработанным, в частности в плоскости исследования взаимосвязи между распространением нестандартной занятости и процессами трансформации международного рынка труда. Определение этой взаимосвязи требует глубокого анализа с целью формирования политики наднациональных институтов управления международным рынком труда в новых сегментах.

Изменение представления о традиционном рабочем месте, распространение гибкой занятости, техническая и социальная мобильность разрушают зависимость работников от географии и рынков. Облегченный доступ к ресурсам способствует совершенствованию, как самих сотрудников, так и результативности операционной деятельности²⁵.

Влияние информационных технологий на рынок труда является предметом исследования многих ученых и практиков. Вопрос занятости в информационном обществе исследованы в ряде научных трудов. Разные аспекты функционирования виртуального рынка труда изучали как отечественные, так и зарубежные ученые.

Так, например, в работах Ж.Н. Балабанюк, делается акцент на том, что при усилении процессов цифровизации рынка труда и появлении новых форм занятости у работодателей появляются такие сложности как планирование карьеры в своих компаниях (удаленный сотрудник, как правило, нанимается для выполнения определенного фронта работ, поэтому повышение на более высокую в иерархическом плане должность будет нецелесообразна из-за того, что выполнение этой функции необходимо будет передать новому удаленному

²⁴ Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9. С. 23.

²⁵ См. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МБТ, 2015.

сотруднику, что противоречит экономической логике затрат на персонал компании), разработка гибкой системы мотивации (мотивация удаленных сотрудников не может быть одинакова с мотивацией штатных сотрудников, поэтому дифференциация мотивационных рычагов становится обязательным условием для компаний, использующих труд аут-персонала), а также по аккумуляции креативных мыслей и идей удаленных сотрудников (многие удаленные сотрудники не принимают участия в решении оперативных проблем компании, хотя, возможно, взгляд со стороны и свежие идеи могли бы стать хорошими решениями для многих ситуаций)²⁶.

Первая практико-ориентированная классификация новых форм занятости была предложена Еврофондом в 2015 году на основе почти 20 лет наблюдения за тенденциями развития рынка труда стран Европы. Всего было выделено 9 новых форм занятости (НФЗ), устойчиво распространяющихся в мире примерно с начала 2000-х годов:

- 1) Совместное использование наемного работника;
- 2) Совместное рабочее место;
- 3) Временное управление;
- 4) Разовая работа;
- 5) Мобильная работа на основе ИКТ;
- 6) Работа по ваучерам;
- 7) Работа по портфолио;
- 8) Краудворк;²⁷
- 9) Коллаборативная занятость.²⁸

Анализ данной классификации обнаруживает серьезную методологическую трудность: в ее основу положены два разных критерия типологизации. Во-первых, это социально-трудовые отношения между работодателем (клиентом) и работником. Назовем это контрактным или правовым критерием. Во-вторых, это характер труда, способ его осуществления, включая организацию рабочего места, график выполнения работ, условия труда и т.п. Назовем это моделью/методом трудовой занятости/выполнения работ.

В 2019 году в публикации ОЭСР были указаны четыре главных признака НФЗ:

²⁶ См. Баланюк Ж.Н. Грани таланта: поиск и оценка креативных сотрудников // Мотивация и оплата труда. 2017. №2. С. 115.

²⁷ Начиная с 2020 года термин «краудворк» был заменен на «платформенная работа»

²⁸ См.: Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Статистическое управление Канады // Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. Режим доступа:

<https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf>

- 1) Работа по преимуществу осуществляется посредством цифровых платформ;
- 2) Контракты на выполнение работ/трудовые контракты заключаются на все более короткий срок;
- 3) Отсутствуют фиксированные/гарантированные часы работы (например, работа по вызову);
- 4) Индивидуализация условий работы и характера труда.²⁹

За прошедшие 10 лет в научном сообществе так и не был достигнут консенсус по вопросу приоритетности того или иного критерия классификации. Трудоустройство VS условий труда. И это не единственная трудность с которой приходится сталкиваться ученым, пытающимся концептуализировать новые формы занятости: до сих пор нечетко определены границы между НФЗ и такими понятиями, как «нестандартная/ненадежная занятость», «неформальная работа», а также «фрилансерство» и «волонтерство».

Если под нестандартной занятостью понимать занятость, которая не является постоянной и не осуществляется на условиях полного рабочего дня, то многие (но не все!) НФЗ нестандартны. Вслед за экспертами МОТ мы предлагаем свести нестандартную занятость к четырем основным типам:

- 1) Временная занятость;
- 2) Трудовая деятельность на условиях неполного рабочего времени;
- 3) Временный агентский (заемный) труд и другие формы многосторонних трудовых отношений
- 4) Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость.

Ненадежность занятости включает в себя такие аспекты, как: сравнительно низкая оплата труда, проблемы с соблюдением техники безопасности, минимизация контроля работника над процессом и условиями труда, недостаточный уровень социальной защиты работника. Иначе говоря: «нестандартная трудовая деятельность имеет отношение к форме контракта, тогда как ненадежность касается характеристик рабочего места».³⁰

Будучи важным аспектом рынка труда, особенно в развивающихся странах, неформальная занятость (также, как и рассмотренные выше нестандартная и ненадежная занятость) присуща не только НФЗ, что затрудняет разграничение этих понятий. В пункте 2 (а) Раздела I Рекомендации МОТ №. 204 от 2015 года, неформальность определена как «вся

²⁹ OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing, Paris. — С. 52 <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

³⁰ ILO. Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects. International Labour Office, Geneva. С. 18. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_644596.pdf

экономическая деятельность работников и экономических единиц, которая – по закону или на практике – не охвачена или недостаточно охвачена формальными договоренностями»³¹.

Единого понимания термина «фриланс» до сих пор не существует. Тем не менее, по мнению ряда специалистов в основу разработки дефиниции фриланса следует положить наработки американских специалистов, согласно которым под фрилансом следует понимать: работу, выполняемую индивидуальными работниками, которые не «являются наемными работниками на зарплате, не имеют долгосрочного контракта с работодателем, не имеют предсказуемого графика работы за вознаграждение и, как правило, являются неинкорпорированными»³².

Согласно российскому законодательству волонтерство не учитывается в качестве одной из форм занятости³³. Однако считать этот вопрос до конца решенным преждевременно.

Таким образом, ведущиеся вокруг НФЗ научные дискуссии предполагают, что ни одна из концепций не охватывает феномен НФЗ полностью. Скорее следует говорить о включенности в НФЗ всех четырех типов занятости (нестандартная занятость, ненадежная занятость, неформальная занятость, фрилансерство). С некоторой долей условности можно утверждать, что НФЗ включает в себя как минимум один из следующих признаков:

- 1) Трудовые отношения, отличающиеся от традиционных отношений «работодатель – наемный работник» и отношений при samozанятости;
- 2) Трудовые отношения, включающие третью сторону;
- 3) Новые модели трудовой деятельности, а именно то, как распределяются задачи и где они выполняются, включая важное подизмерение степени организации труда вокруг коротких оплачиваемых «задач» по сравнению с более долгосрочными «рабочими местами»;
- 4) Более слабый или несуществующий охват системой социальной защиты³⁴.

³¹ Цитата по: Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Статистическое управление Канады // Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. — С. 8. Режим доступа:

<https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf>

³² Abraham, K. G., J. C. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. R. Spletzer. (2018). "Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues". NBER Working Paper No 24950. National Bureau of Economic Research, Cambridge. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24950/w24950.pdf; Jeon, S.-H., H. Liu, and Y. Ostrovsky. (2019). "Measuring the Gig Economy in Canada using Administrative Data". Analytical Studies Branch Research Paper No. 437. Statistics Canada, Ottawa.

https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/7_Publication/Technical_Paper/Occasional_Paper/Social_Demography/27-Measuring-GIG-eco-in-Canada-using-admin-data.pdf

³³ Приказ Росстата от 29.12.2023 N 707 (ред. от 22.03.2024) "Об утверждении основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы" не считает волонтерство оплачиваемой работой или доходным занятием, а значит и не присваивает волонтерам статуса в системе трудовой занятости.

³⁴ International Labour Office (ILO). (2013). "Room Document 8: Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)". 19th International Conference of Labour Statisticians 2-11 October 2013, Geneva. International Labour

Пожалуй единственной надежной чертой, присущей всем НФЗ, является так называемая гибкость (agility), которую можно рассматривать как ключевую концепцию исследования НФЗ. Никакой устойчивый набор признаков недостаточен в силу постоянной изменчивости НФЗ, за которым теоретическая мысль просто не может угнаться. В условиях острой нехватки надежных эмпирических данных (вкуче с недостаточной репрезентативностью имеющихся) вопрос о четком теоретическом разграничении понятия «новые формы занятости» и смежных концептов, по нашему мнению, не может быть решен. Как следствие, акцент должен быть сделан на проведении широкомасштабных сравнительных эмпирических исследованиях феномена НФЗ в разных странах; на дальнейшем совершенствовании государственных и международных систем статистического обследования рынка труда. Индуктивный метод здесь нам представляется несколько более предпочтительным, по сравнению с дедуктивным.

В китайской социологии исследование занятости в целом следует мировым трендам. Отметим вклад таких исследователей. Работы Цай Фан (Cai Fang), посвящены рассмотрению занятости как фактора экономического роста, Лу Фэн (Lu Feng) изучает вопросы, связанные с рынком труда, реформами в сфере занятости и социальной защиты, а также влияние экономической политики на занятость. Янг Ду (Yang Du) - ведущий исследователь Института труда и социального обеспечения при CASS. Он занимается исследованиями в области новых форм занятости, социальной политики и защиты прав работников в Китае. Динг Сао (Ding Sai) специализируется на исследованиях сельского труда и миграции. Его работы касаются социально-экономических аспектов внутренней миграции и ее влияния на занятость и заработные платы в Китае. Хайбин Ван (Haibin Wang) профессор Шанхайского университета финансов и экономики. Его исследования охватывают вопросы занятости, безработицы и структурных изменений на рынке труда в Китае.

В большинстве научных работ российских авторов к новым формам занятости принято относить: лизинг³⁵, аутсорсинг³⁶, аутстаффинг³⁷, фриланс, нетворкинг. Ряд авторов расширяет этот список за счет дистанционной занятости, самозанятости, портфельной занятости, гиг-экономики и волонтерства.³⁸

Office, Geneva. — С.7

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_222232.pdf

³⁵ Прим. авт. — очень схоже с испытательным сроком с дальнейшим трудоустройством.

³⁶ Прим. авт. — передача организацией, на основании договора, определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании или отдельному исполнителю, действующего в нужной функциональной области (например, ведение бухгалтерии, настройка программного обеспечения, обслуживание и раскрутка сайта компании и т.п.).

³⁷ См. Котляров И. Аутсорсинг персонала: уточнение понятий // Человек и труд. 2012. № 7. С. 55.

³⁸ Остапенко В. А., Морозова И. М., Казанцева Н. В. РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ // E-Management. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-novyh-form-zanyatosti-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-ekonomiki> (дата обращения: 03.07.2023); Гишкаева Л.Л., Ампукаева М.Н. НОВЫЕ ФОРМЫ

Е.И. Козлова, А.Н. Лопатина, М.А. Новак изучали трудности и проблемы в организации удаленных работ (аутсорсинг), с которыми сталкивались российские компании. В их статье «Использование механизма аутсорсинга для повышения эффективности ремонта и технического обслуживания на металлургическом предприятии»³⁹ приводятся основные этапы по принятию решения о выведении части бизнес-процессов на аутсорсинг и предлагаются основные меры обеспечения снижения рисков, связанных с данным решением.

Результаты исследования фриланса представлены в работах О.Е. Кузьмина, Р.В. Фещура, А.С. Скибинского, Н.Ю. Солярчука⁴⁰, в которых освещаются теоретические основы фриланса: изучаются его сущность, принципы организации, методы эффективности, а также предлагаются пути и направления развития. Также стоит отметить важный вклад в изучение вопроса, который внесли Д.О. Стребков и А.В. Шевчук в статье «Фрилансеры на российском рынке труда»⁴¹, в которой определены особенности развития фриланса именно на российском рынке труда в сравнении с общими тенденциями на мировом рынке.

Родноначальником нетворкинга (прим. автора - это социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых максимально быстро и эффективно решать сложные задачи компании) следует считать М.Дж. Ниллеса⁴², который не только впервые определил нетворкинг как явление, но и привел особенности управления удаленными сотрудниками.

Работы этих авторов послужили методологической основой для развития исследования новых особенностей сферы занятости на международном рынке труда. Развитие информационного общества меняет не только процесс, но и формы организации труда (появление понятия «удаленный сотрудник» или «аут-персонал»). Информатизация трудовых процессов формирует предпосылки для существования и развития виртуального рынка труда, что и стало основной задачей данного исследования – выявить предпосылки и изучить процесс развития новых форм занятости на международном рынке труда.

Основные критерии классификации занятости как нестандартной показаны в табл. 1.

ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-formy-zanyatosti-na-rynke-truda> (дата обращения: 21.07.2024).

³⁹ См. Козлова Е.И., Лопатина А.Н., Новак М.А. Использование механизма аутсорсинга для повышения эффективности ремонта и технического обслуживания на металлургическом предприятии // Вестник Дагестанского государственного технического университета. Технические науки. 2017. № 44(1). С. 196-205.

⁴⁰ См. Кузьмин О.Е., Фещур Р.В., Скибинский А.С., Солярчук Н.Ю. Тенденции развития фрилансовой деятельности в условиях глобализации // Экономика и предпринимательство. 2014. № 5-1 (46-1). С. 25.

⁴¹ Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. №2. С. 46.

⁴² См. Mears J. Nilles: Managing remote workers is a hurdle. Network World, 2007. С. 42.

Таблица 1 – Основные критерии классификации нестандартной занятости⁴³

Аспект классификации	Характеристика
Взаимодействие между работодателем и работником	нестандартные виды регулирования трудовых взаимоотношений между работником и работодателем
Регламент рабочего времени	трудова́я гибкость с точки зрения рабочего времени
Условия труда	нехарактерные организационно-правовые условия трудовой деятельности
Согласование личных и корпоративных интересов	объединение интересов, как работника, так и работодателя при выборе форм работы
Зависимость от внешних факторов среды	отражение постоянно меняющихся экономических условий
Гарантии и безопасность	увеличенные бизнес- риски передаются работникам за счет минимизации гарантий трудовых прав

Современные процессы трансформации общества и мировая экономика чувствуют все большее влияние информационно-коммуникационных технологий. В нашу жизнь входят понятия «информационное», «сетевое» общество. А до современной экономики используют понятия «новая», «постиндустриальная», «информационная», «сетевая», «цифровая», «электронная», «виртуальная», «Интернет-экономика». Это открывает новый потенциал для перевоплощения рынке труда, поскольку появляются новые профессии, открываются новые возможности занятости за счет распространения нестандартных форм занятости под влиянием и с использованием современных информационно-коммуникационных технологий. Анализ состояния рынка труда в мире за последнее десятилетие выявил особенности его развития:

- 1) имея значительный интеллектуальный потенциал нации, широкую сеть научно-образовательных учреждений, социально-экономическое положение, как и в предыдущие годы, остается крайне неудовлетворительным;
- 2) наряду с ростом номинального уровня заработной платы уровень жизни населения снижается из года в год;
- 3) несмотря на провозглашение экономической политики, которая направлена на поддержку самозанятости населения и малого предпринимательства, реальных шагов по ее внедрению осуществляется очень мало;
- 4) наличие трудоустройства не является гарантией достойного заработка;

⁴³Бутрин Д. Интернет вещей против долгой жизни [Электронный ресурс] // Коммерсант, 30.12.2016. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3185479?ysclid=I9di8qmcim430796586> (дата обращения 10.11.2021).

5) дифференциация в размерах заработной платы работников привела к тому, что занятые на объектах социальной инфраструктуры получают гораздо ниже, чем в других отраслях⁴⁴.

В последнее время на рынке труда в мире можно выделить еще две особенности. Первой является уменьшение возраста начала трудовой деятельности. Молодежь не ждет, когда они закончат заведения высшего образования, а в основном начинают работать уже на первых курсах.

Оганян К.М. также отмечает, что «относительно новой чертой развития рынка труда в течение последнего десятилетия является довольно значительная активизация молодежи в поисках работы. Это свидетельствует об определенной трансформации психологии работников на рынке труда, их более реалистичное отношение к работе и нацеленность на карьерный рост»⁴⁵.

Особенно эту тенденцию заметно преподавателям: посещение студентами занятий снижается с каждым годом, они массово начинают работать. Кроме того, по мнению авторов, важным мотиватором в поисках работы студентов является отсутствие возможности у родителей финансово поддерживать детей. А направленность современного «общества потребления» побуждает искать баланс между обучением и заработком. Но это удается единицам. У большинства студентов наблюдаются проблемы с обучением, переутомление, эмоциональное выгорание и другие проблемы. Однако организационных условий для сочетания обучения и работы создано крайне мало, например свободное посещение занятий. Следовательно, нужно разрабатывать и внедрять мероприятия, которые способствуют достижению равновесия между учебой, работой и личным жизнью молодого человека, больше внимания уделять развитию нестандартных форм занятости.

Второй новой чертой современного рынка труда становится увеличение процента матерей (экономически активных женщин), которые находятся с ребенком после его рождения долгое время. Это связано с двумя причинами.

Первая причина – значительное ухудшение здоровья современного поколения детей, вследствие чего иметь вынуждена находиться дома, поскольку частое оформление больничного листа невозможно и делает ее неинтересной для работодателя. Такая ситуация приводит к уменьшению доли работающих женщин и распространение бедности среди семей с детьми.

Вторая причина – усиление значения всестороннего развития ребенка. И если отец имеет возможность обеспечивать семью, то мать отказывается от развития своей профессиональной

⁴⁴ Гимпельсон В., Капельюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с

⁴⁵Оганян К.М. Занятость населения и ее регулирование / К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008.

карьеры ради интересов семьи. Однако мечты о профессиональном саморазвитии в основном остаются, и это приводит к росту неудовлетворенностью жизнью, урона своего «Я».

Д. Бутрин приводит такую статистику: «экономическая активность женщин, имеющих детей к четырехлетнему возрасту, втрое меньше, чем женщин, которые детей не имеют»⁴⁶. И в данной ситуации также надо искать пути к равновесию между семьей и профессиональной карьерой и использовать возможности нестандартных форм занятости. Их широкое распространение можно увидеть на просторах социальных сетей. Женщины занимаются онлайн-торговлей, ведут различные онлайн-курсы. Это дает им возможность быть экономически активными, зарабатывать, развиваться профессионально и личностно, иметь достойный уровень жизни.

По классификационному признаку «форма организации» традиционно занятость делится на два вида: стандартная занятость; нестандартная занятости (гибкие режимы рабочего времени, дистанционная, заимствованная, фриланс).

«Стандартная занятость – это занятость на конкретном рабочем месте со стандартами законодательно установленного времени работы, с определенным началом и концом рабочего дня»⁴⁷. К нестандартной относят «занятость, которая не имеет определенных стандартов и полной регламентации рабочего времени. Это – временная, сезонная занятость, самозанятость граждан и их семей, сезонная работа и т. д.»⁴⁸.

Согласно толковому словарю, нестандартный – не соответствует стандарту. Критериями стандартной занятости являются: конкретное рабочее место; законодательно установленное время работы (восьмичасовой рабочий день или сорокачасовая рабочая воскресенье по занятости на одну ставку); определенное начало и конец рабочего дня. Если нарушаются эти критерии, то стандартная занятость превращается в нестандартную, а изменениям и преобразованию подвергаются основные критерии.

Авторская классификация форм нестандартной занятости приведена на рис. 1.

⁴⁶ Бутрин Д. Чью зарплату отберут роботы [Электронный ресурс] // Коммерсант. 13.04.2017. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3269219?ysclid=19diab08o236005626> (дата обращения 14.11.2021).

⁴⁷ Грамматчиков А., Гурова Т. Золотой век «цифры» наступает [Электронный ресурс] // Эксперт.ру. 24.07.2017. Режим доступа: https://expert.ru/expert/2017/30/zolotoj-vek-tsifryi_-nastupaet/?ysclid=19dib40kwn992257156 (дата обращения 14.11.2021).

⁴⁸ Там же.

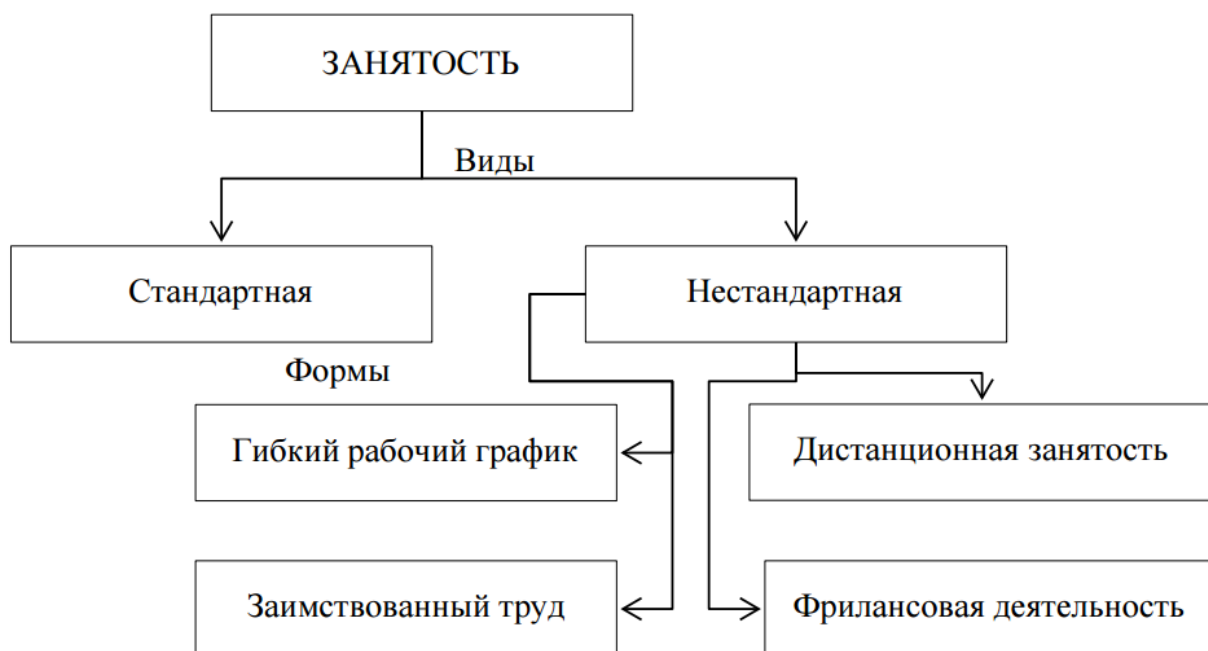


Рисунок 1 – Классификация форм нестандартной занятости

Использование новых форм занятости дает современным компаниям необходимую гибкость в управлении персоналом. Выбор конкретного мероприятия зависит от специфики потребности в персонале, а критерием отбора является его экономическая целесообразность. Существует три основные причины, которые заставляют руководителей компаний обратиться к услугам кадровых агентств по подбору временных работников, или для привлечения на определенный срок специалистов: временная потребность организации в высококвалифицированных специалистах; появление в организации вакантных мест на короткий срок; сезонность работы в некоторых организациях. Особое распространение приобретают заимствованный труд (аутсорсинг, краудсорсинг) и дистанционная занятость (фриланс, нетворкинг, аут-персонал).

Использование заемного труда осуществляется через лизинг персонала. При этом остается риск ухудшения условий труда, социальной защиты, нестабильной занятости, снижение уровня доходов, отсутствие элементов компенсационного пакета. Работодатели получают возможность быстрого реагирования на изменения и обеспечения гибкой рабочей силы, оптимизации затрат на персонал, снижение налоговой нагрузки, снижение риска некачественной работы кадровой службы, но остается риск влияния на качество труда и квалификацию рабочих.

Удаленная занятость предполагает гибкие социально-трудовые отношения между работником и работодателем с использованием информационных и коммуникационных технологий, работу через информационные сети, работу на дому и в специальных центрах, территориально удаленных от основного офиса.

Наиболее противоречивой формой нестандартной занятости и более дешевым путем решения проблем нехватки собственного персонала на предприятиях является использование услуг фрилансеров.

Как отмечается в World Social Protection Report 2014-15, «в последние десятилетия в структуре занятости по секторам экономики состоялся ряд важных изменений, наиболее значительной из которых является превышение доли занятых в секторе услуг над долей занятых в секторе сельского хозяйства, что обусловлено перемещением инвестиционного капитала из сферы материального производства в сферу производства нематериального знания»⁴⁹. Поэтому в условиях перемещения работников с производственных отраслей в сферу услуг, формируются различные модели структуры занятости (европейская, американская, китайская, азиатская, российская и т.п.). Так, «в англосаксонских странах сформирована «информационная» модель структуры занятости, которая характеризуется приоритетностью сферы услуг»⁵⁰, а в России промышленность до сих пор занимает весомую долю в структуре экономики (более 30%).

Первая предпосылка становления и развития использования аут-персонала привела к появлению проблемы у руководителей компаний – возникло непонимание способов оформления трудовых правоотношений между предприятием и сотрудниками, которые не закреплены в штате.

Следующей предпосылкой стала мировая тенденция по увеличению безработицы на международном рынке труда – автоматизация производств, «вымывание» или полный отказ от некоторых типов работников (например, при внедрении на предприятие интранета автоматически становится ненужным диспетчирование).

Целесообразно выделить следующие тенденции, характеризующие современную сферу занятости, на которые стоит акцентировать внимание современным руководителям предприятий⁵¹:

⁴⁹ См. World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents> (дата обращения 20.12.2021).

⁵⁰ Например, в Великобритании в сфере услуг работает 70% экономически активного населения, в США и Канаде - 73%. «Информационно-индустриальная модель структуры занятости приобрела широкого развития в Японии и ряде стран Западной Европы (Германии, Франции, Италии). Так, в Японии сфера услуг составляет 58,4%, в Германии - 63,0%, во Франции - 69,0%, в Италии - 62,0%

⁵¹ Шарко Е.Р. Интонационный подход в администрировании: сущность, понятие, концепция // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016. №4(23). С. 287-291.

1) усиление глобальной конкуренции – с развитием новых форм занятости сегодня размываются территориальные границы трудоустройства: можно привлечь наилучшего специалиста из любого города, страны и континента при наличии налаженных информационных коммуникаций компании (данная тенденция находит отражение, например, в деятельности онлайн школ – преподаватели, имея свой онлайн кабинет, могут обучать мультинациональную аудиторию одновременно);

2) значительное расширение сферы услуг с особым акцентом на IT-сектор, что является ключевым сектором сферы услуг во всех развитых странах мира – современные IT-технологии позволяют оптимизировать коммуникации между сотрудниками и офисом (онлайн конференции, электронные почтовые сервисы, мессенджеры, прямые трансляции, удаленный доступ к файлам компании для сотрудников и т.п.);

3) структурные сдвиги в процессе перехода от сферы материального производства в сферу производства знаний – данный фактор объясняется тем, что материальные продукты отходят на второй план как само собой разумеющееся явление, на смену конкурентных преимуществ приходят интеллектуальные инновационные продукты и решения для бизнеса (новые методы организации, оптимизационные средства, программные продукты и т.п.);

4) увеличение масштабов использования информационных и коммуникационных технологий – формирование интранета компаний осуществляется не только в физических границах компании, но и за ее пределами, что позволяет расширять границы коммуникаций между филиалами, сетями и представительствами в других регионах и даже странах – физическое рабочее место утрачивает свое значение для руководителей (разработка приложений и программных модулей позволяет сотруднику находиться в любом месте и при этом выполнять свои трудовые функции);

5) возникновение новых технологий и изменения в организации производства на предприятиях, вызывающие сдвиги в сфере трудовых отношений – высвобождение информационного пространства компании позволяет снижать затраты руководства на содержание помещений и регулярных сотрудников – происходит трансформация управления из процессного в ситуационный (результативный);

6) повышение гибкости рынка труда и производства – данный фактор обязывает пересматривать систему поощрений в компании, так как автоматизация производственных процессов и капитализация интеллектуального труда сотрудников позволяют находить нужный баланс при планировании кадров с учетом плановых объемов работ (снижение затрат на содержание штатного персонала позволяет перераспределять затраты на совершенствование производственных процессов);

7) увеличение спроса на высокообразованных, высококвалифицированных работников, имеющих высокий коммуникативный потенциал (умеющих продуцировать новые знания, идеи, методы и владеющих новыми информационными технологиями) – качество персонала сегодня преобразовывает расчеты количественных потребностей в персонале: способность работать в режиме многозадачности и ненормированность рабочих процессов позволяют решать старые задачи на новом уровне с наименьшими затратами в рабочей силе;

8) распространение нестандартных форм занятости - становится популярной самозанятость и другие формы занятости вне сферы традиционных отношений «работник-работодатель»⁵²;

9) увеличение разрыва между трудовыми доходами и производительностью – происходит оптимизация перераспределения прибыли компаний в зависимости от личного вклада персонала в общие доходы компании – личная заинтересованность сотрудников в размере своих бонусов и мотивационных выплат заставляют пересматривать требования к ключевым показателям эффективности работников компании.

Исходя из исследования рынка труда за последние десятилетия, можно сделать такой вывод: такие формы нестандартной занятости, как гибкие режимы рабочего времени и домашняя работа, давно активно используются, особенно в периоды экономических кризисов для экономии затрат на персонал и снижения открытой безработицы за счет скрытой (когда работники вынуждали работать неполный рабочий день, неделя)⁵³. Тенденцией же настоящее широкое использование как привыкших форм нестандартной занятости, так и относительно новых форм, среди которых – дистанционная занятость (телеработа), заимствованная работа, фрилансовая деятельность. Кроме того, даже «старые» формы нестандартной занятости испытывают существенное влияние информационно-коммуникационных технологий и возможностей сетевой экономики. Множество ежедневных функций мы выполняем благодаря данным технологиям и смартфонам, которые сделали их доступными каждому. А возможности, которые они открывают для бизнеса безграничны⁵⁴.

⁵² Прим. авт. – После многомесячных обсуждений проект закона №551845-7 о самозанятых гражданах 2018 года принят в третьем чтении 15 ноября 2018 года и подписан Президентом РФ Владимиром Путиным 27 ноября. Официальное наименование документа – проект федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)». Но в народе его уже давно называют – «закон о самозанятых гражданах РФ».

⁵³Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. М.: МИК, 1997.

⁵⁴Дикусарова М. Ю., Агрицкая А. И., Волуулина А. Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. С. 1-4.

Возникновение новых, распространение нестандартных и изменение существующих форм занятости является неизбежным процессом, который должен обеспечить дополнительные конкурентные преимущества для работодателей и способствовать повышению качества трудовой жизни для работников. Поэтому стоит выделить преимущества новых форм занятости для всех участников трудового процесса (табл. 2).

На дальнейшее распространение нестандартных форм занятости оказывают воздействие изменения в области труда. Такой переход от работы в сельском хозяйстве и промышленном производстве к работе в области услуг, увеличение глобализации, дальнейшее развитие технологий, а также дальнейшие изменения в организационных стратегиях организаций⁵⁵.

Таблица 2 – Преимущества новых форм занятости для работников, государства и работодателей⁵⁶

Преимущество	Для работников	Для работодателей	Для государства
Инновационность	Возможность принятия более рискованных решений; возможность выбора работы, соответствующей личным профессиональным способностям; повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью	Формирование у работника инновационно значимых черт, их готовности и способности к освоению новых технологий, продуктов, к работе с новыми средствами производства, к освоению новых знаний, умений и навыков	Повышение уровня конкурентоспособности государства на мировом рынке и формирование качественно нового содержания экономического развития страны
Развитие	Повышение уровня успешности индивида	Усиление активов компании, связанных с человеческим капиталом	Макроэкономическая стабильность и социальная сплоченность
Производительность	Получение гарантированного дохода и сохранности занятости; повышение уровня конкурентоспособности на рынке труда	Растущее качество трудовой жизни; увеличение уровня дохода предприятия	Быстрое реагирование на кризис и структурные сдвиги
Вклад в общую цель	Повышение уровня использования полученных знаний в работе	Повышение инновационности и мобильности кадров	Стабилизация совокупного спроса

⁵⁵Калабина Е.Г. Новая индустриализация, технологические изменения и сфера труда промышленных компаний // Вест. Ом. Ун-та Сер. «Экономика». 2017. №1(57). С. 72- 81.

⁵⁶ Источник: составлено автором на основе статьи Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. 2012. № 18 (240). С. 42-46.

Преимущество	Для работников	Для работодателей	Для государства
Качество трудовых ресурсов	Более полное использование профессионально-квалификационного и творческого потенциала личности	Повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня работников, формирования современных компетенций	Развитие человеческого капитала, повышение интеллектуального и образовательного потенциала
Развитие трудовых ресурсов	Возможность карьерного и профессионального роста; возможность накопления личного капитала	Повышение производительности труда	Обеспечение продуктивной занятости и развитием предпринимательства
Повышение эффективности труда	Рост уровня и качества жизни и обеспечение инновационной активности	Увеличение эффективности использования кадров	Повышение уровня социальной ответственности всех участников социально-трудовых отношений

1. Развитие услуг. В последние десятилетия во многих государствах отмечается расширение работы в области услуг, именно к 2015 г. на нее приходится почти половина всех сотрудников в мире. В секторе услуг спрос, скорее всего, достигнет пика, а колебания в меньшей степени предсказуемы, чем в области промышленного производства, что заставляет компании прибегнуть к «организационной гибкости». Отдельные сферы услуг обладают своими особенностями, помогающими распространить нестандартные формы занятости. Расширение сферы услуг способно оказать особое влияние на занятость женщин, доля которых в данной отрасли оказывается высокой, в первую очередь в розничной торговле.

2. Воздействие глобализации. Глобализация продолжила оказание всё большего влияния на промышленное производство, и это связано с усилением конкурентной борьбы на мировых рынках и увеличивающейся потребностью в сокращении производственных издержек. Фрагментация производства наряду с аутсорсингом привела к увеличению торговли промежуточной продукцией и распространению глобальных цепочек поставок. При этом жесткая конкуренция среди разных поставщиков и всё увеличивающееся давление со стороны клиентов заставляют фирмы уменьшать затраты, пользоваться системой производства с нулевыми запасами, приводят к тому, что местным поставщикам приходится отдавать на аутсорсинг и субподрядные работы, нанимать сотрудников на небольшой срок, каждый раз подписывая с ними краткосрочные соглашения. Сам субподряд можно рассматривать как «логическое продолжение глобального аутсорсинга».

3. Развитие технологий. Расширение услуг и глобальных сетей напрямую обусловлено дальнейшим развитием технологий. Следует отметить, что новые информационные технологии,

увеличение качества и удешевление инфраструктуры, а также улучшение логистики и транспорта помогают фирмам сопоставить цены в режиме реального времени, организовать операции и руководить производством, части которого располагаются в различных государствах. Новые технологии ещё смогли привести к формированию новых форм работы, таких, как трудовая деятельность через интернет-платформы или деятельность по требованию через мобильные приложения.

4. Изменение организационных стратегий. Хотя глобализация оказывает воздействие на фирмы, в конечном счете выбор формы контракта с работником остается за организацией. В начале 1990-х гг. предприятия стали чаще прибегать к аутсорсингу и другим нестандартным формам занятости, чтобы получить возможность концентрации стандартных работников и отправить все управленческие усилия на конкурентные плюсы компании. Первоначально услуги по уборке были переданы на внешний подряд, а затем вспомогательные услуги, включая информационные технологии и начисление зарплат. Хотя многие фирмы привлекали лишь с целью поддержки второстепенных функций, отдельные предприятия начали пользоваться нестандартными формами занятости для главной деятельности. В отдельных отраслях даже главные функции оказались поделёнными на спорные непрофильные функции. Например, сетевые отели стали передавать на аутсорсинг сторонним управляющим предприятиям услуги клининга и администратора, а провайдеры телекоммуникационных услуг начали передавать на субподряд большое количество самостоятельно занятых работников услуги по монтажу и ремонту оборудования.

Изученные факторы воздействия на распространение нестандартной занятости помогают определить такие причины её появления как:

- рост сектора услуг с сокращением промышленного сектора – это сопровождалось частым применением неполной, временной и непостоянной занятости;
- постиндустриальный этап развития экономики, пришедший на смену индустриальному этапу, привел к росту спроса на нестандартную занятость;
- желание малого предпринимательства к уменьшению расходов на рабочую силу, что помогало увеличить спрос на временных сотрудников;
- организация распространения компьютерных технологий и интернета привело к появлению условий для осуществления удаленной занятости;
- демографические сдвиги в области структуры рабочей силы привели к созданию более гибких рабочих мест.

Исследования Евростата показывают, что «значительная часть занятого населения в малом и среднем бизнесе не связана с официальной, государственной экономикой, ее можно

обозначить термином «неформальная занятость», основная черта которой – социальная уязвимость и ограничения доступа людей до рынков труда и капиталов, социального страхования и правовой защиты в национальной экономике»⁵⁷.

Как показывают исследования, тенденции занятости в неформальном секторе экономики находятся в прямой зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда и динамики уровня экономической активности населения, от уровня структуры доходов и расходов домохозяйств.

К основным преимуществам новых форм занятости для работников, государства и работодателей стоит относить: снижение уровня безработицы за счет увеличения числа самозанятых форм населения (антипрекарный эффект); расширенный выбор специалистов за счет нивелирования территориального барьера; гибкий график и определение профиля деятельности без учета регионального распределения, а также нивелирование возрастных ограничений персонала (важным становится лишь квалификация и качество работы, самореализация).

1.2. Теоретические подходы и модели новых форм занятости

Концепция занятости не нова. Еще классики предполагали, что рыночные отношения являются саморегулирующейся системой, а безработица и занятость выступают взаимосвязанными явлениями.

В пределах классической политэкономии Адам Смит полагал, что устремления и деятельность людей основаны на их собственных интересах и личной выгоды. Основная идея выражается в том, что в рыночных условиях рынка и при обеспечении свободной конкуренции «невидимая рука» будет гарантировать непогрешимость и равновесие в самом обществе, получение индивидуальной и всеобщей выгоды⁵⁸.

По идее А. Смита, индивидуальное трудоустройство работника, а также его зарплата будут зависеть от его способности справляться с задачами, поставленными перед его профессией, а также от среднерыночного уровня зарплат. Иными словами, личная

⁵⁷ Eurostat Statistics Explained. Employment statistics [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (дата обращения 07.01.2022).

⁵⁸ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [пер. с англ. П. Н. Клюкина]. — М.: Эксмо, 2016. — 1056 с.

квалификация человека и степень интеллектуального потенциала профессии влияют на конкретное пребывание в профессии.

Рыночные силы способны обеспечить заинтересованность в экономически успешных действиях со стороны продавцов и покупателей. При этом основными регуляторами экономики выступают свободная конкуренция и рынок. В отношении занятости это говорит о том, что спрос и предложение на рынке труда оказываются сбалансированными, и полная занятость обеспечивается. Учитывая сказанное выше, можно прийти к выводу о том, что есть вредные результаты вмешательства со стороны государства в область свободной конкуренции. Пусть всё идёт, как идёт (*laissez faire*) полагал А. Смит, и показал несколько ярких примеров негативного влияния государственного вмешательства в национальную экономику⁵⁹.

Не только А. Смит, но и другие классики экономического подхода исходили из того, что полная занятость в капиталистическом обществе основывается и реализуется на особых саморегулирующихся рыночных механизмах⁶⁰. В случае установления равновесия полная занятость станет оправдываться тем, что, в ходе конкуренции за вакантные рабочие места, безработные станут способствовать уменьшению заработной платы. В то же время сам процесс уменьшения заработной платы будет продолжаться до тех пор, пока значение заработной платы не достигнет той точки, когда работодатели получают выгоду от найма всех имеющихся работников, обеспечивая тем самым полную занятость. Случай безработицы обусловлен неэффективным вмешательством государства в национальную экономику или разными природными обстоятельствами.

Существенную позицию занимает теория занятости в экономическом учении К. Маркса. Напрямую вопросы занятости изучаются Марксом в главе 23 тома I «Капитала»⁶¹. В ней он изучает воздействие роста капитала на рабочий класс и занятости. К. Маркс формулирует закон народонаселения, характерный для капиталистического способа производства, согласно которому капиталистическая (рыночная экономика) неизбежно приводит к избытку рабочей силы на рынке труда. Рабочие как делают сами себя «относительно избыточным населением» (безработными)⁶².

⁵⁹ Ковальчук М.В. Конвергенция наук и технологий – прорыв в будущее // Российские нанотехнологии. 2011. № 1-2. С. 13-23.

⁶⁰ Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; [пер. с англ.; предисловие. П.Н. Клюкина]. — М.: Эксмо, 2008. — 960 с.; Malthus R.-T. Principles of Political Economy (London: W. Pickering, 1836). URL: <https://oll.libertyfund.org/titles/malthus-principles-of-political-economy> (дата последнего обращения: 04.05.2024); McCulloch J. R. A Discourse of the Rise, Progress, Peculiar Objects, and Importance, of Political Economy: containing an Outline of a Course of Lectures on the Principles and Doctrines of that Science. Edinburgh, London, Liverpool: Archibald Constable & Co, Hurst, Robinson & Co, G. & J. Robinson.

⁶¹ Маркс К. Сочинения. Т. 49 / К. Маркс, Ф. Энгельс. - М.: Политиздат, 1974. – С. 192-202.

⁶² Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2016. № 3. С. 88-92.

Английский экономист Д. М. Кейнс сформулировал ряд критических замечаний к классической теории занятости, утверждавшей, что значение уровня занятости оказывается в руках работников и их согласие трудиться за более низкую зарплату обеспечивает увеличение самой занятости.

В 1936 г. Д. М. Кейнс обозначил положение о взаимосвязях между уровнем безработицы и занятости, на основании которого в рыночной экономике отсутствует такой механизм, который стал бы гарантировать полную занятость. Эффективный спрос, который сочетается с полной занятостью — это важная ситуация, которая возникает лишь в том случае, когда склонность к потреблению и желание вложить средства оказываются в конкретном соотношении, полагал ученый⁶³.

Суть теории Кейнса можно свести к следующему. При этой психологии общества уровень производства продукции и занятости в целом будет зависеть от объема капиталовложений. Кейнс не отказывался от той идеи, что при более широком взгляде общий спрос будет зависеть от разных факторов. К таким факторам относят склонность к накоплению; политику, регулирующую финансовое обращение, в той мере, в какой такая политика влияет на качество денег; уровень уверенности в потенциальных доходах, которые принесут капитальные активы; склонность потратить и разные социальные факторы, воздействующие на уровень выраженной в денежных средствах заработной платы. Среди таких условий как раз факторы, определяющие уровень капиталовложений, в меньшей мере оказываются надёжными, так как именно они испытывают на себе влияние наших взглядов на перспективу, о котором нам известно довольно мало⁶⁴.

Кейнс полагал, что его теория не оказывается больше, чем объяснением того, в связи с чем производство и занятость столь значительно оказываются склонными к разным колебаниям. Она не предполагает готового лекарства, которое помогло бы избежать такие колебания и сохранить производство на стабильно рациональном уровне. Прежде всего, она выступает теорией занятости, так как позволяет объяснить, в связи с чем при таких обстоятельствах занятость оказывается такой, какая она есть.

Итак, Д. М. Кейнс в отличие от классиков экономической науки считал, что в рыночной экономике отсутствует автоматический механизм, который бы позволил обеспечить полную занятость. В соответствии с Кейнсом, уровень занятости и национального дохода

⁶³Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. №4. С. 28-36.

⁶⁴ Кейнс, Джон Мейнард Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс ; [пер. с англ. Гребенников и др.]. - Москва : ЗАО "Бизнеском", 2013. - 402 с.

предопределён динамикой эффективного спроса, находящегося в зависимости от предполагаемых затрат на потребление и ожидаемых инвестиций⁶⁵.

Критика кейнсианского подхода Ф. Хайеком и М. Фридманом не только привела к существенным изменениям во взглядах на природу занятости в рамках экономической науки, но и открыла новые социологические перспективы.⁶⁶

Настоящий переворот произвели исследования Э. Прескотта, доказавшего зависимость занятости от резких изменений в технологиях производства. Теория реального экономического цикла связала уровень занятости с фазами экономического цикла: во время подъёмов наблюдается увеличение занятости, а в периодах спада — ее снижение.⁶⁷

Российские ученые продолжают развивать теорию занятости и, как следствие, определяют ее концепцию. В текущих условиях есть большое количество интерпретаций определения занятости, позволяющих установить ее социально-экономическую суть.

Например, Котляр А. Э. определил занятость в виде всеобщей экономической категории, существующей во всех общественных формациях⁶⁸. Под трудоустройством он понимает социальные отношения между людьми, в первую очередь, правовые и экономические, по поводу добавления сотрудника в конкретную кооперацию труда на определённом рабочем месте⁶⁹. Это мнение разделяют также иные авторы, полагаясь на свои рассуждения об определении занятости как категории общественного воспроизводства, которая не отождествляется с трудом и использованием труда. По мнению авторов, занятость характеризует население, являющееся экономически активной частью общества, с точки зрения материальных факторов производства. При этом понятие занятости раскрывает взаимоотношения между людьми в процессе их участия в социальном производстве⁷⁰.

Расширенное толкование занятости определяет это явление с двух точек зрения. В первой ситуации изучается положение накопления и производства, где говорится об обеспечении жителей рабочими местами. Во-вторых, категория занятости — это процесс обеспечения

⁶⁵ Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. Перс. С англ., 4-е изд. — М.: «Дело Лтд», 1994. — 720 с.

⁶⁶ Хайек М. Пагубная самонадеянность. — М., 1992.; Фридмен М. Если бы деньги заговорили. — М., 1998.

⁶⁷ Тупчиенко В.А., Кривцова М.К. Ключевые теории экономического цикла // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-teorii-ekonomicheskogo-tsikla> (дата обращения: 24.03.2023).

⁶⁸ Котляр А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными. — 5-е изд. —: Человек и труд, 1996. — № 5. С. 9.

⁶⁹ Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2 (208). С. 60-70.

⁷⁰ Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Качество рабочих мест как одно из базовых условий обеспечения эффективной занятости населения моногорода // НИР. Экономика фирмы. 2017. №2. С. 52-62.

человека основными средствами к существованию, то есть с точки зрения формирования и использования фонда потребления⁷¹.

В соответствии с ещё одним определением, занятость изучается в виде условия формирования производительной силы общества, выступающей, тем самым, одной из главных потребностей граждан⁷².

Итак, в социально-экономической трактовке занятости некоторые авторы акцентируют внимание на рассмотрении данной категории рынка труда как взаимосвязи между людьми об их участии в общественном производстве. Иные исследователи полагают, что данное определение выступает одним из условий обеспечения общества необходимыми средствами для существования. Третьи считают это явление жизненно важной потребностью и производительной силой общества.

Представленные определения занятости помогают определить отличительные черты этого понятия:

- занятость является социально-экономической категорией;
- занятость является основной производительной силой общества.

В настоящее время нет единого подхода в области характеристики классификации качественных и количественных характеристик форм занятости. Различные авторы предлагают разные классификации по формам занятости.

В соответствии с характером организации рабочих мест и рабочего времени В. М. Петюх изучает нестандартную и стандартную занятость. Стандартная занятость – это занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основании подписания бессрочного трудового договора в организации или в компании, под прямым руководством работодателя или выбранных им менеджеров. Формы занятости, которые не указываются от рассмотренной выше, включая самозанятость, изучаются в виде нестандартных.

Важнейшим параметром рыночной экономики является социально ориентировано функционирование рынка труда. Последнее предполагает рациональное распределение рабочей силы между отраслями экономики, оптимальные масштабы занятости населения, стимулирования развития трудового потенциала страны, внедрение современных методов управления и систем стимулирования труда, повышению социального качества жизни.

Встает необходимым внесение существенных качественных изменений в социальной политике по отношению к рынку труда по вопросам занятости, регулирования трудовых

⁷¹Подцероб М. Технологии изменяют труд [Электронный ресурс] // Ведомости. 27.01.2016. Режим доступа: <https://ibs.ru/media/media/tekhnologii-izmenyat-trud/?ysclid=I9dimky0eh848074243> (дата обращения 15.01.2022).

⁷²Потуданская В. Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В. Ф. Потуданская, А. В. Мокрецова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 75-79.

отношений, социальной защиты населения. Исходным шагом при этом должно быть теоретическое осмысление проблем рынка труда как такового, в частности, его сущности, основных концепций (моделей), которые уже реализованы во многих развитых странах мира.

Среди довольно большого числа объяснительных моделей рынка труда до сих пор наиболее авторитетной является модель, базирующаяся на классической (неоклассической) теории «ценового равновесия», которой придерживались такие известные западные ученые, как А. Маршал, А. Пигу и другие. Согласно этой модели основным регулятором рынка труда является цена работы.

В условиях совершенной конкуренции цена труда стремится к равновесию, а рост заработной платы неизбежно влечет за собой рост уровня безработицы. В условиях совершенной конкуренции все та же невидимая рука рынка решает как проблему безработицы, так и проблему дефицита рабочей силы на рынке труда. При этом никакого вмешательства государства или иных «нерыночных» сил в долгосрочной перспективе не требуется, так как возникающие кризисы носят временны, краткосрочный характер и равновесие рано или поздно восстанавливается само по себе. Надо просто немного подождать...

Длительный период наблюдений за состоянием рынка труда и колебанием уровня безработицы убедительно показал, что данные утверждения классической теории не соответствуют фактам: наличие длительных, регулярно повторяющихся периодов устойчивого роста безработицы. Это потребовало серьезной ревизии классической теории занятости.

Обновленную модель (в основе которой лежит кейнсианская теория занятости), иногда называют «теорией недостаточного спроса». По сути эта модель дополняет классическую двумя плодотворными идеями. Первое, введение концепта «эффективный спрос» при одновременном разделении его на две составляющие: потребительскую и инвестиционную. Второе, формулировка так называемого «психологического закона потребления», объясняющего причину повторяющихся фаз спада экономического цикла. При росте доходов люди увеличивают свое потребление, а при снижении – сокращают, но (!) делают это не пропорционально. особенно неэластичным оказывается рост потребления, темпы которого всегда ниже темпов восстановления экономики после фазы спада. Именно такой разрыв порождает диспропорции на рынке труда, не дает надежно и окончательно решить проблему безработицы. Подобный взгляд позволил Кейнсу допустить позитивное вмешательство государства в экономику с целью стимулирования инвестиционной составляющей эффективного спроса. А значит и обосновал механизм влияния государственной политики на рынок труда. путем манипулирования уровнем государственных расходов.

Таким образом, в кейнсианской модели регулирования рынка труда основным игроком выступает государство. Она влияет на совокупный спрос на товары и услуги, то есть и на совокупный спрос на труд. Регулирующий эффект заработной платы рассматривается только на уровне фирмы.

Позже появляются альтернативные кейнсианской макроэкономические концепции рынка труда. Одна из наиболее распространенных – монетаризм. Центральной категорией этой модели является естественный уровень безработицы – термин введен М. Фридманом. Основными сторонниками монетаристской концепции рынка труда были Ф. Махлуп, Л. Роббинс, Ф. фон Хайек⁷³. Монетаристы настаивают на возможности достижения макроэкономической стабильности только в условиях полностью свободных конкурентных рынков с гибкими правилами игры без влияния государства, монополий и профсоюзов. Кроме того, они считают, что вливание денег в экономику стимулирует только временный спрос на привлечение труда и других ресурсов в производстве. Они существуют пока денежная масса растет, опережая или более высокими темпами, а через некоторое время начинает поддерживаться только за счет инфляции, которая затем именно становится причиной безработицы. Однако и свободный рынок труда тоже несовершенен. Так, во многих развитых странах с моделью, схожей с нерегулируемой, растет количество оторванных от трудовой деятельности людей, которые существуют за счет государства.

В настоящее время в мировой науке продолжают горячие споры о возможности «примирения» различных теоретических позиций и взглядов на регулирование рынка труда. При этом большинство ученых (независимо от занимаемых теоретических позиций) признают важность такого фактора динамики и управляемости трудовых отношений, как гибкость. Происходит то, что, с некоторой долей условности, можно назвать «флексбилизацией» теоретических моделей рынка труда в целом и форм организации труда в частности.⁷⁴

Идея гибкости проникает в научный дискурс в следующих формах:

- как рост мобильности труда (территориальной, отраслевой);
- как распространение удаленного труда вкупе с рассредоточением рабочей силы;

⁷³ Бечиева М. Ш., Довтаев С.-А. Ш. Понятие безработицы в теориях основных экономических школ (от классической политэкономии до монетаристов) // 6 Ежегодная итоговая конференция профессорско-преподавательского состава Чеченского государственного университета. Грозный : Чеченский гос. ун-т. 2017. С. 53–56; Рощина, И. В. Экономические учения и их вклад в формирование представлений о рынке труда // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 10-1. С. 91–100.

⁷⁴ Меркушева Марина Вячеславовна ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ // Экономика труда. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-osobennosti-primeneniya-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 12.03.2023); Слепцова Е.В., Сороколетов А.А. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ВЫНУЖДЕННАЯ МЕРА ИЛИ ТЕНДЕНЦИЯ БУДУЩЕГО // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №1-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-vynuzhdennaya-mera-ili-tendentsiya-budushchego> (дата обращения: 25.05.2023); Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика / Е. Я. Варшавская. -- Кемерово, 2009. -- 255 с.

– как эластичность и маневренность организационных форм найма и трудовой деятельности;

– как функциональную взаимозаменяемость работников с близкими, но несовпадающими комплексами профессиональных навыков;

– как отказ от жестких стандартов системы оплаты труда.

В последние годы ряд российских исследователей успешно продвигает концепцию так называемой «прекарной занятости». Опираясь на идеи Г. Стэддинга и их развитие в работах Ж.Т. Тощенко, они предлагают выделить шесть присущих такой занятости черт:

- 1) негарантированность социально-правового положения работника;
- 2) специфичность форм и условий организации труда;
- 3) произвольность оплаты труда;
- 4) ограниченность социальных гарантий;
- 5) неучастие в принятии решений в организации.⁷⁵

Как видим, настоящее время отсутствует единый подход в области характеристики классификации качественных и количественных характеристик форм занятости. Различные авторы предлагают разные классификации по формам занятости. При этом группировка форм занятости производится по разным признакам: режим рабочего времени, регулярность работы, законность трудоустройства, условия организации рабочего процесса.

Также формы занятости оказались проклассифицированы автором на основании стабильности трудовой деятельности. В этой ситуации можно выделить временную и постоянную занятость.

В некоторой мере отличающуюся классификацию предложил С. В. Андреев, в которой он отметил четыре формы занятости (эффективную, полную, вторичную и первичную)⁷⁶.

Под полной занятостью он предусмотрел состояние максимальной занятости трудовых мест работниками при минимальной безработице. Эффективная занятость — это занятость, которая обеспечивает достойный доход, увеличение профессионального и образовательного уровня трудоспособных людей на основании увеличения общественной производительности труда и обеспечивающая сохранность здоровья занятых. Под первичной занятостью предполагается основная занятость, имеющая место вместе с дополнительной, вторичной занятостью.

⁷⁵Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. – С 12.

⁷⁶Симченко Н. А. Институциональные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью / Н. А. Симченко, С. Ю. Цёхла, И. Г. Павленко // Российское предпринимательство. 2015. № 22. С. 4135–4144.

Даже в ситуации достаточного представления в учебной и научной литературе классификаций форм занятости ни одна из них полной мере не будет отражать многообразие этих форм, не является интегративной.

В современных условиях наиболее перспективной моделью социально-экономического развития является общество, которое основано на знаниях. Потенциал развития такого общества во все большей степени определяется объемом информации и знаний, которыми оно обладает.

Это не означает, что роль промышленности и сельского хозяйства уменьшается. Однако промышленность через автоматизацию, внедрение высоких технологий предполагает меньшую долю общественного труда, а существенная, если не большая часть занятых граждан перетекает в область услуг и информации⁷⁷.

В случае обеспечения поступательного развития экономики изменение структуры занятости чаще всего происходит в ходе увеличения производительности и насыщения потребностей конкретного уровня. Это помогает высвободить некоторых сотрудников для удовлетворения повышенных потребностей и обуславливает сдвиги в профессиональной и отраслевой квалификационной структуре рабочей силы и в экономике в целом, и внутри крупных сегментов.

Базис сетевой экономики формируется из таких составляющих: информация; знания; творческий (креативный) труд, результатом которого становится новая информация и новые знания. Исходя из указанных составляющих, можно «нарисовать» портрет современного специалиста – это лицо высокого уровня умственного труда, которая должна обладать такими способностями, как скорость и качество мгновенной обработки больших объемов информации и креативность мышления, которые формируются на концепции «образование на протяжении жизни».

На формирование современного специалиста оказали влияние следующие факторы:

- новейшие технологии СМИ и социальных сетей;
- расцвет умных технологий;
- глобальная взаимосвязанность;
- распространение концепции «образование в течение жизни»;
- повышение уровня интеллектуализации труда;
- развитие самозанятости;
- рост среднего и малого бизнеса, а также занятых в непроизводственной сфере⁷⁸.

⁷⁷Челюбеева Ю. В. Безработица как фактор экономической нестабильности глазами Адама Смита // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2008. № 10. С. 5.

⁷⁸Шипов А. В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике / А. В. Шипов // Молодой ученый. 2010. № 7. С. 136–138.

Эти факторы создают новые возможности для человека (специалиста сетевой экономики): гармоничная жизнь, в которой есть место для счастливой семьи, достойного труда, свободы, всестороннего развития и самореализации, социальная защищенность и безопасность. Достичь гармоничной жизни становится возможным благодаря нестандартной занятости, поскольку она предоставляет выбор между такими составляющими, как: продолжительность рабочего времени, продолжительность свободного времени, уровень интенсивности труда, размер оплаты труда, стабильность социально-трудовых отношений между наемным специалистом и работодателем, организация рабочего места, организация труда, уровень социальной защиты, статус занятости, количество заказчиков (работодателей), интерес труда и др.⁷⁹

А преимущества и недостатки нестандартной занятости будут зависеть от выбора «полюса» каждой составляющей и субъективной потребности. Для одного работника, например, главным критерием станет короткая продолжительность рабочего времени в день (один-два часа и небольшой размер платы), для другого неважным станет продолжительность рабочего времени, главное – высокий уровень оплаты труда⁸⁰.

1.3. Появление новых форм занятости населения в процессе смены технологического уклада мировой экономики: социологический аспект

Определение «технологический уклад» впервые было сформулировано российскими исследователями Д.С.Львовым и С.Ю. Глазьевым в 1986 году. Технологический уклад – «это категории технологических совокупностей, которые связаны между собой однотипными технологическими цепочками и формируют воспроизводящиеся целостности»⁸¹.

В отличие от западных концепций «waves of innovation» Шумпетера-Кузнецца, «Techniksysteme» Менша-Кучинского, «techno-economic paradigm» Фремэна-Переса, концепт технологического уклада носит более системно-социологический характер, связывая в одно целое все этапы процесса общественного труда от первичной добычи ресурсов до распределения и потребления конечных продуктов. Таким образом, технологический уклад можно «представить в виде определённого хозяйственного уровня, отличающегося единым

⁷⁹Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: Изд-во НОРМА, 2014. 416 с.

⁸⁰Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения 20.02.2022).

⁸¹Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М., 1993.

технологическим уровнем образующих его производств»⁸², а ядром такого уклада выступает «комплекс основных технологических процессов, находящихся в основании научных, технических и технологических совокупностей»⁸³.

Периодическая смена укладов носит революционно-инновационный характер и влечет за собой коренную перестройку форм организации труда, непосредственно влияет на возникновение новых, изменение старых форм занятости, а также сопровождается значимыми трансформациями глобального разделения труда⁸⁴.

И.В. Липсиц и А.А. Нещадин выделяют на сегодняшний день пять характерных исторических этапов технико-экономического развития (технологических укладов), каждый из которых связан с освоением новых достижений науки и техники⁸⁵.

В виде схемы эволюцию технологических укладов можно изобразить в таком виде (рис. 2).



Рисунок 2 – Эволюция технологических укладов

На каждом этапе происходят качественные трансформации в обществе в виде технологических революций.

⁸²Грамматчиков А., Гурова Т. Золотой век «цифры» наступает [Электронный ресурс] // Эксперт.ру. 24.07.2017. Режим доступа: https://expert.ru/expert/2017/30/zolotoj-vek-tsifryi_-nastupaet/?ysclid=I9dib40kwn992257156 (дата обращения 14.11.2021).

⁸³Блохина Т.К. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] / Т.К. Блохина, К.В. Блохин // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Том 8. №6. (2016). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf> (дата обращения 20.02.2022).

⁸⁴Дикусарова М. Ю., Агрицкая А. И., Волулина А. Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. С. 1-4.

⁸⁵Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. 2013. № 18 (240). С. 42-46.

Современность формирует определенные асимметрии социально-экономического развития, проявляющиеся в нестабильности и десоциализации, распространении явлений социального отторжения. Рынок труда является важнейшей подсистемой мирового хозяйства и объективным индикатором социально-экономических изменений в глобальном пространстве. Актуальность исследования китайского рынка труда в контексте глобализационных изменений определяется, прежде всего, значимостью самой подсистемы трудовых отношений и необходимостью оценки влияния на трансформационные процессы.

Глубокие изменения рынков труда в части его организации, структуры занятости, трудовых отношений на первое место выдвигают перед экономической наукой вопросы эволюции рынка труда и регулирования трудовых отношений. Распределение и использование рабочей силы все больше приобретает признаки трансграничности, поэтому возрастает роль исследования особенностей государственного регулирования рынка труда, как в национальных рамках, так и международных группировках.

Изучение мировых тенденций и управленческих особенностей регулирования рынков труда является важным аспектом выбора соответствующего вектора развития китайского рынка труда. Эффективность функционирования рынка труда является одной из составляющих глобального индекса конкурентоспособности, что подтверждает актуальность исследования. Одновременно, анализ наработок в этой сфере показал, определение места рынка труда Китая в глобальном пространстве и мониторинг наиболее эффективных ее механизмов регулирования не теряет собственной актуальности, а значимость научных поисков в этой области повышается.

Рассмотрим особенности и недостатки новых форм занятости в табл. 3.

Таблица 3 – Особенности и недостатки новых форм занятости⁸⁶

Вид нестандартной формы занятости	Описание	Особенности	Недостатки
Временная	Работники заняты на рабочем месте согласно трудового договора, строго на определенный период времени (от одного дня до нескольких лет)	Работники не находятся в статусе «безработный»; возможность поиска подходящей работы. Работодатель не испытывает простоя или сбоя в производстве	Отсутствие постоянной и стабильной работы у работника

⁸⁶ Симченко Н.А., Волошин А.И., Романюк Е.В. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях // Kant. 2018. №2 (27). С. 337-340.

Вид нестандартной формы занятости	Описание	Особенности	Недостатки
Непостоянная или случайная занятость	Временные нестабильные трудовые отношения, возникающие при росте спроса на труд, вызванные, увеличением спроса на продукцию	Возможность дополнительного заработка у работника. Работодатель не испытывает простоя или сбоя в производстве	Отсутствие постоянной и стабильной работы у работника
Надомный труд	Сотрудничество между работодателем и работником при условии, что объем работы выполняется работником на дому в согласованные сроки	Работодатель не несет затрат по организации рабочего места. Работник варьирует своим рабочим временем, получает заработную плату за работы (услуги).	Отсутствие контроля у работодателя за ходом выполнения работы сотрудником.
Работа по скользящим графикам	Работа, выполняемая работником по скользящему графику, составленному на неделю / месяц	Работник трудоустроен. Работодатель имеет непрерывный процесс производства, отсутствие сбоев в работе	Неудобство работником при выполнении работы по графику
Посменная работа	Работа выполняется работникам по сменам	Работник трудоустроен. Работодатель имеет непрерывный процесс производства, отсутствие сбоев в работе	Неудобство работником при выполнении работы по графику
Самозанятость	Форма труда, за которую самозанятый получает оговоренную оплату от заказчика	Самозанятый одновременно является и работником, и работодателем, самостоятельно выбирает объем работы и заказчика, отсутствие контроля со стороны работодателя	Поиск самостоятельно заказчика самозанятым
Сверхзанятость	Высокий уровень занятости по сравнению с имеющейся рабочей силой, который приводит к избыточной потребности на персонал	Работодатель получает экономическую выгоду за счет оперативного выполнения работником трудового задания. Больше оплата труда (дополнительный доход)	Отсутствие у работника отдыха, в связи с увеличением рабочего времени больше пороговой величины
Заемный труд (лизинг персонала, - аутсорсинг, - аутстаффинг)	Работа, которую выполняет работник по распоряжению своего работодателя, но в интересах третьего лица (не являющегося его начальником)	Фирма-провайдер получает услуги от работника от фирмы-клиента для выполнения задания. Фирме-провайдеру не нужно выполнять расходы, связанные с управлением и организацией персонала. Работник обеспечен работой, гарантиями по оплате труда,	Слабый уровень социальной защиты и обеспечения работников, подрывается система стандартных договорных отношений «наемный работник-работодатель»

Вид нестандартной формы занятости	Описание	Особенности	Недостатки
		социальному обеспечению	
Телетруд	Работа, которая выполняется частично на дому работником, частично в местах, являющихся собственностью работодателя, с использованием компьютера и телекоммуникационных связей	Работник может сам выбирать, где и в какое время ему выполнять свою работу. Работодатель получает результат работы от работника в установленный им срок	Риск потери профессиональной социальной компетенции работника; снижение шансов построить карьеру; отсутствие четких границ профессиональной и личной жизни у работника
Гибкие формы работы (рабочее время с гибким началом и окончанием рабочего дня; гибкое скользящее рабочее время; - счѐта рабочего времени; гибкое неполное рабочее время)	Форма занятости, которая предполагает гибкий режим рабочего времени	Для работника появляется возможность планирования рабочего времени; более высокая мотивация к труду. Работодатель получает возможность самостоятельно регулировать производство и принимать решения, сокращаются расходы на управления персонала	Снижение темпа работы и частое отсутствие гарантии рабочего места
Фриланс	Форма занятости, предусматривающая, что работник сотрудничает с работодателем без заключения долговременного договора, нанят работодателем только для выполнения определенных работ	У работника появляется наличие свободного графика работы, отсутствие руководства, корпоративных правил и ограничений. У работодателя – экономия расходов на управления и организацию работы персонала	У работника – отсутствие социальных гарантий, постоянный поиск заказов, проектов, нестабильность работы

Рассмотрим более детально каждую форму нестандартной занятости.

Временная форма занятости. Примеры бывают разными: есть необходимость произвести специфические работы, а специалиста нужной квалификации нет в штате, и его найм на постоянную основу не требуется; сотрудница находится в декретном отпуске, или, например, идет период подбора основного сотрудника. Также временный персонал подбирается на случай продолжительной болезни работника, командировки и даже во время отпусков.

Непостоянная или случайная занятость. На условиях временной занятости работают категории всех социальных и демографических групп населения.

Надомная занятость. Контракт руководителя бухгалтерии одного из учреждений предполагает следующее распределение рабочего времени: 75% (30 часов в неделю) - в учреждении, 25% (10 часов в неделю) - в домашних условиях.

Работа по скользящим графикам. Рабочий график может иметь следующую схему: 2/2 рабочих и выходных, или 3/3. На некоторых предприятиях устанавливается график 5/5. Возможна и другая схема, когда рабочая неделя длится 5 дней, но выходными днями являются будни, например, среда и четверг.

Посменная работа. Работника распределяют в какую – либо смену, которая длится до двенадцати часов. Работник может выходить на смену к 16.00 или к 23.00 и находиться на предприятии столько времени, сколько это установлено нормами трудового соглашения. По своему желанию работник может выбрать как ночную, так и дневную смену.

Самозанятость. Работник самостоятельно выбирать время, в течение которого он должен быть занят исполнением поставленных задач. При этом у него есть четко поставленные задачи и сроки исполнения.

Сверхзанятость. На предприятии рабочий день длится 12 часов, а работник отработывает 14 часов, то есть 2 часа это и есть показатель сверхзанятости.

Заемный труд (лизинг персонала, - аутсорсинг, - аутстаффинг). В офисе сидят две девушки, которые занимаются ведением кадровой документации. Они имеют рабочие места, сотрудники знают их в лицо, могут связаться с ними по корпоративной почте или мобильному телефону.

В современном мире постепенно распространяется данная форма нестандартной занятости – «заимствована труд». Ее еще называют лизинговой, заемной, арендной. В наиболее общем виде под заимствованной трудом понимается такая форма нетипичной занятости, при которой работник передается в распоряжение к другому работодателю. При этом в социально-трудовые отношения между наемным работником и работодателем вступает третий субъект – кадровое агентство. Обязательным элементом такого вида нестандартной занятости, как и по фрилансовой, становится трудовой договор (в данном случае – срочный трудовой договор аренды персонала).

Простейшими формами заемного труда является использование услуг охранных и клиринговых агентств, курьерское обслуживание и другие виды узко квалифицированной работы.

Исследуя сущность заемного труда, стоит еще раз обратить внимание, что главным отличием данного вида нестандартной формы занятости являются включение в социально-трудовые отношения между наемным работником и работодателем третьего субъекта –

кадрового агентства. Оно выполняет функции по оформлению трудового договора между агентством и работником, организации оплаты и мотивации труда работника, его социальную защиту и другие обязанности работодателя.

Фриланс. Работа вне штата определенной организации.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, на конец 2021 г. количество самозанятых в России достигло 3,5 млн чел., а исследование компании Strategy Partners, проведенное во всех регионах РФ в августе 2022 г., позволило обнаружить свыше 5 млн фрилансеров, которые зарегистрированы как самозанятые⁸⁷. Онлайн-платформы для самозанятых становятся основным каналом поступления работы и заказов. Для 86% участников российских платформ платформенная занятость – это основной источник дохода. Согласно опросу YouDo Бизнес, 62% самозанятых работают на себя уже несколько лет и более. 20% во фрилансе менее года, а 8% пришли с наступлением кризиса, вызванного пандемией коронавируса⁸⁸. При этом, больше всего занятых отмечается в сфере ИТ.

Телетруд и гибкий трудовой график. Удаленная работа отдельных сотрудников с обеспечением доступа ко всем информационным ресурсам компании – возможна для таких видов деятельности, которые не требуют непосредственного присутствия сотрудника на рабочем месте (офисная работа, творческая и проектная деятельность и т.п.)⁸⁹. Также во многих компаниях отдельной категории сотрудников предоставляют гибкий режим работы – по требованию или необходимости в определенные часы быть на рабочем месте в компании, но в основное время – присутствие не обязательно.

Мы считаем, что развитие нетипичной занятости населения внесет ощутимый вклад в становление и развитие инновационной занятости, которая заключается в способности личности, трудовых ресурсов отрасли, кадрового потенциала организации, возможности граждан максимально оперативно адаптироваться к новым потребностям экономики⁹⁰.

⁸⁷Рынок труда в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Самозанятость> (дата обращения: 10.10.2022).

⁸⁸Рынок труда в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Продукт:YouDo_Бизнес_Платформа_для_работы_юридических_лиц_с_самозанятыми (дата обращения: 10.10.2022).

⁸⁹Васюнина Л. А. Механизм регулирования рынка труда при формировании инновационного типа занятости населения [Электронный ресурс] / Л. А. Васюнина, Е. В. Борисова // Режим доступа: www.sor.volsu.ru/journal/TESTI/index02.shtml (дата обращения 30.03.2022).

⁹⁰Аналитическое исследование: Мировой рынок робототехники. НАУРР: Национальная ассоциация участников рынка робототехники, [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://robotforum.ru/assets/files/OOO_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogo-rynkarobototekhniki-%28yanvar-2016%29.pdf (дата обращения 30.03.2022).

При таком подходе ключевой задачей высшего образования становится переход от обучения к развитию креативных возможностей, формированию способностей к самообучению, готовности к обучению на протяжении всей жизни.

Конкурентоспособность любой экономики определяется структурой в сфере занятости, соответствует требованиям времени, и уровню производительности труда. Важным национальным приоритетом является создание современного рынка труда с прогрессивной структурой занятости, эффективно интегрированного в международную экономическую систему. Структура занятости Китая меняется, но направление этих изменений не соответствует национальным интересам и вызовам глобализационных процессов. В Китае продолжаются глубокие структурно-институциональные сдвиги, обусловившие переориентацию направлений экономической деятельности и активизировали решения социально-экономических проблем по формированию и эффективному функционированию рынка труда.

Качество рабочей силы, уровень ее квалификации является фактором роста производительности труда и эффективного функционирования экономики. Обострение ситуации на рынке труда в значительной степени связано с динамикой спроса и предложения рабочей силы (конъюнктурой рынка труда). Динамика изменений на рынке труда свидетельствует, что согласование спроса и предложения рабочей силы в определенной степени осуществляется за счет стихийных внутренних регуляторов. До сих пор не созданы условия для зарождения в экономике Китая новых производств, которые в перспективе могли бы обеспечить качественные изменения в национальной экономике в соответствии с глобальными вызовами и формирования основы для эффективного функционирования рынка труда.

В контексте оценки конкурентных преимуществ экономических систем стран достаточно показателен рейтинг глобальной конкурентоспособности, что рассчитывается специалистами Всемирного экономического форума (ВЭФ). В 2022 г. общий рейтинг конкурентоспособности возглавила Дания, поднявшись на три позиции, в то время как Швейцария, которая на протяжении десятилетия была лидером рейтинга, в 2022 г. заняла 2-е место. Что касается КНР, то она, уступая подавляющему большинству стран с трансформационной экономикой, в течение предыдущего десятилетнего периода перемещалась в пределах 25-30 позиций среди 141 стран мира, в рейтинге 2022 г. заняла 17 место⁹¹ (рис. 3).

⁹¹ The World Competitiveness Report 2022 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/> (дата обращения 19.10.2022).

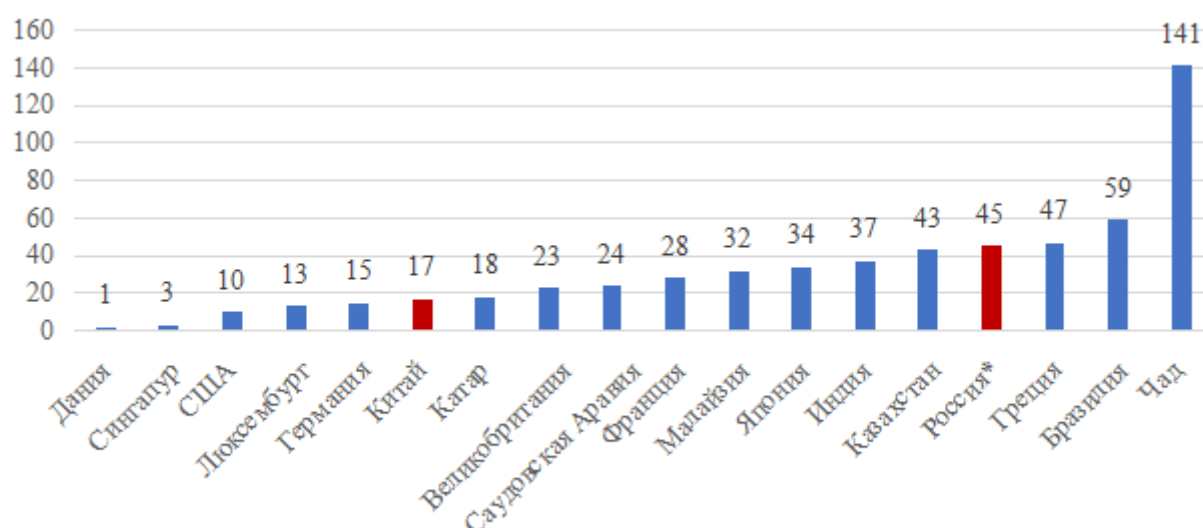


Рисунок 3 – Расположение стран в рейтинге глобальной конкурентоспособности в 2022 г. (место в рейтинге)

Страны, входящие в первую двадцатку рейтинга, демонстрируют высокие позиции как по индикаторам гибкости, так и по эффективности использования квалифицированных работников. В эту группу не вошли постсоветские страны - Эстония и Польша на 22 и 50 соответственно, а Россия – на 45 месте. Но все равно первая треть стран общего рейтинга – это те страны, на которые стоит ориентироваться и изучать их развитие для обобщения международного опыта.

Стоит отметить, что оценка конкурентоспособности страны проводится по комплексу показателей, среди которых ключевую роль играет эффективность бизнеса, в свою очередь зависящая от состояния рынка труда. Рынок труда стран оценивается путем присвоения рейтинга по индикаторам уровни оплаты труда, рабочее время, мотивация работников, обучение сотрудников, навыки, женская рабочая сила и др.⁹² По показателю рынка труда Китай также занял определенно высокие позиции в рейтинге (рис. 4).

⁹² World Competitiveness Booklet 2022 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/> (дата обращения 10.10.2022).

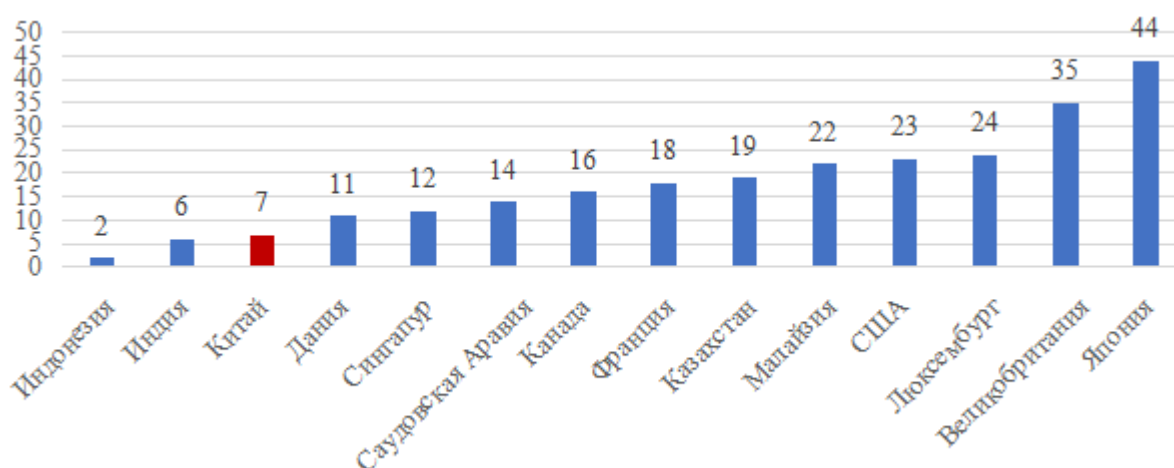


Рисунок 4 – Расположение стран в рейтинге глобальной конкурентоспособности по показателю рынок труда в 2022 г. (место в рейтинге)⁹³

Высокая оценка эффективности рынка труда Китая обусловлены достигнутыми успехами в вопросах гибкости при определении заработной платы, практики приема/увольнения и оплаты и производительности труда. Также Китай в этот период продемонстрировал хорошие результаты по характеристикам эффективности использования квалифицированных сотрудников и по основным позициям гибкости рынка труда.

Следует отметить, что проблема совершенствования механизма управления занятостью населения является актуальной не только для Китая. На основе проанализированных источников и данных мы можем сформулировать основные проблемы рынка труда в условиях глобализационных изменений:

1) низкий уровень занятости населения, увеличение продолжительности и сверхвысокий уровень безработицы среди молодежи;

2) старение рабочей силы и повышение пенсионного возраста;

3) слабая конвергенция рынков труда «старых» и «новых» форм занятости;

4) высокий уровень неформальной занятости;

5) активные процессы трудовой миграции.

Также можно выделить особенности китайского рынка труда, в частности:

– высокий уровень безработицы, в том числе молодежной;

– ужесточение законодательства по высвобождению рабочей силы и низкая эластичность занятости к ВВП;

⁹³ The World Competitiveness Report 2022 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/> (дата обращения 19.10.2022).

- наличие диспропорций в структуре спроса и предложения рабочей силы, вызванных несоответствием качества образования компетентностей и требований работодателей на рынке труда;
- неэффективность и архаичность структуры занятости, что проявляется в слишком большой доле занятых в низкопродуктивном личном крестьянском хозяйстве и первичном секторе экономики в целом;
- стремительные процессы старения и миграционного оттока рабочей силы;
- компенсация снижения производительности за счет сокращения реальной заработной платы, что позволило удерживать на относительно приемлемом уровне эффективность производства;
- несовершенство системы оплаты труда;
- уход из формального сектора рынка труда в неформальный, существование неформальных институтов и договорных отношений, а также неразвитость стимулов к повышению эффективности трудовой деятельности.

Эти выводы свидетельствуют о том, что, с одной стороны, на китайском рынке труда присущ ряд проблем, характерных для стран-членов «большой семерки», с другой - китайский рынок труда по классической схеме демонстрирует особенности национальных институтов, которые непосредственно являются причиной обратной связи между динамикой ВВП и безработицей. Как показывает история, в стране реализуется курс на полную, а не продуктивную и эффективную занятость.

Таким образом, проведенное исследование убеждает, что вопрос роста уровня занятости, улучшения ее качественных характеристик остается актуальным для многих стран мира. Послекризисное восстановление экономик стран еще не позволило в достаточной степени стабилизировать рынки труда, особенно это касается трансформационных экономик и развивающихся стран. Развитые страны занимают лидирующие места в международных рейтингах, демонстрируя лучшие показатели, количественно и качественно характеризующих состояние их рынков труда. По нашему мнению, опыт этих стран имеет быть использован в процессе дальнейшего проведения глубоких социально-экономических реформ и радикальных институциональных преобразований как в России, Китае, так и в любой другой стране, направленных на формирование конкурентных преимуществ рынка труда и эффективного его функционирования. Именно поэтому изучение опыта других стран мира по преодолению кризисных явлений на рынке труда и обеспечения качественной занятости требуют дальнейшего научного исследования.

Выводы по главе 1

На протяжении нескольких десятилетий такие формы нестандартной занятости, как гибкие режимы рабочего времени на домашний труд, использовали обычно в периоды экономических кризисов. Их использование было альтернативой безработицы. А существенное сокращение расходов на персонал позволяло предприятию пережить тяжелые времена и удержать своих работников. Однако сейчас в условиях сетевой экономики и расцвета информационно-коммуникационных технологий наблюдается существенное изменение жизненных приоритетов человека к достойной жизни, в которой гармонично сочетаются труд, семья, саморазвитие, отдых и др. И достижению достойного уровня жизни помогают возможности использования современных форм нестандартной занятости: гибкие режимы рабочего времени, дистанционная занятость, лизинг персонала, фрилансовая деятельность.

Увеличение глобальной конкуренции, а также связанные с данным фактом неопределенность, обострение конкуренции за клиентов и потребность в уменьшении расходов потребовали и от работодателей, и от сотрудников большей гибкости в рабочих отношениях. Теперь очевидно, что налоги и иные косвенные затраты, сопровождающие обычные рабочие места, оказываются излишними для работодателей даже в довольно богатых европейских странах. Уменьшающаяся доля собственно заработной платы в общих затратах на труд подрывала конкурентоспособность на глобализирующемся рынке. Снижение темпов экономического роста и увеличение безработицы сопровождались сокращением возможностей для формирования стандартных — постоянных и полных — вакантных мест для всех, кто нуждается в них.

Технологический прогресс и, в первую очередь, революция в информационных и компьютерных технологиях, сформировали технические предпосылки для дальнейшего развития малых гибких производств, аутсорсинга и специализации.

Уменьшение численности и значения «стандартных» сотрудников в экономике помогало дальнейшему размыванию социальной основы профсоюзов. Ослабление последних в то же время политически облегчило работодателю последующую ликвидацию «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разными льготами) обычных рабочих мест или перевод их в более «дешевые» нетипичные.

Использование международного опыта с целью повышение эффективности отечественного рынка труда считается целесообразным с точки зрения уменьшения негативных последствий процессов глобализации. Речь идет о качественных изменениях в образовании, в

системе переподготовки кадров, стимулировании инновационной деятельности во всех видах экономической деятельности, о создании благоприятного инвестиционного климата и формирования инновационной среды.

В этом контексте актуальным является исследование формирования институциональных предпосылок для стимулирование таких форм экономических отношений как франчайзинг, лизинг, совершенствование корпоративных отношений, применение технологического форсайта как инструмента оптимизации потоков рабочей силы на международном и национальном рынках труда.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В МИРЕ И ДЛЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ КИТАЯ

2.1. Разработка новой модели занятости в мире

После промышленной революции в 1960-х годах, в то время как машины и оборудование помогали нам работать, они также лишали нас возможности трудоустройства. Информационная индустриализация повысила эффективность производства, изменился режим работы, но тысячи людей все еще остаются безработными.

Мир претерпел социально-политические изменения и технический прогресс. Он сделал значительные разработки в области науки и техники, образования, экономики и т.д. Режим занятости и режим работы также изменились соответственно. Прогресс научного образования не получил широкого распространения, многие работники по-прежнему сталкиваются с такими проблемами, как недостаточные условия труда. Прогресс Интернета также способствовал появлению новых типов работы и форм.

С развитием Интернета, искусственного интеллекта, 5G и других технологий, темпы индустриализации информации постоянно и быстро прогрессируют. Робот шаг за шагом выполняет тысячи повторяющихся, опасных и высокоточных работ, тем самым продолжая ослаблять многие низкоквалифицированные рабочие места в развитых и развивающихся странах. В то же время технологии создают возможности для прокладывания пути к новой революционной работе, повышая эффективность производства и экономии затрат.

Перспектива улучшения условий труда стоит перед новыми вызовами. Впереди ещё предстоит обсудить много важных вопросов: как новые технологии изменят мир труда и роль человеческого мозга и рук в работе, как справиться с этими проблемами. Основные потребности в работе всегда существуют и будут существовать. Работники надеются быть защищенными от болезней, несчастных случаев, безработицы и старости, надеются работать на безопасном и гигиеничном рабочем месте, надеются получить возможность для обучения, чтобы улучшить свои навыки, тем самым способствовать карьерному росту, они также надеются быть востребованными на рабочем месте.

Работодатели и правительства по всему миру не только заметили вышеуказанные потребности, но и признали, что удовлетворение вышеуказанных потребностей способствует процветанию предприятий и благополучию общества в целом. Вот почему многие развитые страны продвигают законодательство и проводят политику, которая

регулирует работу на основе социального диалога, тем самым улучшая условия труда работников. В развивающихся странах, большая часть трудоспособного населения уже извлекла выгоду из этого типа развития.(рис. 5).



Рисунок 5-Безработица в странах мира в 2023 году

В настоящее время всё ещё трудно обратить вспять тенденцию к снижению уровня участия в рабочей силе на мировом рынке труда. Развитые страны отличаются от развивающихся, но общая ситуация такова, что уровень участия в рабочей силе имеет тенденцию к снижению. Это связано с тем, что темпы роста населения трудоспособного возраста относительно высоки, эти люди вышли на рынок труда, но не нашли удовлетворительной работы. Количество безработных в мире в 2021 г. составило 214,2 млн чел., при этом в 2020 г. был отмечен ускоренный рост числа безработных на фоне негативного социального влияния пандемии (с 185,8 млн чел. в 2019 г. до 223,7 млн чел. в 2020 г.)⁹⁴. Уровень безработицы в мире в 2021 г. составил 6,5%, увеличившись на 1,1 процентного пункта по сравнению с предыдущим годом⁹⁵. Увеличение на 1,1 процентных

⁹⁴ Число безработных во всем мире с 1991 по 2021 гг. [Электронный ресурс] / Statista. Режим доступа: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.cf0e8804-634e57cf-f806b251-74722d776562/https/www.statista.com/statistics/266414/unemployed-persons-worldwide/ (дата обращения 10.10.2022).

⁹⁵ Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf (дата обращения 10.10.2023).

пункта эквивалентно увеличению на 33 млн безработных, из которых большая часть составляет молодежь. В некоторых частях мира, таких как Юго-Восточная Азия и Азиатско-Тихоокеанский регион, уровень безработицы низок. Уровень безработицы в странах с высоким уровнем безработицы в мире в три раза выше, чем в странах с низким уровнем безработицы. Например, уровень безработицы в арабских странах и Северной Африке превышает 10%: по состоянию на 2023 г. уровень безработицы в ЮАР составлял 32,8%, в Судане – 46%, в Палестине – 28,7%, в Армении 12,5%⁹⁶. Высокий уровень безработицы (выше 10%) отмечается также в странах Греции, Испании, Бразилии, Алжире, Турции, Перу, Албании⁹⁷.

Развивающиеся экономики претерпевают технологические изменения, а технологические изменения привели к изменениям в характере работы. Независимо от будущего развития общества инвестиции в человеческий капитал будут политикой без сожаления, которая поможет людям подготовиться к будущим вызовам.

Некоторые факты урбанизации доминируют в дискуссии об изменении характера работы. Однако в контексте стран с развивающейся экономикой только некоторые из этих фактов являются правильными.

Во-первых, как показывает рост платформ электронной коммерции, технологии стирают границы предприятий. Платформа электронной коммерции использует цифровые технологии для создания глобального предприятия, опирающегося на платформу. Такое предприятие сильно отличается от традиционного производственного процесса, в котором один конечный ввод и один конечный вывод. Платформенные компании всегда создают ценность, создавая сетевые эффекты между клиентами, производителями и поставщиками, а также стимулируя взаимодействие в многосторонних моделях.

Во-вторых, информационные технологии меняют навыки, необходимые для работы. Спрос на рынке на продвинутые когнитивные навыки, навыки социального поведения и навыки, связанные с более высокой адаптивностью, продолжает расти. В развитых странах эта модель очевидна, в развивающихся странах эта модель также начинает обретать форму.

В-третьих, идея замены роботов рабочими вызвала социальную панику.

В-четвертых, во многих развивающихся странах, большинство работников по-прежнему работают на работах с очень низкой производительностью, то есть часто на предприятиях неформального сектора, мало знакомых с технологиями.

⁹⁶ Рейтинг стран по уровню безработицы в 1980–2021 гг. МВФ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://svspb.net/danmark/bezrobotica-stran.php?ysclid=I9dw7txzcu744444715> (дата обращения 10.10.2023).

⁹⁷ Там же.

В-пятых, информационные технологии и социальные сети, в частности, повлияли на растущие взгляды на неравенство во многих странах. Люди всегда стремятся улучшить качество жизни и лично участвуют в экономическом росте, который они наблюдают. Сегодня возможно более широкое знакомство с красочным образом жизни и разнообразными возможностями через социальные сети и другие цифровые контакты.

В развитых странах подавляющее влияние технологий на занятость, вызывает сильное беспокойство. Считается, что продолжающееся усиление проблем неравенства привело к конкуренции в рабочей среде. Появление экономики концертов подогрело и усилило конкуренцию. В экономике гигантов организации заключали краткосрочные трудовые договоры с независимыми работниками.

С развитием и применением информационных технологий, появляются новые экономические формы, такие как «экономика знаменитостей в Интернете», и различные новые формы занятости, такие как электронная коммерция, копирайтинг, онлайн-торговля, подразделение киберспорта, экспресс-доставка и т.д. Новая модель занятости не только станет важным каналом роста занятости и одним из важных моментов для «стабилизации занятости», но также будет активно играть роль в достижении «более высокого качества и полной занятости». Из-за этого новая модель занятости привлекла большое внимание со стороны центрального правительства к местным органам власти. Концепция «новой модели занятости» появлялась в отчетах о работе правительства на разных уровнях. Новая модель занятости сыграла активную роль в создании новых рабочих мест и поглощении перепополнения традиционных отраслей. Тем не менее, все еще существует много проблем в разработке новой модели занятости, и становится все более насущной необходимость дальнейшего стимулирования потенциала новой модели занятости в плане поглощения занятости.

Конкуренция и сотрудничество между странами во всем мире вращаются вокруг начала четвертой промышленной революции. Эта мировая промышленная революция превзошла предыдущую в скорости, широте и глубине технологического развития, в инвестиции каждой страны в технологии R&D. В то же время влияние на социальную структуру каждой страны также очень велико. Система труда также изменилась, как важнейшая деятельность людей и основа социального строительства, труд переживает новую технологическую революцию и изменение других социальных и экономических сил. Быстрая эволюция четвертой промышленной революции не только способствовала изменению структуры занятости, но также породила большое количество новых моделей

занятости, которые отличаются от стандартных моделей занятости и традиционных неформальных моделей.

Социологи различают новую модель занятости с точки зрения производительности и производственных отношений. Анализ новой модели занятости проявляется главным образом в рабочей модели, связывающей оба конца предложения и потребления с интернет-платформой. Этот тип рабочей модели появился и развивался быстро с развитием мобильного Интернета, больших данных, искусственного интеллекта и других информационных технологий. В настоящее время академическое сообщество использует несколько терминов для описания этого режима занятости или режима работы, и большинство людей связывают его с экономикой совместного использования; другие называют это занятостью в экономике по требованию или Uber-экономике, некоторые ученые называют это моделью занятости экономики концерта с точки зрения фрагментации работы. Огромные изменения в структуре занятости и рабочих местах, вызванные новым витком технологической революции, стали центром внимания правительств и международных организаций различных стран на будущей реформе рынка труда. В настоящее время появилась новая модель занятости с точки зрения производительности. Новая модель занятости быстро возникла и развивалась в крупных индустриальных странах.

Новая модель занятости отражает новую технологическую форму, а сила новой экономической формы напрямую определяет тенденцию развития и перспективы новой модели. В настоящее время международные академические круги, правительственные учреждения и т.д., не сформировали единого стандарта для разделения новых моделей занятости. Разные ученые и учреждения по-разному смотрят на новую модель занятости, и типы разделения также различны. Уровень развития и проявления новой модели в разных странах и регионах различны, но на ранних этапах развития они вызвали огромные противоречия. Сторонники считают, что подключение рабочих и потребителей к общей экономической платформе может стимулировать новое потребление, повысить эффективность производства и содействовать социальным инновациям, что положительно влияет на экономический рост и социальное благосостояние. Сомневающиеся полагают, что новая модель занятости оказывает огромное влияние на традиционную экономику, и ее развитие является простой заменой традиционных предприятий и их доли на рынке. Для традиционных отраслей, которые долгое время были защищены региональным управлением и администрацией, появление новых моделей занятости вызвало сильное сопротивление со стороны специалистов-практиков, поэтому государственные регулирующие органы в разных странах сталкиваются с дилеммой.

Тенденции технического развития четвертой промышленной революции, появление новой модели занятости – это только начало изменения модели социальной и экономической организации человека. Разработка новой модели занятости все еще находится на стадии быстрого развития, и она также постоянно развивается вокруг прогресса науки и техники. Классификация и характеристика новой модели занятости отражают только краткосрочные явления, но только тогда, когда полностью понятны категориальные характеристики новой модели занятости. Только так мы можем установить правила, которые отвечают потребностям реальности. Практики новой модели занятости объясняют растущую долю рынков труда в разных странах. Некоторые ученые считают, что будущее принадлежит эпохе фрилансеров, и традиционная формальная и неформальная занятость будет заменена новыми моделями занятости. Однако новая модель занятости не полностью заменит традиционную формальную и неформальную занятость, более вероятным будущим сценарием является сосуществование нескольких форм занятости, но нет никаких сомнений в том, что в последние годы новая модель занятости является важным источником создания рабочих мест на рынках труда в разных странах. Новая модель занятости с точки зрения производственных отношений также станет важным направлением для работников для повторного трудоустройства после того, как будущие производственные рабочие места будут заменены искусственным интеллектом и машинами.

Эксперты считают, что так называемая новая модель занятости означает: развитие новых технологий, новых экономик и новых форматов, с помощью средств информационных технологий, через интернет-платформу для предоставления товаров или услуг.

Новая модель занятости в основном имеет разные характеристики. Одна из них – недетерминированные или гибкие трудовые отношения. Компании-платформы не часто заключают трудовые договоры с работниками, которые используют платформу для достижения занятости (если компании-платформы подписывают трудовые договоры с работниками, то будут показаны традиционные характеристики трудовых отношений). Более распространенным явлением является то, что платформы и работники обычно устанавливают временные и свободные отношения сотрудничества по конкретным вопросам, и существуют ситуации, когда работники устанавливают отношения сотрудничества с несколькими платформами одновременно. Вторая – это неопределенность рабочего места, рабочего времени и гибкость методов работы. Третья – это отсутствие оплаты труда. В отличие от работников с четкими трудовыми отношениями, которые получают относительно фиксированную заработную плату и пособия, в соответствии с

новой моделью занятости оплата труда работников определяется услугами, которые они предоставляют. Услуги, которые он может предоставить, зависят от его собственных навыков и рабочего времени. На это также влияют такие факторы, как платформа и ее аудитория. Четвертая – это индивидуализация и децентрализация работников. В традиционной форме занятости существуют четкие трудовые отношения, и работники обычно объединяются у конкретных работодателей. В новой модели занятости неорганизованные характеристики рабочих очевидны, и рабочие обычно работают индивидуально и децентрализованно. Пятая – это диверсификация работников. Новая модель трудоустройства включает в себя не только высококвалифицированные таланты с хорошим образованием и подготовкой, но и рабочие, которые сосредоточены на ручном труде. Кроме того, гибкость трудовых отношений, гибкость методов работы и использование Интернета для трудоустройства или предпринимательства привлекают все больше и больше работников нового поколения после 90-х гг.

Новая модель занятости сыграла и будет продолжать играть важную роль в обеспечении занятости. Однако неопределенность трудовых отношений в новой модели занятости, индивидуализация и децентрализация работников, характеристики рабочего места, рабочего времени и гибкость методов работы создают много проблем в процессе ее разработки.

Во-первых, новая модель занятости нарушает традиционную форму трудовых отношений. Применимость действующих трудовых законов и нормативных актов к определению трудовых отношений значительно снизилась. Взяв за пример платформу, в дополнение к персоналу по эксплуатации и обслуживанию платформ. Отношения между большинством рабочих и платформенных компаний не являются традиционными трудовыми отношениями. Кроме того, работники подключаются к нескольким платформам одновременно. Существуют различные формы самостоятельной работы через платформу, это усложнило определение правового статуса работников в соответствии с новой моделью занятости.

Во-вторых, ввиду специфики трудовых отношений и сложности юридической идентификации работников, существует много препятствий для защиты прав работников. Они включают в себя следующие вопросы:

1. Как избежать и разрешить споры или споры между работниками и платформами, а также между работниками и потребителями (или целями обслуживания)?
2. Как защитить безопасность труда работников?

3. Как избежать негативного влияния сверхурочной работы на работников или общество?

4. Как гарантировать социальное страхование и социальные права работников?

Среди них проблемы социального обеспечения, такие как пенсионное страхование, медицинское страхование, страхование от несчастных случаев на производстве и страхование по безработице для работников в новой модели занятости, вызвали широкую обеспокоенность. Закон о труде и действующая система социального обеспечения городских работников в основном ориентированы на работников, состоящих в традиционных трудовых отношениях. С одной стороны, правила страхования гибких сотрудников в разных местах ограничены, существуют различные уровни ограничений для застрахованного персонала (такие как ограничения регистрации домохозяйств и т. д.), с другой стороны, люди несут тяжелое бремя участия в страховании, поэтому они не только не могут быть в полной мере применимы к работникам в новой модели занятости, но также и больше сопротивляются внедрению.

В-третьих, трудовой надзор, связанный с новой моделью занятости, не только осложняется сложностью трудовых отношений и особенностями определения правового статуса работников. Более того, из-за разнообразия и децентрализации методов труда и предложения товаров, трудность надзора значительно возросла. В последние годы возникли проблемы информационной безопасности, связанные с новой моделью занятости, онлайн-мошенничеством, онлайн-убийствами, незаконным сбором средств, схемами онлайн-пирамид и т. д. Всё это означает, что соответствующая надзорная работа вышла за рамки простого надзора за трудом.

В-четвертых, существующая система государственной службы занятости в основном ориентирована на традиционную модель занятости. В настоящее время, помимо поощрения строительства различных платформ электронной коммерции, развивается носитель новой модели занятости, а также электронная коммерция и связанные с ними информационные технологии для некоторых работников. В государственных службах занятости по-прежнему существует большой разрыв для работников, работающих в новом режиме занятости, или тех, кто намеревается перейти в новый режим занятости.

Поскольку новая модель занятости находится в процессе постоянного развития, некоторые новые проблемы также должны быть решены. Например, процесс предложения рабочей силы некоторых новых работников, занятых в режиме занятости, также сопровождается вводом средств производства (таких как средства, транспортные средства, сетевое оборудование). Существует также риск вложения капитала или средств

производства в их трудовой процесс. Неопределенность в отношении юридической идентичности практикующих специалистов, особенно когда они не связаны с каким-либо конкретным юридическим лицом, значительно увеличивает индивидуальную ответственность за риск в процессе предоставления рабочей силы и услуг. Кроме того, явление различий в доходах работников в новой модели занятости также очень заметно: есть работники как с высокими доходами, так и с низкими доходами с довольно нестабильной работой.

Рассматривая связь между нестандартной занятостью и неформальной занятостью, нужно начать с коннотации неформальной занятости. В начале 1970-х гг. МОТ предложила концепцию занятости в неформальном секторе. Так называемый неформальный сектор относится к небольшим незарегистрированным предприятиям или отдельным секторам экономики. Он отличается от крупных предприятий, управляемых и поддерживаемых государством. Позднее сфера неформальной занятости была расширена и теперь включает занятость на неформальных предприятиях и в домашних хозяйствах, а также неформальную занятость в формальном секторе.

Проведено много эмпирических исследований по неформальной занятости, но обсуждение и применение гибкой занятости кажется более обширным, в частности, более гибкая занятость используется в официальной дискурсивной системе и соответствующих политических документах. При рассматривании связей между неформальной и гибкой занятостью, существует несколько точек зрения. Одна точка зрения заключается в том, что гибкая занятость эквивалентна неформальной занятости. Эта концепция, предложенная китайским департаментом труда и занятости, соответствует широко распространенной на международном уровне неформальной занятости⁹⁸. Ли Цзянь сравнивает эти две концепции и считает, что между ними нет существенной разницы. Другое мнение заключается в том, что гибкая занятость отличается от неформальной занятости⁹⁹. Например, У Чуанци, Инь Чжэньюй, Чжан Чжицян считают, что гибкая занятость связана с формой занятости, а неформальная занятость напрямую связана с неформальным сектором и объясняется с точки зрения того, является ли сектор занятости формальным или нет¹⁰⁰. Цюй Янь предположил,

⁹⁸ Будущее сферы труда Китая Тема 3: Нестандартные (неформальные) формы занятости // Труд Китая. 2018. №12. С. 4-13 (中国劳动世界的未来 议题三:非标准(非正规)就业形式[J]. 中国劳动,2018,(12):4-13).

⁹⁹ Ли Цзянь. Неформальная занятость: взгляд международных организаций // Исследование теории профсоюзов (Журнал Шанхайского профессионального колледжа управления профсоюзами). 2020. №1. С. 68-74 (李健. 非正规就业:国际组织的视角[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2020,(01):68-74).

¹⁰⁰ У Чуанци, Инь Чжэньюй, Чжан Чжицян. Гендерные различия в удовлетворенности работой неформальных работников // Журнал Столичного университета экономики и бизнеса. 2021. №23(04). С.

что гибкая занятость представляет собой совокупность двух понятий: неформальная занятость и частичная занятость¹⁰¹. В настоящем исследовании автор согласен с предшествующей точкой зрения: в определенной степени гибкая занятость является альтернативной ссылкой на неформальную занятость в китайских программных документах. В некоторых официальных интерпретациях гибкая занятость определяется как статус занятости относительно обычной занятости: «Общий термин для различных форм занятости, которые отличаются от традиционных основных методов занятости, основанных на индустриализации и современных производственных системах, с точки зрения рабочего времени, дохода и компенсации, рабочего места, страховых выплат и трудовых отношений»¹⁰². Он включает в себя формы занятости в неформальном секторе, самозанятости и временную занятость (такие как почасовая работа в семье, уличные торговцы, другие виды наемных работников). Значение гибкой занятости и неформальной занятости в основном совпадают. Можно считать, что гибкая занятость – это формулировка политики правительства, а неформальная занятость – формулировка научных исследований.

Глобализация – это экономика и торговля во всем мире. Наука и техника, труд и занятость, социальные отношения и другие аспекты привели к макро-глобальному неравенству. Развитые и развивающиеся страны мира демонстрируют огромные различия во многих аспектах.

После долгого периода исследований британский ученый Дэвид пришел к выводу, что глобализация – это процесс (или группа) изменений пространственной организации, который воплощает социальные отношения и транзакции в соответствии с их широтой. Интенсивность и скорость повлияли на сеть, которая течет, перемещается, взаимодействует и обеспечивает соблюдение прав на всём континенте в постоянном объеме.

Экономическая глобализация является важнейшим феноменом развития в современном мире. В настоящее время с расширением компьютерных и коммуникационных технологий процесс глобализации идет полным ходом. Наступление эпохи экономической глобализации не только изменило существующие базовые условия для выживания и развития любой нации или страны. Это также оказывает глубокое влияние на мировую

65-76 (吴传琦,尹振宇,张志强. 首都经济贸易大学学报,2021,23(04):65-76).

非正规就业劳动者就业满意度的性别差异[J].

¹⁰¹ Цюй Янь Теория неформальной занятости, примеры и просвещение в Чунцине // Современная экономическая информация. 2018. №6. С. 483-485 (曲燕. 非正规就业理论、案例及对重庆的启示[J]. 现代经济信息,2018,(06):483-485).

¹⁰² Чжан Канци, Лю Цуйхуа, Дин Шулей. Исследование разницы в оплате труда между формальной и неформальной занятостью // Демографические учения Китая. 2018. №1. С. 83-94 (张抗私,刘翠花,丁述磊. 正规就业与非正规就业工资差异研究[J]. 中国人口科学,2018,(01):83-94).

экономику, политику, культуру и даже социальную психологию людей. Среди них то, что тесно связано с каждой семьей и работающим населением – это изменение условий труда. За последние два десятилетия в мировом экономическом ландшафте произошли серьезные изменения. Россия и страны Восточной Европы реинтегрируются в мировую экономическую систему; Китай осуществил глубокие рыночные экономические реформы и вступил в ВТО. Индия запустила амбициозный план экономической экспансии. Эти изменения оказывают глубокое влияние на мировую экономику, ведя к трансформации модели мирового рынка труда, что находит проявление в следующем.

Во-первых, численность мировой рабочей силы продолжает расти. В 1990 г. общая численность рабочей силы в мире составляла 2,32 млрд чел. при населении 5,28 млрд чел. (43,9% от общего населения планеты), в то время как на февраль 2023 г. почти значение данного показателя достигло 3,63 млрд чел. при общей численности населения мира 8 млрд чел. (45.3% от общего населения планеты)¹⁰³.

В условиях быстрого экономического роста и постоянного углубления интеграции в мировую экономическую систему развивающиеся страны, такие как Китай и Индия, уделяют больше внимания развитию человеческих ресурсов, способствуя ускорению реформы системы образования и увеличению инвестиций в образование. Состав и качество рабочей силы в этих странах и регионах претерпели серьезные изменения. Изменения на мировом рынке труда отражают мощную интеграцию глобализации, которая является большим достижением мировой экономики. Но в результате международная конкуренция за рабочие места стала более интенсивной. В частности, развивающиеся страны характеризуются высоким уровнем занятости в сельском хозяйстве, сфере услуг и низким – в отраслях материального производства. В бывших социалистических странах большая часть активного населения занята в производственной сфере, в то время как незначительная часть – в непроизводственных отраслях.

Так, регулирование рынка труда в США со стороны государства осуществляется в трех основных направлениях: создание дополнительного количества рабочих мест в государственном секторе; подготовка и переподготовка рабочей силы; стимулирование трудоустройства трудовых ресурсов. При этом не существует монополизма. Так, в США минимальная поддержка сферы занятости со стороны государства объясняется существованием значительного промышленно-коммерческого потенциала экономики в

¹⁰³ Labor force, total [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?view=chart> (дата обращения 10.10.2022).

создании новых рабочих мест. Так, предпринимательский сектор создает более 600 тыс. новых предприятий, что, в свою очередь, создают дополнительные рабочие места¹⁰⁴.

Как и в скандинавских странах, здесь кредиты предоставляются из средств смешанных государственных и частных фондов регулирования развития для частных предпринимателей, занимающихся созданием новых предприятий. В частности, в США успешно функционирует система электронных банков рабочих мест. Первый регулятивный банк, который был оборудован такой системой, был создан в 1968 г. в Балтиморе. В современных условиях США используются и более современные системы подбора и распределения рабочей силы. От существующих электронных банков рабочих мест они отличаются тем, что сначала осуществляется описание и систематизация характеристик не только имеющихся вакансий, но и претендентов на них, а затем осуществляется подбор кандидатов на вакансии с помощью электронной системы рабочих мест. Таким образом, создание на местном, региональном и национальном уровнях системы электронных банков рабочих мест, подбора и распределения рабочей силы, предоставление консультаций при трудоустройстве, обеспечивают значительный рост территориальной мобильности трудовых ресурсов и дают возможность в течение месяца трудоустроить до 40% безработных всех профессиональных групп. Объем занятости в теневой экономике и ее масштабы в целом определить довольно сложно, что обусловлено отсутствием соответствующей информации в налоговых и статистических службах. Однако, по косвенной оценке, объем теневых операций США, Англии, Германии составляют 3-8% от ВВП, Франции – 7-9%, Канады – 9-10%¹⁰⁵.

Значительные масштабы теневого рынка труда наблюдаются в Италии, где его объем достигает почти 30% ВВП и охватывает сферы строительства и предоставления услуг. Страны Латинской Америки и Восточной Европы характеризуются несбалансированным социально-экономическим развитием, поэтому для них характерен довольно высокий показатель занятости в теневом секторе. При разработке эффективной политики занятости в условиях современных экономических процессов целесообразно принимать во внимание ее довольно несовершенную структуру¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Walker B. How does non-standard employment affect workers? A consideration of the evidence // New Zealand Journal of Employment Relations. 2011. Т. 36. № 3. С. 15.

¹⁰⁵ Scalabrino S., Pareschi R., Geremia S., Bogetti M., Oliveto R. Freelancing in the economy 4.0: How information technology can (really) help / Social Media for Knowledge Management Applications in Modern Organizations. 2017. P. 290-314.

¹⁰⁶ Муравьева А.А. Труд, основанный на знаниях: высшая школа и производство (Опыт стран ЕС) // Труд за рубежом. 2007. № 1. С.46.

Если сравнивать структуру занятости в КНР и других странах, то здесь имеется незначительная сегодня доля занятых в сфере услуг, которая в стране ниже не только относительно развитых стран (в США и Канаде – более 70%, Франции, Германии, Италии – более 60%), но и многих постсоциалистических стран¹⁰⁷. По состоянию на начало 2022 г., количество занятых в третичном секторе экономики КНР составило 358,9 млн чел., во вторичном – 217,1 млн чел. и в первичном – 170,7 млн чел., что соответственно составляет 48%, 29% и 23%, соответственно¹⁰⁸. Доля занятости в сельском хозяйстве КНР больше показателя ЕС почти в 4 раза. Наряду с этим стоит отметить, что такая ситуация является определенным образом приемлемой для общества, в котором более 70 лет существовала система развития преимущественно материального сектора производства.

На начало 2022 г. уровень безработицы в Европейском союзе составил 7,04%, что свидетельствует о незначительном снижении в отношении 7,05% в январе 2021 г. Самый низкий уровень безработицы был отмечен в 2019 г., составив 6,69%, зарегистрированный с начала серии ежемесячных подсчетов с января 2000 г.¹⁰⁹.

Безработица в Японии в начале 2022 г. составила 2,8%, увеличившись по сравнению с 2019 г. на 0,4 процентных пункта, когда безработица достигла минимального уровня в 2,4% за последние 26 лет¹¹⁰. На этом фоне позитивные тенденции наблюдаются также и в экономических процессах Китая и Индии.

Экономические реформы в Китае сопровождались и изменениями в структуре занятости, так за первые годы доля занятых в государственном секторе сократился с 94,9 до 26,6%¹¹¹, что увеличило поступления трудовых ресурсов негосударственного сектора, который характеризуется высокой производительностью труда по сравнению с государственным.

Китай получил значительные перспективы в социально-экономическом развитии благодаря использованию дешевой, дисциплинированной рабочей силы, а особенно за счет ее перераспределения из первичного сектора во вторичный. В начале экономических реформ число лиц, получающих пособия и субсидии из госбюджета, что была и до того низкой, в ходе реформ сократилось вдвое. Это привело к сокращению численности лиц, получающих

¹⁰⁷ Решетникова Ю.И. Перспективы развития нетрадиционных форм занятости на рынке труда [Электронный ресурс] // Human Progress. 2017. № 8. Режим доступа: http://progresshuman.com/images/2017/tom3_8/Reshetnikova.pdf (дата обращения 24.09.2021).

¹⁰⁸ Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01> (дата обращения 10.10.2022).

¹⁰⁹ World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения 12.10.2022).

¹¹⁰ Там же.

¹¹¹ Экономические реформы в КНР и их последствия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bookster.com.ua/ekonomichni-reformy-v-chnr-ta-yih-naslidky> (дата обращения: 08.06.2022).

помощь из госбюджета, и снижение самой помощи, что позволило сократить общую сумму социальных выплат с 4,0 до 0,7 % ВВП Китая¹¹².

Таким образом, желающих зарегистрироваться как безработные, стало значительно меньше. Поэтому уровень безработицы снизился более чем в 2 раза, доля занятых возросла, что позволило эффективнее использовать имеющиеся трудовые ресурсы, и, как следствие, ускорить экономический рост Китая.

Мир труда меняется, и самым весомым трендом такого изменения является распространение нестандартных форм занятости, являющихся ответом на развитие информационно-коммуникационных и компьютерных технологий, которые меняют представление о стандартном рабочем месте, расширяющие возможности для дополнительной, дистанционной, гибкой, виртуальной занятости.

Нестандартная занятость включает в себя все отклонения от стандарта по найму на полную продолжительность рабочего времени на бессрочной основе и проявляется в таких формах¹¹³.

- временная;
- неполная;
- недозанятость (предусматривает временное отсутствие на рабочем месте или работу меньше привычного времени по независящим от работника причинам);
- сверх-занятость (продолжительность рабочего времени больше определенной законодательно);
- самостоятельная занятость;
- неформальная занятость;
- занятость в домашних хозяйствах.

Активизаторами распространения нестандартной занятости, прежде всего, стали структурные изменения в экономике, усиление глобализационных процессов, технологический прогресс, демографические сдвиги.

Лидером по потреблению заемного труда является США. За ними следуют Япония и Великобритания. Однако во многих европейских странах заемные работники оплачиваются ниже, чем остальные категории работников.

Развитие новейших нетипичных форм занятости в европейских странах неуклонно увеличивается, и, по разным оценкам, сегодня такие формы уже охватывают 25-30

¹¹² Экономические реформы в КНР и их последствия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bookster.com.ua/ekonomichni-reformy-v-chnr-ta-yih-naslidky> (дата обращения: 08.06.2022).

¹¹³ Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. С. 17-18.

процентов рабочей силы. В России трудно оценить настоящее количество занятых в телеработе. Если в США, Канаде, ЕС почти каждый год проводятся исследования телеработы и ее влияния на экономику стран как на государственном, так и негосударственном уровне, то в России они отсутствуют. Из-за этого телеработники нередко оказываются исключенными из систем предоставления определенных льгот и преимуществ, испытывают ослабление схем их социальной защиты, поскольку последние основываются на традиционной модели занятости, которая законодательно урегулирована¹¹⁴.

На конец 2021 г. в США уровень безработицы достиг 5,46%. В 2019 г. отмечался рекордно низкий уровень за 46 лет, составивший 3,67%¹¹⁵. Рынок труда сейчас почти полностью занят. Количество рабочих мест в частном секторе американской экономики в целом по итогам 2021 г. возросло на 147 тыс. чел., а аппарат госслужащих сократился на 9 тыс. чел. Это произошло за счет создания сотен тысяч рабочих мест в основном в сфере услуг, ИТ-сфере и строительстве¹¹⁶.

Теоретической основой появления и распространения нестандартных форм занятости является развитие гибкости рынка труда, который проявляется в развитии гибкости режимов труда, форм привлечения к трудовым отношениям, нестандартным рабочим местам. Экономически привлекательными эти процессы есть и для наемного работника, и для работодателя. Первый находит в нестандартной занятости возможность дополнительного заработка, получение дополнительного опыта, сочетание трудовой деятельности с другими видами деятельности, например учебой, личной жизнью, свободным временем, а второй – возможность регулирования численности персонала, затрат на рабочую силу и тому подобное. Виртуальная форма занятости имеет свои преимущества и недостатки. Положительные черты этого явления объединяют в две группы.

Во-первых, Гибкая занятость это неэффективный маргинальный производительный вид деятельности, Это “недостаточная занятость”. Или экономическое поведение, которое исключается из формального сектора занятости и не ограничивается законом, и т.д. Что касается выбора гибкой занятости, то общее мнение таково, что безработные вынуждены выбирать гибкую занятость, чтобы продолжать свой труд и выжить, Неформальный сектор является слабым сектором, и заработная плата гибких работников, работающих в

¹¹⁴ Лютов Н.Л. Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. 2019. № 3. С. 85-101.

¹¹⁵ World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения 12.10.2022).

¹¹⁶ Уровень безработицы в США достиг минимальной отметки за 46 лет [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mind.ua/news/20177700-riven-bezrobittya-v-ssha-dosyag-pajnizhchoyi-poznachki-za-46-roki> (дата обращения 10.10.2021).

неформальном секторе, значительно ниже, чем у работников, работающих в формальном секторе. (Дж. Sharri & todaro .1970;glstitiz.1976)

Во-вторых, такая занятость продиктована объективной потребностью рынка в мобильной рабочей силе, вызванной глобализацией, децентрализацией и специализацией производства. Усиление глобальной конкуренции побудило компании и работодателей изменить свои первоначальные методы организации централизованного крупномасштабного производства, чтобы адаптироваться к гибкой и изменяющейся рыночной среде и достичь цели увеличения прибыли и снижения себестоимости товаров и услуг за счет снижения затрат на рабочую силу. Рост глобальной интеграции также способствовал участию многих неформальных предприятий и работников с гибким графиком работы в глобальной производственной цепочке, которая экспортирует товары и услуги официальным предприятиям. В результате рабочие места в развивающихся странах постепенно перешли от стандартной работы к нестандартной или нетипичной. Заработная плата все большему числу работников выплачивается на почасовой и сдельной основе, а пособий по социальному обеспечению становится все меньше. Форма организации производства товаров или услуг постепенно меняется на субподряд мелким неформальным экономическим организациям или на субподряд сотрудникам за пределами предприятия. В ходе этого процесса гибкая занятость как неформальная экономическая деятельность начала превращаться в постоянное экономическое явление, сопровождавшее развитие капиталистической системы и связанное с капиталистическими производственными отношениями. В целом можно сделать вывод, что распространение новых нестандартных форм занятости связано со стремлением работников к гибким отношениям с работодателями, а работодателей - к минимизации расходов на персонал¹¹⁷.

Мимолетные изменения в сфере социально-трудовых отношений и управления персоналом, которые вызваны глобализацией и социальными преобразованиями, изменение условий и правил ведения бизнеса среди субъектов предпринимательской деятельности, а также изменения и проявления имеющихся проблем правового регулирования труда являются причинами возникновения нестандартных форм организации и видовых проявлений занятости среди наемных работников субъектов предпринимательства, самозанятых лиц и населения Китая в целом. Нестандартные формы занятости являются обратным сроком для различных механизмов занятости, которые отклоняются от стандартной занятости.

¹¹⁷ Walker B. How does non-standard employment affect workers?: A consideration of the evidence // New Zealand Journal of Employment Relations. 2011. №. 3. С. 15.

Они включают временную работу, работу по совместительству и по вызову, временную работу агентства и другие многопартийные трудовые отношения, а также замаскированную работу и все виды самостоятельной занятости населения. Увеличение масштабов нестандартных форм занятости в мире в последние несколько десятилетий было обусловлено различными факторами, в частности, такими как демографические сдвиги, регулирование рынка труда на разных уровнях, макроэкономические колебания и технологические изменения.

Иногда нестандартные формы занятости учитывали следующие изменения и давали возможность большему количеству работников интегрироваться в рынок труда, а иногда возникали проблемы для условий труда и производительности экономической деятельности, правовой и социальной защищенности рабочей силы, а также для общей эффективности рынков труда, экономики и общества в целом.

Поддержка достойной работы для всех требует глубокого понимания нестандартных, или, как их еще называют, нетипичных форм занятости и ее возможных как позитивных, так и негативных последствий. Цель функционирования социально-трудовых отношений в мире на основе социального партнерства и социальной ответственности заключается в обеспечении защиты работников, устойчивости бизнес-среды, успешной предпринимательской деятельности и развития рынка труда.

Итак, возникает проблема исследования перспектив и необходимости разработки рациональных подходов к поддержке и развития нестандартных форм занятости населения в прогрессивных странах на основе изучения лучших мировых практик¹¹⁸.

Нестандартная занятость, определенная Международной организацией труда (МОТ), включает в себя четыре различных типа занятых наемных работников, отклоняющихся от стандартных трудовых отношений. К ним относятся¹¹⁹:

- временная занятость (случайная работа и срочные контракты);
- работа на неполный рабочий день и организация работы по вызову;
- трехсторонние трудовые отношения (временная работа агентства и другие формы брокерской деятельности или рассылки рабочей силы);

¹¹⁸ Пшеничникова С.Н. Структура экономической системы: роль рабочей силы. СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2017. 469 с.

¹¹⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1629&context=intl> (дата обращения 14.10.2021).

– замаскированные трудовые или зависимые отношения для самостоятельной работы (где работники юридически классифицируются как самозанятые, а кто-то другой управляет их работой)

– К нестандартным формам занятости относят: полную занятость; неполная занятость, временных работников; занятых на началах вторичной занятости; занятость на основе договоров гражданско-правового характера; надомный труд; труд по вызову; дистанционную занятость; заемный труд (лизинг персонала, аутстаффинг персонала, аутсорсинг персонала); неформальную занятость; нерегистрированную занятость в неформальном секторе.

На повышение спроса на нестандартные формы занятости влияют особенности производства в постиндустриальную эпоху, глобализация, развитие международной сферы услуг, развитие ИТ-технологий и тому подобное. Использование нестандартных форм занятости имеет положительные и отрицательные черты¹²⁰.

С теоретической позиции взгляды на стандартность занятости менялись в зависимости от условий социально-экономического развития общества¹²¹. В отличие от стран Западной Европы и США, в Китае и России практически нет чисто лизинговых компаний, которые предлагают в лизинг специалистов из числа своих штатных сотрудников¹²².

В КНР наиболее развитой является заемный труд, в котором рабочий, нанятый одним работодателем, передается в распоряжение другого. Во временных условиях в пределах заемного труда выделяют аутсорсинг, лизинг персонала и аутстаффинг.

В ЕС формы занятости дифференцированы в зависимости от того, относятся ли они к сотрудникам или индивидуальных предпринимателей и фрилансеров; они могут также рассматриваться обеими группами¹²³. Уровень занятости населения в 2021 г. составлял 57,1%, уровень безработицы – 7,0%¹²⁴. Доля работников неполной занятости в общем объеме

¹²⁰ Давидюк Л. П. Нестандартные формы занятости в системе трансформации международного рынка труда // Экономический анализ. 2015. № 20. С. 30-34.

¹²¹ Ваховский Е.В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики: дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2016. 171 с.

¹²² Mooi-Reci I., Wooden M. Casual Employment and Long-term Wage Outcomes // At the Conference of the European Society of Population Economics. Berlin, 2016.

¹²³ Итоги года на рынке труда от SuperJob.ru: активные победят тревожных [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob> (дата обращения 20.12.2021).

¹²⁴ Evan Cunningham, Great Recession, great recovery? Trends from the Current Population Survey, Monthly Labor Review, U.S. Bureau of Labor Statistics, April 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.10> (дата обращения 20.12.2021).

рынка труда ЕС по состоянию на конец 2021 г. составляла 35,9%, доля самозанятых по наиболее актуальным данным на 2019 г. была равна 15,2%¹²⁵.

В России в 2021 г. уровень занятости, согласно статистике Всемирного банка, составил 59,8%, уровень безработицы – 5,0%¹²⁶. Данные национальной статистической службы в некоторой степени отличаются от тех, что представлены в базе Всемирного банка. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики РФ, по состоянию на июль 2022 г. численность рабочей силы составила 75 млн чел., уровень безработицы – 3,9%¹²⁷.

По данным Бюро статистики труда США, количество людей, занятых неполный рабочий день в 2021 г. составило 25,3% от общего количества занятых, которое соответственно равнялось 164,8 млн чел.¹²⁸ В США широко распространены нестандартные формы занятости, которые называют нетрадиционными формами с нестандартными условиями найма и труда, что и является признаком значительной гибкости рынка труда США, что позволяет компаниям успешно конкурировать на мировом рынке¹²⁹.

В США обсуждения нестандартной занятости вызывает ряд критических исследовательских вопросов. Первичный вопрос касается качества нестандартных форм и того, как они соотносятся со стандартными формами занятости для отдельного работника. Такая оценка предполагает выявление последствий невыполнения по характеру и объему расходов и выгод, возникающих. Для работников есть также предлагаемые преимущества нестандартных договоров о занятости, в том числе большая автономия, увеличение потенциала заработка, гибкость и больший контроль над уровнем труда и жизнь, что дает работникам возможность сбалансировать рабочие и семейные обязательства. Организации получают выгоду от того, что стандартные механизмы находятся за пределами обычных положений и защиты стандарта управления, тем самым позволяя экономии средств и возможность быстро адаптироваться к изменениям условий.

¹²⁵ World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.TOTL&country=> (дата обращения 19.10.2022).

¹²⁶ World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.TOTL&country=> (дата обращения 19.10.2022).

¹²⁷ В России уровень безработицы остался на историческом минимуме [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20220831/bezrobotitsa-1813547755.html?ysclid=l9exlvxjvl559548173> (дата обращения 19.10.2022).

¹²⁸ World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.TOTL&country=> (дата обращения 19.10.2022).

¹²⁹ Walker B. How does non-standard employment affect workers? A consideration of the evidence // New Zealand Journal of Employment Relations. 2011. №. 3. С. 15.

С этой точки зрения нестандартная занятость рассматривается как нестабильная и потенциально некачественная занятость. Эти опасения приобретают большее значение, когда их видят в контексте увеличения количества людей, перешедших в нестандартную занятость, как части процесса полной занятости, которая превращается в нестандартные работы, поскольку организации все больше используют аутсорсинг и временное использование агентством. Критики видят эти тенденции как часть более широкого нового подхода к управлению работой, которая увеличивает производительность труда путем увеличения расходов на работников и рисков использования такой рабочей силы¹³⁰.

В ЕС в связи с новыми трудовыми отношениями, которые отличаются от традиционных форм, появляются две новые формы занятости: общее использование сотрудников и распределение работы. В последнее время развиваются такие нестандартные виды занятости, как временное управление, случайная работа, мобильная работа с использованием ИТ-технологий, ваучерная работа, портфельная работа, одновременное дистанционное трудоустройство, совместная работа. В странах ЕС регулирование нестандартных форм занятости юридически обосновано¹³¹.

В современном глобализированном мире диверсификация трудовых отношений превращается в значительное конкурентное преимущество. Многое зависит от способности рынка труда успешно адаптироваться к быстрым изменениям экономической, социальной и институциональной среды. Но диверсификация трудовых отношений отрицательно коррелирует с жесткостью трудового законодательства¹³².

Нестандартные формы занятости будут продолжать развиваться по мере развития мирового рынка труда. Регулирование с помощью национального законодательства, коллективных переговоров и комплексных систем социальной защиты является ключом к обеспечению того, чтобы нестандартная занятость ассоциировалась с достойной работой в интересах как работников, так и предпринимателей.

Основными факторами инновационной трансформации форм, видов и условий занятости есть здоровую конкурентную среду на рынке труда, правовые формы сотрудничества, доверие между социальными партнерами, применения новейших научных и технологических достижений, глобальная сертификация персонала, поддержка

¹³⁰ Popiel P. "Boundaryless" in the creative economy: assessing freelancing on Upwork // Critical Studies in Media Communication. 2017. № 34(3). P. 220-233.

¹³¹ Лютов Н.Л. Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. 2019. № 3. С. 85-101.

¹³² Ваховский Е.В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики: дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2016. 171 с.

инновационного вектора развития экономики любой страны, где такие формы внедрены и развиваются.

Учетом современных мировых практик управление занятостью, тенденций развития рынка труда, системы социально-трудовых отношений, корпоративной культуры, концепции социальной ответственности государства, бизнеса и работников становится залогом повышения конкурентоспособности всех субъектов предпринимательства и экономико-хозяйственной деятельности любых форм. В настоящее время происходят определенные изменения в структуре занятости, появляются новые сферы (рис.6).

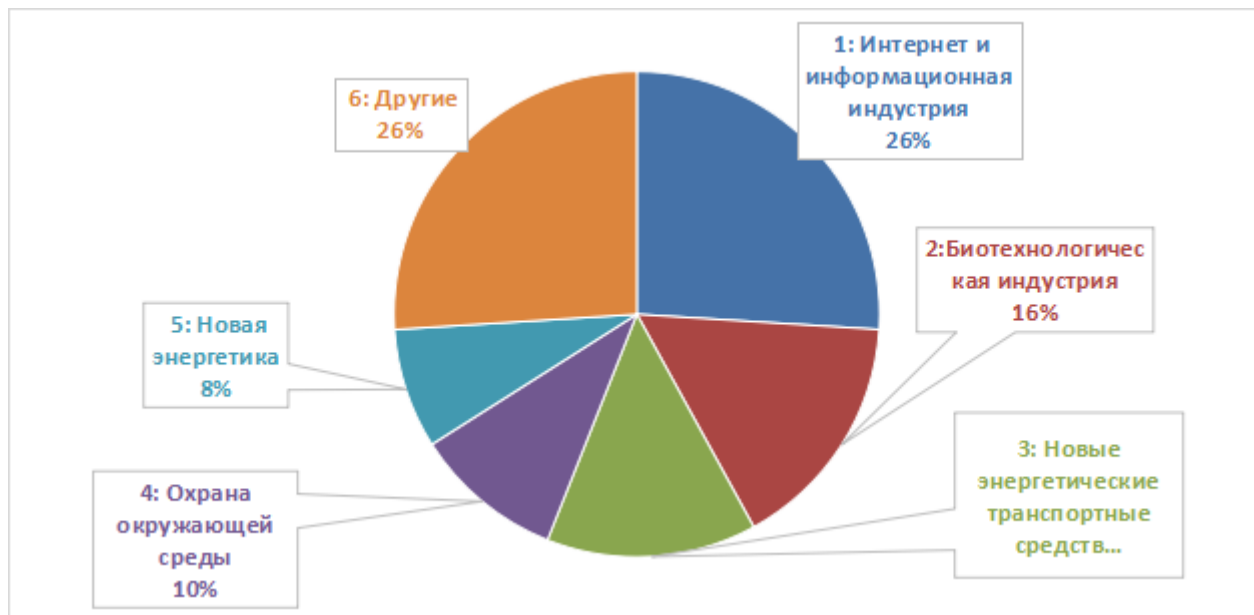


Рисунок 6 – Новые сферы занятости¹³³

Непрерывный рост новых моделей занятости, основанных на использовании Интернета, позволил цифровой экономике продемонстрировать сильный импульс и устойчивость.

В 1999 г. МІТ впервые предложил концепцию «Интернета вещей», а в 2005 г. Международный союз электросвязи (МСЭ) расширил значение этой концепции в своём ежегодном отчёте. Так называемый «Интернет вещей» относится к информационной сети, которая связывает объекты и объекты с широкими возможностями восприятия объектов, надёжной передачей и интеллектуальными возможностями обработки информации. Всеобъемлющее восприятие, надёжная передача и интеллектуальная обработка являются характеристиками Интернета вещей. Интернет вещей имеет три уровня. Уровень восприятия: радиочастотная идентификация (RFID), двумерные коды,

¹³³ Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019. Том 6. № 4. – С. 1353-1372.

камеры, датчики, сенсорные сети и другие технические средства обнаружения, сбора и измерения информации, доступа и сбора информации к объектам в любое время и в любом месте. Сетевой уровень: благодаря интеграции различных сетей связи и Интернета объекты подключаются к информационной сети, надёжное взаимодействие и обмен информацией могут осуществляться в любое время и в любом месте. Прикладной уровень: облачные вычисления, нечёткое распознавание и другие интеллектуальные вычислительные технологии анализируют и обрабатывают огромные объёмы межрегиональных, межотраслевых и межведомственных данных и информации для реализации интеллектуального принятия решений и контроля. В конце 2008 г. IBM предложила уравнение: Интернет + Интернет вещей = "Умная Земля"(Smart Earth). В июне 2009 г. Европейский союз объявил «План действий в Интернете вещей». Китай должен чётко представить план действий и стратегию для Интернета вещей в соответствии с национальными условиями для ускорения углублённого применения информационных технологий. Согласно последнему анализу измерений Всемирного банка в 120 странах, увеличение проникновения широкополосных услуг на 10% может привести к экономическому росту на 1,3%. Исходя из расчёта, что уровень проникновения интернета в Китае в 2020 г. достиг 70,4%¹³⁴, ожидается, что экономический рост в ближайшие 6 лет составит 2,8 процентных пункта, в среднем 0,47 процентных пункта в год.

По мнению китайского социолога Чжу Сунлинга «Новые формы занятости: концепции, модели и перспективы» наряду с развитием экономики «Интернет +» в Китае продолжают появляться новые экономические формы и новые формы занятости. Новые формы занятости создаются расширением традиционных отраслей в условиях Интернета и ещё не полностью преобразованы в новые независимые формы занятости. Его основные особенности: 1. Расширение традиционных форм занятости. 2. Режим работы, сочетающий в себе виртуальность и реальность. 3. Индивидуальный режим занятости. Как правило, нет никаких долгосрочных трудовых договорных отношений. 4. Работа по расширению использования Интернета, как правило, не требует одобрения или разрешения правительства. 5. Появление новых форм занятости с использованием Интернета обусловлено инновациями. Усовершенствование технических факторов, средств производства и эволюция других факторов производительности привели к

¹³⁴ World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.TOTL&country=> (дата обращения 19.10.2022).

развитию этой концепции, но согласно классификации моделей занятости Международной организации труда, она все ещё относится к нестандартной занятости.

Новые модели занятости выглядят следующим образом:

1. Режим Макера (Mak-er) – относится к новой форме занятости, в которой работники достигают инновационного развития посредством самозанятости. Модель производителя включает в себя два типа стабильной и оппортунистической занятости: модель стабильного производителя – это, в основном, форма предпринимательской занятости, реализуемая через платформу электронной коммерции. Таких как: Alibaba, JD и др.

2. Модель производителя возможностей – это типичная модель производителя, то есть модель предпринимательства и занятости, в которой созданный бизнес является формирующим, инкубируемым и без регистрации или регистрации бизнеса.

3. Модель Witkey – относится к тем, кто использует Интернет для преобразования услуг в выгоды. Работодатели используют Интернет для превращения своей мудрости, знаний, опыта и способностей в модель занятости нового типа, в которой используются методы краудсорсинга.

4. Ориентированная на клиента модель – относится к сотрудникам, которые нарушают ограничения первоначальной маркетинговой модели и напрямую связываются с клиентами через интернет-платформу. Такие как: Didi Travel, автомобиль Rapran, приложение для проживания в семье и т. д.

5. Режим клиента круга – это режим занятости, в котором работники полагаются на экономику сообщества, на круг обмена и используют доверие членов круга обмена для получения дохода. Такие как: Wechat бизнес, прямая доставка товаров, интернет-знаменитости и т.д.

6. Гостевой режим с частичной занятостью – относится к режиму, в котором сотрудники получают доход от работы с частичной занятостью.

С энергичным развитием интернет-индустрии, она привлекла много талантов. Отметим, что тенденция роста занятости в данной сфере будет продолжать свое развитие (рис. 7).

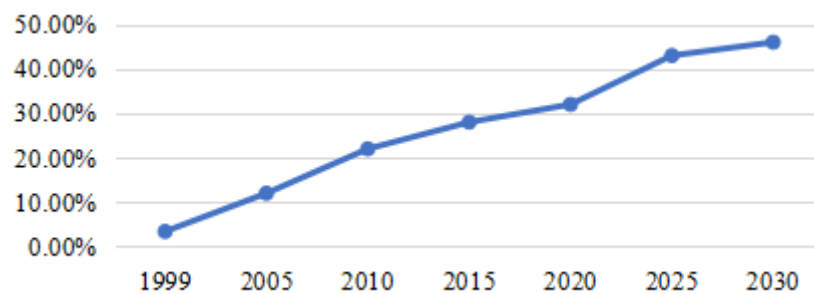


Рисунок 7 – Тенденции занятости в интернете (доля занятых, %)

Как показывает статистика, средний возраст работников интернет-индустрии составляет 28,3 года, средний трудовой стаж 2,5 года, а образование выше колледжа (рис. 8).

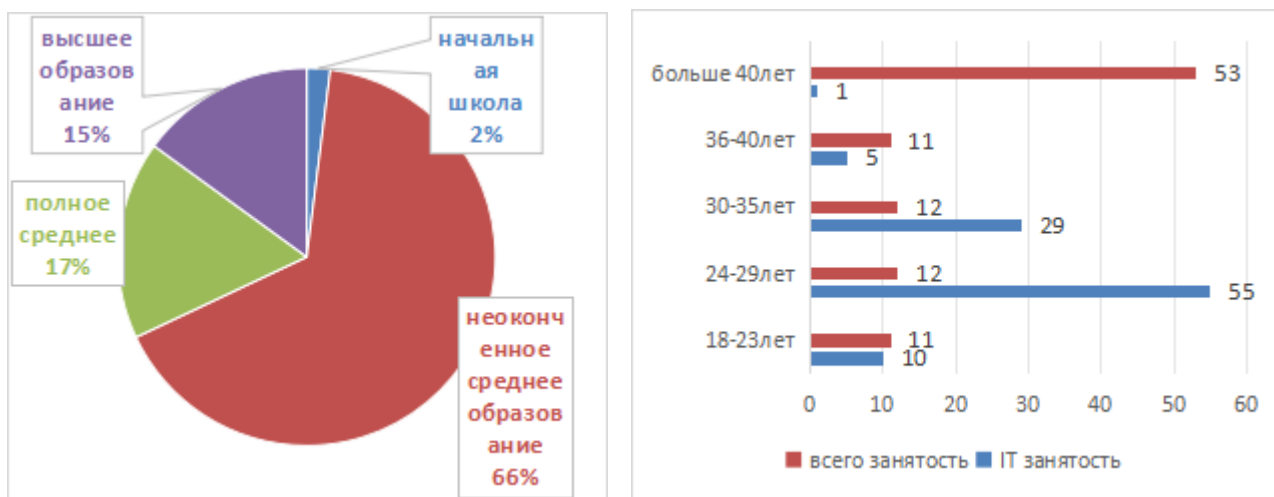


Рисунок 8 – Характеристика занятости в ИТ-индустрии по возрасту и уровню образования работников

Сочетая вышеперечисленные факторы, ИТ-индустрия, как новая отрасль, отличается от традиционных отраслей возрастом, опытом работы и образованием.

2.2. Изменение структуры и форм занятости Китая в XXI веке: социально-экономический анализ

Занятость – это метод, гарантирующий уровень жизни людей, а также является важнейшим вопросом социального и экономического развития. Со времени основания Китайской Народной Республики в 1949 году она позиционирует себя как социалистическая

страна. Китай также претерпел переход от плановой экономики к рыночной и стал путем развития социализма с китайскими характеристиками в зависимости от ситуации в стране. Толчок к экономическому росту для достижения цели социалистического производства и удовлетворения реальных потребностей всестороннего развития народа является сегодня самым большим толчком к экономическому росту.

В Китае численность населения по состоянию на 2023 г. насчитывает 1.409 млрд чел., поэтому все проблемы в Китае масштабные и сложные. Данные показывают, что в 2023 году коэффициент рождаемости населения нашей страны составит 6,39%, а естественный прирост населения -1,48%. С 2022 года это уже второй год отрицательного прироста населения в стране, и снижение увеличилось с -0,60% на тысячу человек до -1,48%. При анализе проблем безработицы и занятости необходимо учитывать демографию, внутреннюю и внешнюю миграцию населения. С ростом населения почти не наблюдается кризиса экономического роста или экономического спада в экономике, что характерно для современной ситуации в мире и число безработных также увеличивается. В Китае рост населения является особенно важной темой.

В 2023 г. население в городской местности Китая составляло 932,67 млн чел., а в сельских территориях снизилось до 477,00 млн чел., что составляет 51.1% и 48.9%, соответственно. Доля сельского хозяйства в ВВП Китая составила 6,7%. Общая численность занятых сельских жителей в 2021 г. достигла 292,51 млн чел., из которых непосредственно заняты в деревнях и селах 120,79 млн чел., а 171,72 млн чел. являются трудовыми мигрантами, трудящимися в городах. С учетом того, что численность занятых в Китае в 2021 г. достигла 746,52 млн чел., доля сельских занятых составила 39,2% (уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 1,0%), и соответственно доля сельских трудовых мигрантов в общей занятости составила 23,0%, увеличившись на 0,4 процентных пункта, чем в предыдущем году¹³⁵.

С развитием экономики Китая и развитием науки и техники Китай в последние годы активно развивает онлайн-платформы для трудоустройства, расширяет обмен информацией между предприятиями и работодателями и обеспечивает обмен информацией. Лучше решить проблему безработицы.

Китай – это страна с большим населением, и население играет огромную роль в развитии национальной экономики. Сельские жители в Китае являются и мелкими

¹³⁵ Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01> (дата обращения 19.10.2022).

собственниками, и работниками. Сельская рабочая сила мигрирует в города, так как существует возможность повысить доход, из-за чего возникает рецессивная занятость.

Миграция населения является важной проблемой современного развития Китая. При выборе места работы, крупные населенные пункты экспортируют услуги рабочей силы, такие как Хэнань, Шаньдун, Цзянси, Сычуань, в то время как население импортируется в города Пекин, Шанхай, Шэньчжэнь, Гуанчжоу и другие экономически развитые города первого уровня.

Это объясняется тем, что «нунминьгун» - «крестьяне-рабочие», как они называются в Китае, проживают в городах, не имея на это прав. Крестьяне переезжают из села в город из-за перенаселенности, малоземелья и низких доходов. Приток фермеров в городские районы делится на временные периоды. В Китае считается, что это связано с миграционной деятельностью перелетных птиц.

Нисходящее давление на китайскую экономику содержит накопленные риски противоречий в сфере занятости, т.е. традиционные рабочие места имеют тенденцию к снижению, группы с трудностями в трудоустройстве остаются высокими, множественные противоречия в переходных областях перекрываются, эффект от активной политики занятости снижается, а стабильность политики занятости «уменьшается в количестве и ухудшается».

В основном это отражено в нескольких аспектах:

1. Уменьшение давления на экономику может привести к накоплению будущих противоречий в сфере занятости. На ранней стадии не было очевидной потери рабочих мест, хотя в некоторых отраслях или регионах потеря рабочих мест более очевидна. В частности, некоторые традиционные отрасли, такие как текстильная, бумажная, машиностроительная, химическая, и некоторые отрасли, в которых сокращаются мощности, сталь, уголь, потери рабочих мест, являются более серьезными. Соответственно приносит некоторые трудности с трудоустройством.

2. Преобразование старой и новой кинетической энергии создает новые проблемы для роста занятости. Ограничения для преобразования старой и новой кинетической энергии включают серьезные независимые инновационные возможности, трудности в формировании эффективной поддержки человеческого капитала, отсутствие достаточного охвата при разработке новых форматов, потенциальные риски занятости, а также риск снижения занятости на производстве и замены роботов для использования.

3. Усиление конкуренции за международные рабочие места. Согласно Докладу о глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума за 2022 г., по

конкурентоспособности Китай занимает 17-е место, по рынку труда – 7-е место, а качество инфраструктуры образования – только 28-е место¹³⁶. Общий уровень образования относительно низкий. Продолжительность обучения взрослых на 4-5 лет ниже, чем в развитых странах. Доля детей в возрасте 25-64 лет с высшим образованием составляет 10-20% от доли развитых стран. Спрос и предложение на рабочую силу смещены, «трудно найти работу» существует большой сложный кадровый разрыв. Приоритет занятости требует дальнейшей стратегической интеграции.

Стратегии развития, тесно связанные с занятостью, включают в себя: отличную стратегию входа и выхода; общую стратегию регионального развития; стратегию сетевого влияния; национальную стратегию больших данных; стратегию инновационного развития; стратегию развития военно-гражданской интеграции; стратегию открытия; стратегию зоны свободной торговли; стратегия приоритета талантов и стратегия национальной безопасности.

По мере экономического роста структура занятости будет меняться в зависимости от промышленного уровня, отражающего закон перехода рабочей силы из первой отрасли во вторую, а затем из первой и второй отраслей в третичную, и эта структура занятости является межотраслевой. Закон изменения является общей тенденцией в развивающихся странах. Когда структура промышленности развивается до самой высокой ступени, в третичной промышленности наблюдается самая высокая доля занятости, но модернизация промышленности и расширение занятости не всегда соответствуют.

В настоящее время экономическое развитие Китая вступает в позднюю стадию индустриализации, характеристики развития передовой промышленной структуры становятся более очевидными, структура занятости постоянно корректируется и оптимизируется, а доля первичной промышленности сохраняется на низком уровне.

Промышленное развитие должно быть сосредоточено на использовании новых преимуществ, уделять больше внимания повышению производительности труда в сельском хозяйстве и регулировать внутреннее переваривание и внешнюю передачу избыточного труда, вторые и третьи отрасли доминируют в развитии национальной экономики, а промышленное развитие должно основываться на структурных преобразованиях, модернизации и повышении качества развития. Ключевой момент, особенно в третичной отрасли, заключается в том, чтобы увеличить скорость развития и создать больше рабочих мест для экономического развития.

¹³⁶ IMD World Competitiveness Booklet 2022. International Institute for Management Development. June 2022. Switzerland. 125 p.

В настоящее время мировая экономика находится в периоде стратегической перестройки, и содействие развитию инноваций и созданию новых источников роста стало новым направлением сотрудничества между странами. Китай вступил в этап реформирования глубоководных районов и реструктуризации экономической структуры. Темпы экономических преобразований и структурной перестройки ускоряются. Роль промышленного развития в поддержке экономики становится все более важной. В то же время общее качество рабочей силы постоянно улучшается, и сфера занятости также показывает некоторые новые характеристики.

Чтобы лучше защитить занятость и избежать безработицы во время преобразования структуры занятости, в этой статье предлагаются следующие политические рекомендации:

Примите во внимание соответствующий выбор технологии и инновации. Нынешнее внимание Китая к технологическим инновациям и развитию услуг производителей неизбежно приведет к драматическим изменениям в структуре промышленности, что весьма отличается от предыдущей индустриализации Китая: выбор технологий и ориентация на занятость. Необходимо обратить внимание на безработицу, которая может возникнуть во вторичной промышленности. Поэтому, во-первых, существует необходимость достижения компромисса между технологическими инновациями и занятостью, а также обеспечения защиты с точки зрения субсидий работникам, выплаты страховых взносов по безработице, обучения переносу работы и повышению квалификации. Кроме того, необходимо усовершенствовать и усовершенствовать информационную сеть и систему обслуживания рынка труда, максимально снизить операционные издержки на поиск работы и подбор персонала и снизить уровень безработицы.

Создать механизм мониторинга уровня безработицы в соответствии с трансформацией структуры занятости. В настоящее время Китай не может точно отслеживать изменения в структуре занятости, и обследование уровня безработицы является очень эффективным показателем. Поэтому необходимо изменить существующий зарегистрированный статистический механизм уровня безработицы и внедрить большую систему выборочных обследований уровня безработицы, чтобы точно отслеживать уровень безработицы и, следовательно, иметь более точный мониторинг изменений в структуре занятости.

Что касается промышленной политики, постарайтесь сбалансировать занятость. Исходя из предпосылки обеспечения стабильной занятости, с научной точки зрения организуйте путь промышленной трансформации и модернизации, в том числе сосредотачиваясь на преимуществах трудоемких отраслей, выбирая промышленный

порядок промышленной трансформации и модернизации, сочетая промышленную трансформацию и модернизацию с переходом между промышленными регионами и повышая внимание к малым и средним предприятиям. Поддержка предприятий и новых отраслей

Исследование показало, что структура промышленности Китая в основном соответствует модели международного теоретического стандарта, а трансформация структуры занятости в Китае отстает от структуры промышленности. Координация развития первичной промышленности плохая, и существует большое количество избыточного труда, который не был переведен. Координация развития вторичной промышленности является относительно хорошей, и роль содействия трудовой занятости очевидна, но все еще есть много возможностей для координации между структурой промышленности и структурой занятости. Координация развития третичной промышленности является наилучшей, способность поглощать рабочую силу сильна, а эволюция структуры промышленности и трансформация структуры занятости постепенно становятся синхронизированными.

Высокий уровень безработицы в Китае связан со следующими причинами:

1. Наследование поколений в Китае очень слабое. Многие ученые считают, что причиной его влияния является особая система социальной организации в Китае – система регистрации домохозяйств.

2. Из-за двойственной структуры. В Китае больше сельского населения, высокий уровень рождаемости, низкий уровень жизни и низкий уровень образования. На сегодняшний день в КНР в среднем у каждого человека есть 1/15 га пахотной земли.

3. Процесс урбанизации ускоряется. Второе и третье поколения фермеров стремятся к высокому уровню городской жизни, надеясь получить качественное образование и качественную жизнь.

4. Из-за низкого дохода в сельской местности многие сельские жители не могут оставаться в деревне, поэтому они переезжают в города.

5. В Китае на протяжении многих лет правительство имеет систему управления, которая разделяет города и деревни. Это также побудило сельские районы сохранить излишки рабочей силы¹³⁷.

С урбанизацией, строительством новой деревни и углублением экономических реформ, проблема безработицы все еще существует. Проблема занятости в последнее время снова стала заметной, потому что это ведет к экономическому развитию и трудностям в повышении уровня жизни людей.

¹³⁷ Лю Хуайлянь. Пути миграции сельской свободной рабочей силы. Пекин, 2001.

Университеты, центры политических исследований и государственные учреждения постоянно уделяют внимание вопросам занятости, изучают и обсуждают пути решения проблем занятости, а также формулируют конкретные цели и планы развития в соответствии с различными регионами. Для поддержки малых и средних предприятий и ускорения развития инновационных научно-технических предприятий основными контрмерами являются оптимизация структуры промышленности, совершенствование системы рыночной экономики, ускорение и углубление реформ, стабилизация первичной промышленности, развитие вторичной промышленности и третичной промышленности, а также поощрение различных форм занятости.

Если прирост составит свыше 10%, то будет увеличение инфляции, поэтому самым подходящим уровнем прироста является 8-10% ВВП.

Некоторые эксперты считают, что если Пекин будет продолжать предпринимать попытки по наращиванию инвестиций, то это может оказать негативное влияние на среднесрочные показатели экономики Китая¹³⁸.

«Новый формат» развития рынка труда преследует не только стабильность самого рынка труда, но и решение наиболее важных проблем социального обеспечения граждан страны, среди которых: ¹³⁹

- растущий спрос на таланты на рынке труда;
- неуравновешенность в рабочей силе городского и сельского населения;
- сокращение трудоспособного возраста населения (старение населения).

Новая отправная точка для перехода Китая на рынок труда должна быть рассмотрена в 2022 г. В прошлом, в ходе экономического развития, богатые и относительно недорогостоящие трудовые ресурсы действительно служили ключевым элементом поддержки для многих предприятий, позволявшим им в течение определенного периода времени достигать прибыльного роста. Однако временной сдвиг несложен, и по мере того, как экономика Китая вступает на путь качественного развития, нынешний рынок труда претерпевает глубокие изменения с далеко идущими и четкими целями. По данным Национального бюро статистики Китая и международной статистической информации, данные показывают, в 2023 г. рост производительности труда в Китае достиг 5.7%¹⁴⁰.

¹³⁸ Всемирный банк снизил свой прогноз по Китаю [Электронный ресурс] // Коммерсант, 17.03.2009. Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2009/03/18/china/?ysclid=19dkuf2rpc51069482> (дата обращения: 30.11.2021).

¹³⁹ В.Г. Былков : РАЗВИТИЕ РЕКРУТИНГОВЫХ ИНФОРМАЦИОННО-КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ НА КИТАЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА «НОВОГО ФОРМАТА» // Baikal Research Journal/2020. Т. 11, № 2

¹⁴⁰ 2023年中国全员劳动生产率为161615元/人 [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.baike.com/wikiid/7340812542698782760?baike_source=doubao (дата обращения: 30.11.2023).

Во главе реформ рынка труда в КНР заложены ориентиры на обеспечение сбалансированности и росте гибкости рынка труда, что будет способствовать экономическому переходу Китая к новому формату развития рынка труда.

Во-первых, в период структурной перестройки экономики постепенная стабильность и сбалансированность рынка труда могут быть достигнуты более эффективно в рамках национальной политики развития, что должно способствовать перераспределению прибавочной рабочей силы в сельских районах (в сельских районах) за счет бюджетных ассигнований.

Во-вторых, развитие рынка. Затем реализация реформы национального рынка труда решит проблему беженцев и иммигрантов путем создания рабочих мест на высоком уровне и соответствующей нехватки персонала в определенных секторах экономики.

Развитие рынка труда Китая сегодня гарантировано государственным сектором услуг, и это наиболее динамично развивающийся и популярный сектор экономики.

В июне 2023 года уровень безработицы в национальном городском опросе составил 5,2%. В июне уровень безработицы в национальном городском опросе составил 5,2%, как и в предыдущем месяце. В первом полугодии средний уровень безработицы в национальном городском опросе составил 5,3%, что на 0,2 процентных пункта ниже, чем в первом квартале. Фактически, в последние годы уровень зарегистрированной безработицы в городах, объявленный правительством Китая, не превышал 3,5-4,0%. На конец первого квартала 2024 года национальный уровень зарегистрированной безработицы в городах составлял 3,89%. По данным Национального бюро статистики, за первые три квартала по состоянию на 2024 год средний уровень безработицы в городах Китая, согласно опросу, составлял (Рис 9)



Рисунок 9 -Национальное исследование уровня безработицы в городах за июнь 2023 года¹⁴¹

Структурные тенденции в экономике Китая, как показатель эффективности реформ, направленных на обеспечение устойчивого развития рынка труда¹⁴².

Новый тип урбанизации с китайскими особенностями является важным содержанием и неизбежным шагом модернизации в китайском стиле, а также необходимостью создания правительства, ориентированного на предоставление услуг, и совершенствования государственных функций. Новый тип урбанизации ставит людей в центр внимания, и содействие лучшей и более быстрой интеграции сельских и городских мигрантов, которые являются важной движущей силой городского строительства, в город, несомненно, является основным содержанием нового типа урбанизации, ориентированной на людей. Миграция населения из поселка в город происходит из-за отсутствия у них собственного человеческого капитала, В основном заняты в неформальном секторе, который не зависит от социального обеспечения, Институциональные барьеры и собственные слабости человека создают непреодолимую преграду на пути миграции детей из сельской местности в города, Это не способствует продвижению нового типа урбанизации, в основе которой лежат люди. Хань Сюй и Ся Сяньли использовали неформальную занятость в качестве промежуточной переменной для изучения влияния социального капитала на семейную миграцию мобильного населения. Их исследование показало, что новый тип социального капитала не может напрямую влиять на семейную миграцию мигрантов из сельской местности в города, но сначала влияет на миграцию из сельской местности в городскую. мигранты стремятся получить более высокий уровень неформальной занятости, а затем косвенно повлиять на миграцию своей семьи (Хань Сюй, Ся Сяньли, 2019). Чжан Ли использовала сравнительные данные исследования по мониторингу динамики численности мигрантов в Китае за 2018 год (CMDS), чтобы взять численность мигрантов из сельской местности в городах в качестве объекта исследования и использовать неформальную занятость в качестве ключевой объясняющей переменной для изучения механизма влияния численности мигрантов из сельской местности в городах, занятых неформальной занятостью о миграции детей (Чжан Ли.2020) .

¹⁴¹ https://www.baidu.com/s?tn=25017023_13_dg&ch=1&ie=utf-8&wd=2023%E5%B9%B4%E6%9C%88%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%9F%8E%E9%95%87%E8%B0%83%E6%9F%A5%E5%A4%B1%E4%B8%9A%E7%8E%87

¹⁴² Гао Ф., Кунченко Ю. В. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. 2015. №2. С. 82–84.

Исследование показало, что: во-первых, влияние неформальной занятости на миграцию детей из сельской местности в города прошло проверку на значимость, эндогенный тест и тест на устойчивость, и оно является значительно отрицательным на уровне 1%, что указывает на то, что неформальная занятость оказывает негативное влияние на миграцию детей из сельской местности в города. миграция детей из сельской местности в города-мигранты. Во-вторых, неформальная занятость мигрантов из сельской местности в города оказывает негативное влияние на миграцию детей в младенческом, школьном и подростковом возрасте. В-третьих, когда сельские и городские мигранты имеют разную занятость, отрасли занятости и условия труда, также существуют различия во влиянии их неформальной занятости на миграцию их детей.

Когда только один муж из пары переезжает в город на работу, вероятность того, что их дети переедут в город вместе с ними, снижается. Напротив, если жена переезжает в город на работу, вероятность того, что их дети переедут в город вместе с ними, возрастает. Особенно в тех случаях, когда оба супруга переезжают из сельской местности в город вместе, вероятность того, что их дети переедут вместе с ними, выше, чем если бы одна из сторон переезжала в одиночку, и наиболее вероятна семейная миграция. Кроме того, с точки зрения характеристик мобильности, масштабы мобильности также оказывают важное влияние на миграцию их детей.

После 1980-х годов Китай вступил в новый период социальных преобразований. Социальные преобразования, произошедшие за последние 30 лет, создали великолепных фермеров. Плавный исторический свиток с картинками. В настоящее время поток фермеров характеризуется большим разнообразием. Исходя из общего масштаба мобильности фермеров, временных рядов мобильности фермеров, основного состава мобильности фермеров, области мобильности фермеров, мотивации мобильности фермеров и защиты прав и интересов фермеров. Подробно рассматриваются характеристики мобильности фермеров с точки зрения барьеров, степени организации мобильности фермеров и доступа к информации о мобильности фермеров.¹⁴³

1. С точки зрения времени, время прохождения становится все длиннее и длиннее, а сезонность и периодичность очевидны. Внедрение системы семейных контрактов на

¹⁴³ Ли Цюаньси. Чжао Лин // Характеристики и тенденции мобильности фермеров после социальных преобразований // Journal of Beihua University (Social Sciences). 116-110

совместное производство и развитие сельскохозяйственной науки и техники в определенной степени освободили фермеров от тяжелого сельскохозяйственного труда, в результате чего у них появилось много свободного времени.

2. С точки зрения основного состава, фермеры-мигранты имеют очевидные характеристики с точки зрения возраста, пола, культурного уровня и навыков. Прежде всего, абсолютная доля молодых фермеров приходится на возрастную категорию. Согласно результатам социологического опроса, проведенного исследователем Лу Сюэем из Китайской академии общественных наук, средний возраст работников сельского хозяйства в стране составляет 43 года. В возрасте 9 лет число трудящихся-мигрантов, которые выезжают за рубеж, составляет 38 человек. 38 лет. Среди трудовых мигрантов "лица в возрасте до 30 лет составляют 33,3%", а лица в возрасте до 40 лет - 65%.

3. С точки зрения профессиональной ориентации, большинство фермеров-мигрантов сосредоточены в трудоемких отраслях промышленности. Существует тесная взаимосвязь между профессиональной ориентацией фермеров, выходящих на работу, и уровнем культуры фермеров и их профессиональными навыками. Если у вас высокий уровень образования и сильные навыки, вы можете получить больше возможностей для трудоустройства. Общий низкий культурный уровень и низкая квалификация китайских фермеров приводят к тому, что они могут выбирать для своей карьеры только чисто физические отрасли или должности, которые не требуют высокого культурного уровня или низких технических требований.

4. С региональной точки зрения, фермеры переезжают из экономически слаборазвитых районов в развитые. Причина, по которой фермеры выбирают определенное место для трудоустройства, часто определяется исходя из экономического и социального развития региона и вероятности того, что они смогут получить стабильную работу в этом районе.

5. С точки зрения мотивации, это показывает особенности перехода от одной мотивации к нескольким мотивациям. Для фермеров увеличение доходов является наиболее важным источником мотивации к мобильности фермеров. Однако по мере восстановления доходов фермеров мотивация для их мобильности постепенно меняется.

6. С точки зрения условий жизни и защиты прав и интересов, жизнь фермеров, приезжающих в город, сложна, а защита прав и интересов затруднена. Как местные фермеры, они должны подать заявление на получение ряда соответствующих документов для въезда в город на работу. По этой причине им необходимо оплачивать дополнительные расходы на мобильность; они часто сталкиваются с дискриминацией на производстве при поиске

работы, и им трудно добиться равной оплаты труда для коллег; когда их дети даже если они смогут поступить в хорошую школу, им придется заплатить гораздо более высокую цену, чем городским учащимся; социальное обеспечение для них еще более желательно.

7. С точки зрения организационных характеристик, такие характеристики, как “родство и география”, очевидно, играют важную роль в нерегулярной организации. Так называемые организационные характеристики мобильности фермеров относятся к особой форме организации, формируемой фермерами в процессе переезда из сельской местности в города и после въезда в города.

8. В потоке фермеров наблюдается явление “перетекания”. Так называемое явление “перепрофилирования” относится к тому явлению, когда фермеры, приезжающие в город на заработки, возвращаются по месту регистрации своего домохозяйства. Вообще говоря, переплавка включает в себя положительную и отрицательную переплавку. Положительная прибыль относится к тем фермерам, которые “передумали и заработали билеты”, работая в городе. Переехав в город, они достигли своей цели - накопили капитал, чтобы вернуться домой и начать бизнес. ; Под негативным перетоком понимается явление, когда те, кто не может найти работу в городе, или чей доход в городе не так высок, как в сельской местности, или кто вынужден покинуть город и вернуться в сельскую местность по другим причинам, которые наносят серьезный ущерб их жизни и имуществу.

Поток трудовых мигрантов среди занятого населения является ключом к пониманию рынка труда Китая. В то же время это также определяет ключ к рыночной занятости. Это также ключ к определению занятости на рынке. Поэтому поток рабочих-мигрантов, а не уровень безработицы определяет динамику китайского рынка труда.

«Новая форма» развития рынка труда Китая связана с преодолением выявленных проблем, связанных с конкретными обстоятельствами его развития, в том числе с преодолением системного кризиса на рынке труда.

В Китае фриланс развивается достаточно быстро и эффективно – сегодня рынок Китая очень привлекателен для многих международных инвесторов, но прежде, чем открывать отдельные филиалы международных компаний, все чаще прибегают к услугам фриланса¹⁴⁴. В Китае самыми популярными сферами для фриланса считаются¹⁴⁵:

¹⁴⁴ Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ> (дата обращения 30.10.2021).

¹⁴⁵ Острась В. Рынок труда: фриланс в Китае [Электронный ресурс] // Рубрика: Бизнес за границей. Режим доступа: <http://www.transitplus.ru/podcast/podkast-18-rinok-truda-frilans-v-kitae/> (дата обращения 04.11.2021).

1) переводчики – как разовые переводчики для бизнес-встреч, так и систематические сопровождения сделок или бизнес-мероприятий;

2) менеджеры ВЭД – специалисты в области организации и поддержки логистических цепей, поставок или поиском кадров на территории Китая для международных компаний;

3) маркетологи – удаленные специалисты, которые проводят исследования внутреннего рынка, выявляют специфику и особенности ниш для будущего бизнеса или для уже успешно развивающихся в рамках новых стратегических задач.

В Китае также активизируется процесс трансформации института занятости, что характеризуется возникновением ее новых форм и видов, изменениями в коллективно-договорном регулировании. При таких условиях государственная политика должна учитывать указанные тенденции и их объективный характер и обеспечивать адекватную защиту работников, участвующих во всех формах занятости. Именно поэтому выделение новых особенностей и форм сферы занятости и определение перспектив ее регулирования является актуальным вопросом и требует более детального исследования.

В Китае сегодня все более заметны тенденции постепенного снижения уровня занятости населения в производственном секторе глобальной экономики и существенного повышения уровня занятости в секторе услуг на фоне снижения общемирового уровня занятости. Указанные сдвиги приводят к изменениям в структуре и характере занятости, что влияет на состояние мирового рынка труда и формирует новые тенденции его трансформации.

Изменения в структуре и формах занятости влияют на систему ценностей современного работника: углубляют их дифференциацию на рынке труда – сегодня работнику важен не только уровень дохода, но и имидж предприятия, его социальная ответственность перед обществом, понимание личного вклада в цели компании, вектор развития как профессионала внутри этого предприятия и т.п. Такой вывод был нами сделан по результатам контент-анализа объявлений об актуальных вакансиях, размещенных в китайском сегменте сети Интернет компаниями-работодателями, отобранными в равных пропорциях из всех основных отраслей экономики КНР (N=100) в период с июля-августа 2022 года. Была проведена разбивка/группировка компаний по их размеру. Целью исследования было определено выявление основных требований, предъявляемых к кандидатам на удаленные рабочие позиции. Для анализа было отобрано 425 объявлений о вакансиях. Всего было выявлено 18 ключевых требований. Некоторые результаты исследования представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты исследования объявлений вакансий китайских компаний¹⁴⁶

Выявленные критерии отбора кандидатов	крупные компании		средние компании		малый бизнес		Итого
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	
знание нормативно-правовых актов	5	1,7%	15	18,8%	1	4,2%	21
высшее образование по профилю	12	4,1%	17	21,3%	2	8,3%	31
опыт работы от 3-х лет	10	3,4%	12	15,0%	1	4,2%	23
готовность к ненормированному графику работы	6	2,0%	1	1,3%	2	8,3%	9
знание программных офисных продуктов	6	2,0%	1	1,3%	1	4,2%	8
высокий коммуникативный потенциал	12	4,1%	2	2,5%	1	4,2%	15
умение продуцировать новые знания, идеи, методы	17	5,8%	1	1,3%	1	4,2%	19
способность к обучению	18	6,1%	2	2,5%	3	12,5%	23
способность критически мыслить	27	9,2%	3	3,8%	1	4,2%	31
готовность изменяться, отказываться от стереотипов	13	4,4%	2	2,5%	1	4,2%	16
целеустремленность	13	4,4%	5	6,3%	2	8,3%	20
настойчивость	14	4,8%	2	2,5%	1	4,2%	17
ответственность	28	9,6%	5	6,3%	1	4,2%	34
дисциплинированность	33	11,3%	4	5,0%	1	4,2%	38
инновационность	25	8,5%	3	3,8%	1	4,2%	29
самоконтроль	22	7,5%	2	2,5%	2	8,3%	26
адаптивность	32	10,9%	1	1,3%	1	4,2%	34
устойчивость к нервно-психическим перегрузкам	28	9,6%	2	2,5%	1	4,2%	31
Всего	293	100%	80	100%	24	100%	425

По результатам анализа, можно сделать выводы о том, что:

1) информатизация и интеллектуализация экономики нуждается в высокообразованных, высококвалифицированных работников;

2) приоритетными критериями для крупных компания являются кандидаты, имеющие высокий коммуникативный потенциал, которые умеют продуцировать новые знания, идеи, методы, способны к обучению, обладают критическим мышлением, готовы изменяться, отказываться от стереотипов, наделены такими чертами характера, как целеустремленность, настойчивость, ответственность, дисциплинированность, инновационность, адаптивность, самоконтроль, устойчивость к нервно-психическим перегрузкам, высокий уровень трудоспособности и жизнеспособности;

¹⁴⁶ На основе данных сайтов <http://www.chinajob.com> и <https://www.chinaheadhunter.net/>

3) средние компании отдают предпочтения кандидатам с критерием высшего образования и наличия опыта работы, профильных знаний по специальности;

4) компании малого бизнеса желают видеть в кандидатах большую отдачу делу в виде ненормированного рабочего дня, целеустремленности, способности к быстрому обучению и с высоким самоконтролем.

Сравнительная характеристика признаков «старой» и «новой» моделей рынка труда Китая представлена в табл. 5.

Таблица 5 – Сравнительная характеристика признаков «старой» и «новой» моделей рынка труда Китая

Показатели «старой модели» рынка труда Китая	Показатели «новой модели» рынка труда Китая
Жесткое государственное регулирование трудовых отношений	Включение рыночных механизмов регулирования трудовых отношений, но с учетом национальных интересов и стратегий развития
Низкая цена труда	Рост уровня заработной платы с учетом колебания спроса и предложения на труд, социальная поддержка
Отсутствие правового регулирования в частном секторе	Систематизация и нормативно-правовое обеспечения вопросов регулирования трудовых отношений в частном секторе
Трудоизбыточность во многих районах страны	Трудодефицитность некоторых районов из-за демографических проблем и политики урбанизации населения страны
Преобладание низкоквалифицированного труда	Создание высокопрофессиональных научно-технических кадров
Низкие затраты развитие человеческого потенциала	Высокие затраты развитие человеческого потенциала

Оценка эластичности занятости по отраслям экономики на рынке труда Китая представлена в табл. 6.

Таблица 6 – Оценка эластичности занятости по отраслям экономики в Китае¹⁴⁷

Год	Промышленность	Сельское хозяйство	Сфера услуг
1993-2000	0,10	-0,13	0,52
2001-2008	0,23	-0,45	0,28
2009-2021	0,35	-0,83	0,31
Средние значения	0,23	-0,47	0,37

На основании данных табл.6 можно отметить стабильную занятость в промышленности и сфере услуг и маленькую чувствительность отраслей к динамике ВВП. Массовый приток работников из сельскохозяйственного сектора в промышленность и сферу

¹⁴⁷ Raphael Lam, Xiaoguang Liu. China's Labor Market in the «New Normal». 2017, Vol. 15, pp. 17–20; расчеты автора.

услуг является основной причиной отрицательной устойчивости. Сектор услуг и промышленность являются наиболее привлекательными секторами. Сфера услуг является более привлекательной, чем обрабатывающая промышленность. Необходимый низкий уровень образования делает его более привлекательным для населения. Политика реализации нового рынка труда Китая для развития сферы услуг является объективной и соответствует интересам общества. На основании проведенного исследования можно подытожить, что рынок труда Китая на сегодняшний день активно интегрируется и характеризуется большим количеством неустойчивых позиций:

Во-первых, наблюдается несоответствие количества создаваемых рабочих мест с численностью трудоспособного населения страны.

Во-вторых, присутствует дефицит высококвалифицированных кадров как в целом по стране, так и на уровне отдельно взятых провинций.

В-третьих, существуют проблемы внутренней миграции населения страны – наличие урбанизационных процессов в активной фазе.

В-четвертых, прослеживается несоответствие уровня доходов городского и сельского населения – признак социальной несправедливости.

Риски трудоустройства трудящихся-мигрантов в процессе новой урбанизации и предотвращение рисков трудоустройства и причин трудовых мигрантов в процессе новой урбанизации.

В процессе новой урбанизации риск трудоустройства трудящихся-мигрантов ограничивается уровнем их образования и человеческим капиталом, таким как технологии. Отрасли, в которых трудящиеся-мигранты были заняты в течение длительного времени, - это главным образом строительство, производство и сфера услуг. Трудоустройство на предприятиях формальной коллективной собственности. Ввиду особенностей отрасли занятость трудящихся-мигрантов всегда сталкивалась с различными рисками, такими как задолженность по заработной плате, невыполнение законных трудовых договоров, работодатели, не приобретающие социальное страхование, безопасность труда и профессиональные заболевания и их собственные права и интересы не могут быть эффективно защищены.

2.3. Новая занятость и тенденции фермеров в процессе урбанизации в Китае

В 2001 г. лауреат Нобелевской премии по экономике Стиглиц сказал: «Урбанизация в Китае и развитие высоких технологий в США будут двумя темами, которые глубоко повлияют на развитие человека в 21-м веке». Урбанизация – это шедевр, построенный на горизонте после того, как люди вступили в цивилизованную эпоху, его появление является эпохальным в истории человечества. Урбанизация – это масштабная, сложная структура, состоящая в основном из людей, занимающихся несельскохозяйственной деятельностью. Ниже, чем социальное сообщество. Урбанизацию также можно понимать, как процесс непрерывной трансформации сельского населения в городское население. Этот процесс привел к увеличению городского населения и сокращению сельского населения. Сущность урбанизации Китая заключается в устранении различий между городом и деревней и достижении социальной структурной трансформации. Китайские чиновники называют «урбанизацию» «урбанизацией».

Американский социолог Ян Робертсон (I.Robertson) назвал формирование городов урбанизацией. Китайские ученые считают, что урбанизация началась в Британской промышленной революции в 1860-х гг. Темпы урбанизации в Китае становятся все быстрее. Согласно неполной статистике, в 2021 г. доля людей, живущих в сельской местности, составляла всего 35% от общей численности населения¹⁴⁸. Процесс урбанизации – это также процесс перемещения населения, который обеспечивает города человеческим капиталом, необходимым для экономического и промышленного развития, а также способствует обмену ресурсами, технологиями и идеями между городскими и сельскими районами. Разрыв между городскими и сельскими районами постепенно сокращается. Знаменитый китайский социолог Фэй Сяотун однажды ярко описал социальную структуру с китайскими характеристиками в книге «Родной Китай» и назвал ее термином «модель дифференциального порядка». Среди них есть сельские общины с традиционными китайскими чертами, с родиной в качестве фона, семьей в качестве единицы и кровью, и географией в качестве связующего звена.

В связи с быстрым развитием урбанизации и новым сельским процессом структура занятости китайских фермеров и поток фермеров из поколения в поколение повлияли на традиционную структуру занятости фермеров и предоставили обширное пространство для трудоустройства излишков рабочей силы в сельской местности, в то же время эффективно воздействуя на городские и сельские районы. Мета-структура ослабила экономические

¹⁴⁸ 国家发改委印发《2022年新型城镇化和城乡融合发展重点任务》——提高新型城镇化建设质量 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gov.cn/xinwen/2022-03/22/content_5680376.htm (дата обращения: 19.10.2022).

различия между городскими и сельскими районами и регионами. В то же время, профессии фермеров показывают огромные различия: обрабатываемые земли, труд, бизнес, самозанятость. На основе профессиональной дифференциации образ жизни фермеров, их поведение и образ мышления также становятся все более дифференцированными. Лу Сюэи однажды разделил фермеров на восемь классов: сельскохозяйственные рабочие, рабочие-мигранты, наемные рабочие, сельские интеллектуалы, индивидуальные рабочие и индивидуальные предприниматели, частные предприниматели, управляющие городскими и сельскими районами и сельские управляющие. Класс. Полностью полагаясь на сельскохозяйственный доход, доля фермеров, работающих на рассвете и на закате, постепенно уменьшается, фермеры превратились в рабочую группу с очень высокой степенью профессиональной дифференциации и сильным желанием трудоустройства.

Американский экономист Артур Льюис в 1950-х гг. предположил, что в экономической структуре слаборазвитых стран есть современные и традиционные сектора, а эластичность предложения рабочей силы в традиционных экономических секторах не ограничена, и в рабочей силе существует большая «скрытая безработица». (Замаскированная безработица). Экономисты Густав Ранис и Джон К. Х. Фэй пересмотрели теорию Льюиса. Они подчеркнули, что, когда перевод рабочей силы из сельскохозяйственного сектора в промышленный сектор приводит к снижению сельскохозяйственного производства, если институциональные инновации и новые технологии не внедряются в сельском хозяйстве, пассивная передача рабочей силы будет незаменимой для активного расширения промышленного сектора. Сельскохозяйственная продукция неизбежно приведет к задержке экономического развития из-за нехватки сельскохозяйственной продукции. Помимо Льюиса, Раниса и Фэй Цзинхана, наиболее влиятельные теории включают в себя идею Равенштейна (Э. Г. Равенштейн) и другие - теорию миграции населения Шульца (Т. В. Шульц). Но эти теории не в полной мере применимы к такой большой аграрной стране, как Китай.

Урбанизация относится к процессу и состоянию перехода от сельского типа к городскому типу, таким как социально-экономические отношения, население и образ жизни. Это неизбежный продукт развития производительных сил до определенной стадии. В связи с ускоренным развитием урбанизации спрос на землю также увеличился, в результате чего появилось большое количество безземельных фермеров.

Характеристики процесса урбанизации Китая: структурные изменения в производственной деятельности, доля сельскохозяйственной производственной деятельности во всей производственной деятельности постепенно снижаются, а доля

городского населения в населении общины по сравнению с сельскохозяйственным населением в общей численности населения имеет тенденцию к росту; новое поколение фермеров перешло в состояние урбанизации, и городской образ жизни постепенно расширился. Родство ослабевает, а бремя постепенно укрепляется.

С методологической точки зрения, при измерении уровня урбанизации в стране или регионе уровень урбанизации значением 20% характеризуется как низкий, от 20% до 40% для общего развития, от 40% до 70% для урбанизации среднего темпа. Высокоразвитое состояние урбанизации достигается при уровне более 70%. Урбанизация является не только показателем уровня экономического развития страны, но и трендом развития каждой страны. Поэтому развитие урбанизации в Китае также является неизбежной тенденцией. Тогда увеличение числа фермеров также является неизбежной социальной проблемой. В то же время, с развитием социальной экономики Непрерывное совершенствование нового поколения фермеров для обеспечения высокого качества жизни, высококачественного образования, высокой профессиональной репутации и качественного медицинского обслуживания также ускорило процесс урбанизации.

Риски трудоустройства трудящихся-мигрантов в основном проявляются в следующих моментах. В связи с быстрым прогрессом индустриализации и урбанизации большое количество фермеров из сельской местности вошли в крупные города, чтобы стать работниками, персоналом бизнес-служб и т. д. Это типичный рост поколений, вызванный изменениями в структуре промышленности. Что касается последнего, то развитие индустриализации приведет к расслоению структуры социальной организации, уменьшит долю физического труда и будет способствовать расширению профессиональных позиций, таких как профессиональный и технический персонал, административный персонал и управленческий персонал, что привело к росту и росту социального среднего класса. Это предоставляет больше возможностей для восходящей мобильности для тех, кто приехал из рабочих-мигрантов и рабочих семей.

Уточнение или эволюция структуры занятости.

В 1990-х гг. в Китае сложилась традиционная ресурсоемкая экономика, переходящая к интенсивной модели кругового развития. Структура промышленности также изменилась с трудоемкой на технологическую и капиталоемкую, и спрос на рабочую силу со стороны предприятий также значительно изменился. Предприятия, которые первоначально использовали количество рабочей силы в качестве решающего фактора, стали требовать качества рабочей силы, то есть требования к уровню образования, уровню образования и техническому уровню рабочей силы были выше. Однако большинство старшего поколения

трудящихся-мигрантов менее образованы, не получили формального обучения по трудоустройству, не имеют необходимых трудовых навыков и имеют низкий технический уровень: они менее способны адаптироваться к изменениям профессиональных требований, выбор работы сузился, а подходящие типы работы изменились. Хотя новое поколение рабочих-мигрантов в основном получило среднее образование и более высокий уровень знаний, им все еще трудно выполнять сложные технические операции из-за нехватки навыков и общего развития, а поэтому трудно выбрать работу. Кроме того, высшее образование Китая в настоящее время находится в периоде расширения, численность выпускников университетов постоянно растет, что приводит к неравномерности рынка труда, а также в некоторой степени влияет на занятость трудящихся-мигрантов, сужая выбор для сферы деятельности. Кроме того, в условиях быстро развивающейся экономики и высокоразвитой рыночной экономики из-за ограниченного культурного уровня трудящихся-мигрантов и отсутствия надлежащего доступа к информации им трудно своевременно узнавать о предложениях по работе и занятости через Интернет и новостные СМИ. Такая информационная асимметрия значительно ослабила инициативу трудящихся-мигрантов по выбору работы.

Профессиональные навыки требуют все большей и большей безопасности труда-риск производственного травматизма

Экономическое развитие, технический прогресс, расширение масштабов производства предприятия и увеличение технических требований неизбежно привели к диверсификации производственного травматизма. Для трудящихся-мигрантов, исходя из того, что характеристики различий между поколениями очевидны, степень производственного травматизма, с которой они сталкиваются, глубже. Одним из них является высокий риск рабочей среды. Работа, выполняемая старшим поколением трудящихся-мигрантов, в основном выполняется в более традиционных отраслях, таких как строительство и добыча полезных ископаемых, большинство из которых основаны на ручном труде с высоким фактором риска и плохой окружающей средой и подвержены производственным травмам. Хотя некоторые новые поколения трудящихся-мигрантов обладают определенной степенью накопления знаний, они по-прежнему в основном основаны на массовых операциях в сфере услуг и на сборочных линиях предприятий. Хотя рабочая среда улучшилась, высокотехнологичный производственный травматизм возник в результате появления новых отраслей и особых должностей, что может стать потенциальной угрозой здоровью нового поколения трудящихся-мигрантов. Второе - это случайность неформальной оплаты труда. Некоторые работодатели не подписывают официальные трудовые договоры с трудящимися-мигрантами, не платят за страхование от несчастных случаев на производстве, уклоняются от ответственности или платят произвольно после несчастного случая на производстве или инвалидности.

С развитием урбанизации сельское население продолжает уменьшаться, а земля продолжает уменьшаться. В процессе миграции населения в город неизбежно будет происходить преобразование профессий и замена рабочих мест. В процессе урбанизации движение населения ускоряется, а профессиональные изменения становятся все более очевидными. Для старшего поколения трудящихся-мигрантов в Китае, хотя многие предпочитают работать в городах, большинство из них являются сезонными, и многие по-прежнему в основном основаны на сельскохозяйственном культивировании, используя землю в качестве дохода и средства для предотвращения риска старости. Из-за низкой площади пахотных земель в Китае, около 1,35 му (1 му соответствует 0,07 га), высоких затрат на посадку и низкого дохода, новое поколение фермеров не склонно обрабатывать землю, но стремится к городской жизни, стремится закрепиться в городе, но не имеет определенного количества рабочей силы. Накопление капитала и благосостояния находится в неловком положении. Помимо влияния профессиональной репутации, отрасли, в которых они заняты, в основном являются сферами услуг. Заработная плата, как правило, низкая и нестабильная, в сочетании с низким уровнем образования и чрезмерным акцентом на профессиональную репутацию. Они часто попадают в бедность, когда их рабочие места меняются.

По мере развития экономической глобализации, трансформации и модернизации промышленной структуры, а также развития искусственного интеллекта некоторые трудоемкие малые предприятия постепенно теряли свое конкурентное преимущество или даже уходили с рынка. Использование крупных фабрик, интеллектуальных роботов и других объективных факторов в значительной степени. Повышение риска безработицы среди трудящихся-мигрантов, отсутствие стабильности в сфере занятости, трудности с обеспечением дохода, неспособность поддерживать основную городскую жизнь и необходимость вернуться в свои родные города также вызвали определенную степень обратной урбанизации.

Адаптация к занятости - риски для психического здоровья

Уровень образования трудящихся-мигрантов старшего поколения, как правило, низок, их статус в обществе невысок, в сочетании с отсутствием навыков, конкурентоспособность профессионалов низка, а потребности предприятий в человеческом капитале постепенно растут, а уровень образования, уровень и при отсутствии собственных навыков наблюдается дискриминация и исключение в сфере занятости, что в основном отражается в возможностях трудоустройства и обращения. «Стереотипный эффект» работодателей зачастую не позволяет объективно и объективно оценить труд трудящихся-мигрантов, не воспользоваться соответствующими возможностями и подходом и не сделать их равными в «переговорах о переговорах» о заработной плате. Будучи подвергнутым дискриминации или исключению в обществе, такая дискриминация неизбежно окажет большее влияние на менталитет трудящихся-мигрантов, таких как:

1. Эффект передачи от поколения к поколению вверх по течению, под влиянием профессиональной репутации, надеемся, что следующее поколение получит хорошее качество образования, высококачественную жизнь, высокооплачиваемую профессию и получит общественное признание.

2. Негативный поток поколений вниз по течению, приводящий к негативным психологическим состояниям, таким как самоубийство и преступление из-за работы. Это особенно актуально для нового поколения рабочих-мигрантов, чей возраст относительно низок, и они сталкиваются с большим количеством соблазнов и потрясений в городской жизни, имеют низкий уровень образования и плохие психологические качества. Различия в обслуживании и благосостоянии постепенно переросли в негативную психологию, которая влияет на ее отношение к трудоустройству и эффективность работы, а также привела к сокращению рабочих в более традиционных отраслях, таких как строительство и добыча полезных ископаемых, в последние годы. В результате они не могут реально способствовать строительству и развитию городов и содействовать процессу новой урбанизации.

Причины рисков занятости трудящихся-мигрантов в процессе новой урбанизации существует множество причин рисков трудоустройства рабочих-мигрантов в новой урбанизации, которые связаны с реформированием системы, корректировкой структуры промышленности и степенью социального строительства в период социальной трансформации. Конкретная производительность в следующих аспектах:

Постепенная корректировка производственной структуры.

Новая урбанизация требует трансформации и модернизации экономической структуры, а также корректировки промышленной структуры, что означает, что более энергоемкие предприятия развиваются в направлении интенсивного развития. Эксплуатация и управление также все более и более модернизируются. Это является неотъемлемой частью процесса реструктуризации промышленности и неизбежно ведет к снижению спроса на рабочую силу. Как работник-мигрант, который не имеет высокого образования и в основном занимается физическими расходами, из-за воздействия этого постепенного процесса возникают трудности с трудоустройством.

Сегментация рынка труда, и система занятости несовершенны.

Американский социалист-структуролог Пиори высказал предположение, что в современном индустриальном обществе существует два вида рынков труда: один - это первый рынок труда с высоким доходом, хорошими условиями труда, хорошим обращением и стабильной занятостью, а второй - с низким доходом и плохими условиями труда. Вторичный рынок труда с плохим обращением и нестабильной занятостью. Это разделение

примерно определяет направление занятости различных групп, и большинство трудящихся-мигрантов могут выходить только на подчиненный рынок труда. В Китае из-за существования двойной городской и сельской структуры и разделения рынка труда эффективная интеграция ресурсов занятости невозможна. Кроме того, система занятости несовершенна, применение соответствующих законов и нормативных актов невелико, а влияние стандартизации на работодателя невелико, в результате чего права и интересы трудящихся-мигрантов в процессе трудоустройства не могут быть эффективно гарантированы, что приводит к увеличению рисков для занятости.

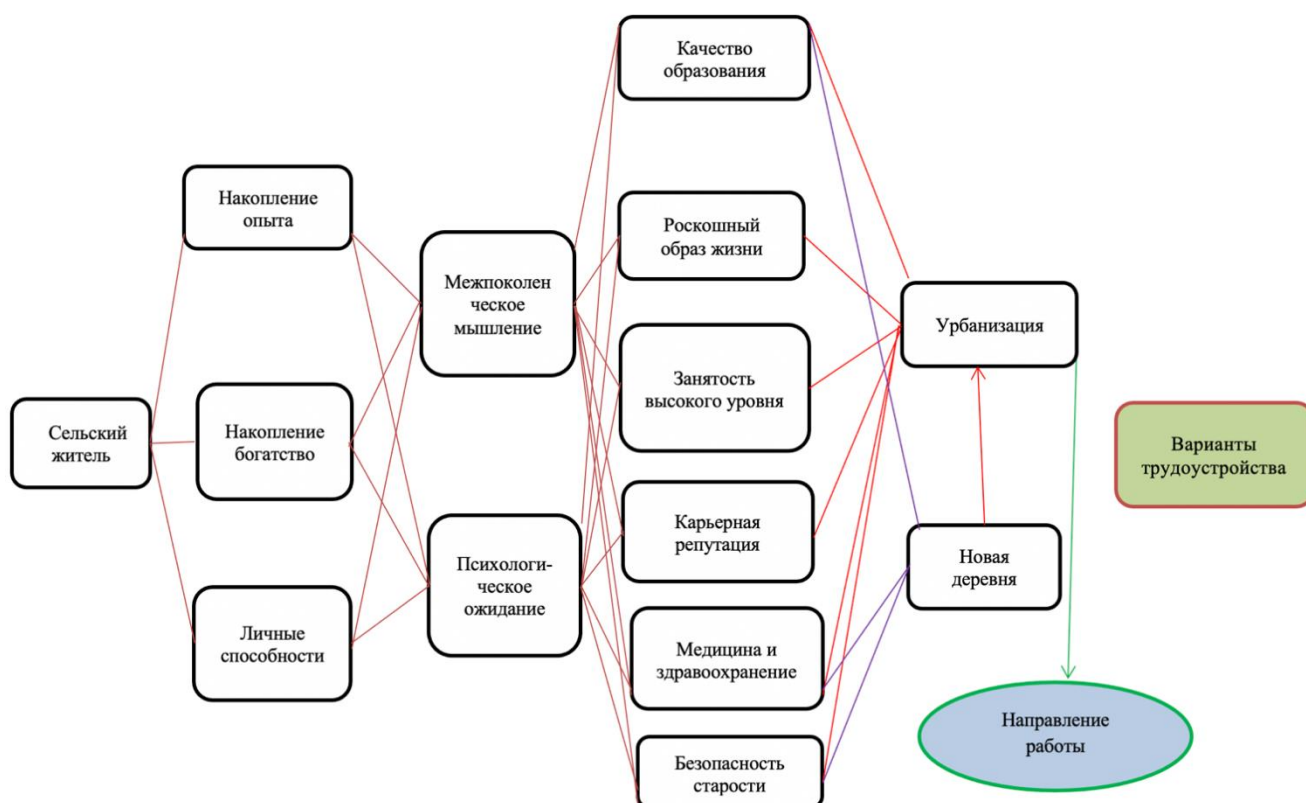
Обеспечение занятости будет отсутствовать

Отсутствие обеспечения занятости является важной причиной риска для трудящихся-мигрантов в процессе трудоустройства, что в основном отражается в двух аспектах: во-первых, отсутствие надзора за защитой прав и интересов трудящихся-мигрантов в сфере занятости, «Закон о труде» Китая, «Закон о трудовом договоре» и т. д. Соответствующие законы четко оговаривают соответствующие права и интересы работников, но по таким причинам, как «пустышка» работодателя и отсутствие юридических знаний у трудящихся-мигрантов, трудящиеся-мигранты часто оказываются в невыгодном положении и не имеют необходимого контроля за поведением работодателя; Система социального обеспечения трудящихся-мигрантов не идеальна, уровень координации пенсий, медицинского обслуживания, травматизма и других систем низок, а единая система не была сформирована с точки зрения охвата и выплаты пособий, что создавало много неудобств для трудоустройства трудящихся-мигрантов, таких как межобластные и междугородные системы медицинского страхования.

Энтузиазм крестьянских рабочих по накоплению человеческого капитала невысок

У трудящихся-мигрантов есть проблемы с низкими возможностями и высокими рисками при найме на работу, кроме институциональных факторов, они не могут обойтись без своих собственных факторов. На все виды профессиональной подготовки и обучения навыкам необходимо тратить определенное количество времени, энергии, средств и т. д. С точки зрения образовательного статуса самих трудящихся-мигрантов, из-за слабого фундамента и слабой основы, только краткосрочное профессиональное обучение неэффективно, а многие трудящиеся-мигранты этого не делают. Готовность инвестировать в сочетании с относительно консервативным мышлением и ограниченными экономическими возможностями не смогли сосредоточиться на накоплении собственного человеческого капитала с точки зрения долгосрочного развития, что привело к созданию долгосрочной

стены трудовых мигрантов на рынке труда. Особенно в процессе четвертой промышленной революции, с улучшением структуры занятости и улучшением личных способностей, риски занятости продолжали увеличиваться. Во время строительства новых сельских районов в Китае, необходимо повысить квалификацию для рабочих-мигрантов нового поколения. Больше внимания следует уделять воспитанию детей фермеров.



Источник: разработано автором

Рисунок 10 – Психологическая модель занятости китайских фермеров

Тенденции занятости фермеров

В 1980-х гг. крестьянские трудовые мигранты и волна избыточной занятости в сельской местности прошли 40 лет от «слепого потока» до большого числа городских рабочих, от первого поколения трудящихся-мигрантов до второго и третьего поколений. Как рабочие-мигранты, изменяющееся поведение фермеров в сфере занятости становится все более рациональным и зрелым. Межпоколенческая мобильность фермеров также изменилась. Китайские ученые суммировали тенденции развития занятости китайских фермеров за пределами города в виде четырех тенденций развития: «двусторонняя мобильность» усиливается: от «короткой работы» до «длинной работы», от «продажи кули» до «борьбы с разведкой», от городских и сельских «амфибий» до интеграции город.

Огромный вклад трудящихся-мигрантов в городское строительство хорошо известен: многие фермеры присоединились к городской рабочей группе и постепенно становятся гражданами, а некоторые фермеры предпочитают возвращаться в свой родной город для работы и предпринимательства, используя свой накопленный капитал и знания для содействия Родной город социально-экономическому развитию вносит свою лепту. С точки зрения будущей тенденции развития урбанизации и основного направления новой модели занятости, фермеры столкнутся со следующими противоречиями и проблемами в вопросах занятости: Обсуждение этих вопросов также напрямую повлияет на нашу стратегию занятости и стратегическое руководство на определенный период времени в будущем.

Сельское хозяйство или работа

Фермеры хотят двигаться в больших масштабах, потому что ожидаемый рабочий доход выше, чем у сельского хозяйства. И по сравнению с сельским хозяйством, доход от сельскохозяйственной работы является относительно быстрым и прямым. Поведение трудящихся-мигрантов внесло значительный вклад в рост индустриальной экономики, а также является преимуществом в привлечении иностранного капитала. Однако, как и в случае с низким доходом от сельского хозяйства, существуют скрытые проблемы безработицы в нестабильном труде, а также существует значительный риск безработицы, который намного выше, чем в сельском хозяйстве. Многие фермеры начали возвращаться в свои родные города, чтобы заняться крупномасштабными или высокотехнологичными посадками и аквакультурой. Они могут увеличить доход, полностью используя ресурсы сельскохозяйственной и побочной промышленности и выполняя множество операций, а также снижая затраты на занятость. Особенно для некоторых фермеров, которые старше или имеют ограниченную способность работать, фермерство является их лучшим выбором. «Нехватка трудовых мигрантов» на некоторых городских предприятиях, и миграция ряда трудоемких предприятий за границу достаточны для того, чтобы вызвать мысль о том, следует ли поощрять фермеров работать или пропагандировать свою работу. Это будет китайская политика содействия занятости и нового развития сельских районов в определенный период времени. Сложная проблема, стоящая перед стратегией.

Вопрос о выезде в город или возвращение домой

Урбанизация является необходимым путем для экономического и социального развития западных развитых стран. Как и безземельные крестьяне, вызванные урбанизацией, трудящиеся-мигранты стали важной движущей силой в нашем процессе урбанизации. Хотя фермеры, въезжающие в город, также создавали некоторые проблемы для городского развития, их роль в экономическом развитии и социальном прогрессе была очевидна.

Большое количество фермеров, въезжающих в город, также вызвало кризис талантов в сельской местности. С точки зрения отдельных фермеров, занятость в городе может быть полезна для производства и образа жизни современной цивилизации. В условиях освобождения от сельскохозяйственных налогов и выплаты сельскохозяйственных субсидий в последние годы возвращение в развитие родного города может гарантировать определенный трудовой доход, Продолжайте пастырскую жизнь, к которой они привыкли, и возвращайтесь в свои родные города для развития, чтобы выполнить свои обязательства по поддержке пожилых людей и решить проблемы образования оставленных детей. Переезд в город и возвращение домой – это не только дилемма, с которой сталкиваются фермеры, имеющие свободу передвижения, но и проблема, с которой сталкивается политика занятости фермеров в Китае.

Вопрос фермеров или граждан

Известный французский социолог Х. Мендрас в своей книге «Конец крестьян» выдвинул аргумент, что фермеры «идут до конца» и «исчезают сами по себе». Некоторые нынешние фермеры в Китае начинают процесс цивилизации, особенно некоторые фермеры, которые долгое время работают в городе, и фермеры, которые потеряли свою землю в пригороде. Они сталкиваются с четырьмя аспектами преобразования: идентичность изменилась с сельского хукоу на городской хукоу, род занятий изменился с фермерского на несельскохозяйственный, изменился образ жизни от совместности с сельскими общинами к городским общинам, а место жительства изменилось с первоначального сельского на городской. Этот процесс гражданизации способствует становлению гражданского общества и может эффективно содействовать процессу модернизации и социального строительства. Но в такой крупной аграрной стране, как Китай, только часть крестьян может встать на путь гражданизации, подобно некоторым крестьянам в западной истории, и от крестьян к гражданам им приходится сталкиваться с трудностями адаптации своих методов трудоустройства и образа жизни. Он также сталкивается с огромным скачком вперед в таких аспектах, как гражданское сознание и идеология.

Увеличение дохода или развитие

Увеличение доходов фермеров является ключом к улучшению жизненного уровня фермеров и социального развития сельских районов, но существует также много проблем в мышлении о детерминизме роста. С точки зрения отдельных фермеров, фермеры нуждаются не только в увеличении дохода, но также в ощущении трудового достижения и социального уважения. Некоторые методы труда, которые страдают от дискриминации и лишений, даже если они могут принести больший доход, чем сельскохозяйственное производство,

постепенно станут крестьянскими фермерами. А у фермеров много требований к семейной гармонии, гармонии соседства и социальному единству. С точки зрения социального развития села работающая экономика, безусловно, может в определенной степени способствовать местному экономическому развитию, но увеличение доходов фермеров посредством работы стало краткосрочным поведением, которое ограничивает развитие сельского общества. Особенно в центральных и западных регионах экономическое опустошение районов оттока, слабая сельскохозяйственная инфраструктура и стагнация развития сельских районов стали серьезными проблемами во многих сельских районах Китая.

Наследование поколений в Китае очень слабое. Многие ученые считают, что причиной его влияния является особая система социальной организации в Китае - система регистрации домохозяйств.

Разделение всех китайских членов на сельские и городские идентичности хукоу также фундаментально определяет неравенство городского и сельского образования, медицинского обслуживания и жилья. В то же время это также препятствует притоку сельского населения в городское население, а также приводит к сильному институциональному и пространственному разделению между городскими и сельскими районами. Избирательность системы регистрации домохозяйств позволяет лучшим людям в сельской местности въезжать в город благодаря собственным достижениям и обеспечивает долгосрочную мобильность вверх. Судьба другой части людей в сельской местности диаметрально противоположна: хотя они заняты в несельскохозяйственных профессиях, таких как промышленность, сфера услуг и торговля, поскольку они не изменили атрибуты регистрации своих домашних хозяйств, они могут оставаться в деревне только как фермеры и перемещаться между поколениями.

2.4. Специфика и социальные особенности технологий содействия развитию новых форм занятости населения Китая с позиции государственных органов власти

В современном Китае для проблем в сфере занятости характерны уникальные специфические черты, эти проблемы тесно взаимосвязаны между собой.

Однако нельзя сводить все кризисные явления в данной области к одной лишь безработице, хотя, несомненно, именно эта проблема касается большей части населения. Несмотря на то, что благодаря безработице и высокой конкуренции Китая получает одно из главных своих экономических преимуществ, а именно, низкая стоимость выпускаемой

продукции, поскольку крайне дешевая рабочая сила, в социальной сфере от этого происходит постоянное ухудшение ситуации из-за наращивания потенциала для взрывов социального недовольства.

Проблемы с трудоустройством в данном случае являются двойкой ситуацией. С одной стороны, данные официальной статистики успокаивают. В 2021 г. величина коэффициента зарегистрированной безработицы была равна лишь 4,0% (10,4 млн чел.), снизившись по сравнению с предыдущим годом на 2 процентных пункта¹⁴⁹. Но все же, данный показатель является слишком оптимистическим, поскольку не все безработные китайцы регистрируются в государственных органах как нетрудоспособное население. В исследовании Национального бюро статистики КНР, проведенном путем эмпирического изучения безработицы, обнаружено, что по состоянию на август 2022 г. уровень безработицы в стране составил 5,4%. Обследуемые уровни безработицы в возрастных группах 16-24 и 25-59 лет составили 19,9% и 4,3% соответственно. Обследованный уровень безработицы в 31 крупном городе составил 5,6%. В июле общий национальный уровень безработицы был выше, чем за тот же период предыдущего года, а уровень безработицы среди молодежи остался на исторически высоком уровне¹⁵⁰.

Чтобы решить проблемы «трех сельских проблем» (сельское хозяйство, сельские районы и фермеры) и содействовать развитию новых сельских общин, Китай рассматривает строительство новых сельских районов в качестве одной из основных исторических задач для строительства сельских общин. В то же время это также оказывает влияние на структуру занятости рабочей силы, усиление социального разделения труда в сельской местности, корректировку структуры промышленности и потерю рабочей силы. Избыток рабочей силы в сельских общинах отделен от родины, и переход к несельскохозяйственному производству является важной причиной для преобразования структуры занятости в сельской местности. С 1980-х годов в сельских районах Китая произошли две волны отстраненности от сельского хозяйства. Одним из них является развитие сельской промышленности в первые дни реформ и открытости. В результате фермеры вышли из сельскохозяйственного производства. Они «ушли из почвы, не покидая родных мест» и диверсифицировали свои рабочие места и источники дохода. Во-вторых, с 1990-х гг. непрерывное углубление рыночной экономики и развитие прибрежных перерабатывающих отраслей вызвало новую волну массового

¹⁴⁹ Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01> (дата обращения: 19.10.2022).

¹⁵⁰ 疫情下2022年失业率仍处于高位：是时候重新看待你手中的工作了 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.zhihu.com/question/533678091/answer/2496074037>
<https://www.douyin.com/video/7153121452621974820> (дата обращения: 11.10.2022).

покидания сельских территорий. Сотни миллионов крестьян «покидают почву и покидают свои дома» и отправляются в прибрежные или крупные и средние города для работы, или ведения бизнеса. Третье поколение рабочих-мигрантов второго и третьего поколений, с улучшенными образовательными и информационными технологиями. Под влиянием объективных факторов, таких как развитие города, они больше стремятся к городской жизни, и большое количество сельских жителей интегрированы в город.

После беспрецедентного положения «трех сельских проблем» Китая в конце 1990-х гг. только после того, как возросли всевозможные размышления о фермерах, была первоначально выдвинута концепция занятости фермеров. Занятость крестьян является не только важной частью макроэкономической стратегии Китая, но и ключевым компонентом строительства новой сельской местности и гармоничного развития сельских районов, а также важной проблемой, непосредственно связанной с экономическим развитием и социальной стабильностью Китая.

С развитием индустриализации и информатизации правильное решение проблемы занятости трудящихся-мигрантов требует совместных усилий правительства, самих трудящихся-мигрантов и всего общества. Коренной причиной проблемы занятости трудящихся-мигрантов является фрагментация и сегментация рынка труда в основе системы регистрации городских и сельских домохозяйств. Необходимо решить проблему дискриминации в сфере занятости трудящихся-мигрантов с учетом институциональных препятствий, ускорить реформу системы регистрации домохозяйств и улучшить систему занятости на предприятиях, а также создать открытый и единый рынок труда и создать справедливую среду на рынке труда. Для того, чтобы добиться эффективного масштаба и качественного роста, мы должны преодолеть барьеры двойной структуры между городом и деревней и ускорить реформу системы регистрации домохозяйств, сформировать научный и разумный план реформ, неуклонно продвигать процесс реформ, устранять институциональные барьеры в процессе занятости и гарантировать, что трудящиеся-мигранты могут в равной степени получать гражданские права, такие как занятость, образование и социальное обеспечение. Это позволит создать открытый и единый рынок труда и должным образом решать проблемы, возникающие в процессе перемещения сельского труда в города.

Улучшение системы занятости на предприятии и стандартизация стандартов оплаты труда трудящихся-мигрантов.

Во-первых, исходя из предпосылки участия общественности и раскрытия информации, мы будем широко использовать предложения из всех слоев общества, научно

формулировать и совершенствовать систему занятости, а также предоставлять правовые схемы для контроля нарушений прав трудящихся-мигрантов, во-вторых, будут введены соответствующие законы и положения для внедрения системы занятости. «Защити и сопровождай», строго соблюдай закон и справедливо решай трудовые споры с трудящимися-мигрантами; третье - усиление надзора за трудовыми предприятиями и стандартизация управления занятостью. Необходимо строго контролировать законность трудового договора предприятия, особенно четко определять рабочее время, условия труда, систему оплаты труда, личную безопасность и другие аспекты, чтобы обеспечить безопасность трудящихся-мигрантов при трудоустройстве и снизить производственные риски.

Трудящиеся-мигранты, как правило, сталкиваются с такими проблемами, как небольшой объем информации и недостаточные службы занятости в сфере занятости в городах. Кроме того, местные органы власти не уделяют им большого внимания, и их положение довольно сложное. Существует множество рисков, таких как безработица и бедность. Местные органы власти должны в полной мере использовать свои административные и экономические средства для улучшения условий труда трудящихся-мигрантов. Во-первых, финансово оказывать определенную поддержку предприятиям по трудоустройству трудящихся-мигрантов, побуждать их активно принимать группы трудящихся-мигрантов и обеспечивать непрерывность и стабильность их занятости, во-вторых, местные департаменты занятости играют активную роль, открывая специальные окна для обслуживания трудящихся-мигрантов и горячие линии, чтобы помочь им решить юридические и трудовые споры и защитить свои собственные интересы.

Под влиянием уровня знаний и структуры занятости работа трудящихся-мигрантов в городах характеризуется высоким фактором риска, тяжелым бременем ручного труда и недостаточной безопасностью, а также часто несет большие риски для здоровья в процессе трудоустройства. В настоящее время, хотя городская система социального обеспечения постепенно включала трудящихся-мигрантов в сферу защиты, из-за неравного уровня лечения и неясных подробностей о связи между пенсионной и медицинской системами, она все еще не может гарантировать свои льготы. Необходимо решить заботы трудящихся-мигрантов в сфере занятости. Во-первых одна из них заключается в расширении охвата системы обеспечения минимальной жизненной безопасности и предоставлении краткосрочных суточных работникам-мигрантам для обеспечения того, чтобы они получали определенную экономическую поддержку в период безработицы, во-вторых, чтобы как можно скорее включить трудящихся-мигрантов в систему страхования от несчастных

случаев на производстве, усилить правоохранительную деятельность и усилить надзор и создать долгосрочный механизм страхования от несчастных случаев на производстве; в-третьих, улучшить систему медицинского страхования, чтобы трудящиеся-мигранты могли видеть и оплачивать медицинское лечение, обеспечивать свое здоровье и создавать позитивные условия для трудоустройства.

Увеличение инвестиций в трудовой капитал трудящихся-мигрантов и содействие упорядоченному внедрению граждан трудящихся-мигрантов, способствует накоплению, так что оно может постоянно адаптироваться к реальности модернизации промышленности и увеличения спроса на рабочую силу в новой урбанизации, и успешно завершить свой собственный процесс гражданизации, а также придавать значение сельскому базовому образованию и профессиональному обучению и активно реагировать на новые проблемы занятости.

Основополагающим фактором повышения уровня индивидуального благосостояния является повышение качества населения и уровня знаний. В связи с этим:

1. Необходимо увеличивать собственный человеческий капитал, чтобы он не попадал в странный круг «утилизации безработицы». Необходимо исходить из следующих трех аспектов: во-первых, справедливо и разумно распределять городские и сельские образовательные ресурсы и усиливать инвестиции в базовое сельское образование. Во-вторых - активно осуществлять профессиональное образование в сельской местности. В-третьих - интегрировать ресурсы социального образования и создать систему профессионального обучения для трудящихся-мигрантов по всей стране.

Кроме того, трудящиеся-мигранты, как правило, не осведомлены о защите прав и не имеют самозащиты и часто предпочитают успокоиться после того, как имело место нарушение. Хотя этот вид «комплекса неполноценности» может решить проблемы за короткий промежуток времени, он имеет сильный негативный внешний эффект, который не способствует психологической уверенности трудящихся-мигрантов в трудоустройстве. Следовательно, необходимо поощрять и помогать трудящимся-мигрантам активно выражать свои требования в случае возникновения трудовых споров и нанесения ущерба их правам и интересам, укреплять организацию трудящихся-мигрантов, играть роль профсоюзных организаций, а также эффективно защищать и гарантировать благосостояние и другие льготы, чтобы избежать трудовых рисков.

2. Ускорить модернизацию жилищного сектора и повысить уровень занятости трудящихся-мигрантов.

3. Предоставить финансовую поддержку для поддержки развития предприятий трудящихся-мигрантов.

Возрастной уровень трудовых мигрантов в городах постепенно снижается. По сравнению со старшим поколением трудящихся-мигрантов новое поколение трудящихся-мигрантов обладает более высоким уровнем знаний и более быстрым информационным контролем и более склонно селиться в городе. Правительству следует усилить поддержку самозанятости трудящихся-мигрантов и создать «Фонд поддержки предпринимательства» для предоставления преференциальной политики трудящимся-мигрантам нового поколения, которые способны и имеют четкие цели и осуществимые планы по поддержке развития предприятий трудящихся-мигрантов и помогают им преодолеть узкие места в предпринимательской деятельности.

Особой актуальностью в современных реалиях Китая пользуется проблема нехватки специалистов. В связи с этим поощрение полной занятости выпускников университетов в Китае является одной из социальных проблем, стоящих перед ним. Китайское правительство придает ему большое значение: оно связывает средства к существованию людей с экономическим развитием страны, а также является основной функцией правительства - выполнять свои обязанности по обслуживанию людей.

Рыночная экономика, для которой характерен традиционный охват и традиционно разделение труда, к системе, где можно свободно выбрать профессию в рыночных условиях. Такая система позволяет студентам делать выбор в пользу той профессии, которая является востребованной на рынке, что способствует реализации собственного интереса и способностей¹⁵¹. Кроме этого, автор считает, что когда молодые специалисты ищут подходящее рабочее место, то они руководствуются собственной потребительской стоимостью.

Когда будущие специалисты ищут работу, то в большей степени они рассчитывают на помощь родственников и друзей, т.е. на неофициальные социальные сети. Объяснением этому служит общественная структура и традиционная культура Китая, в основе которых лежит семья.

В то же время, с развитием общества, развитием информационных технологий и преобразованием численности занятого населения в Китае, поколения после 70-х и после 80-х переходят в поколения после 90-х. С повышением уровня образования после 90-х годов

¹⁵¹ Чэнь Вэй. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН. Серия «Международные отношения». 2009. №3. С. 61-75.

произошли фундаментальные изменения в концепции занятости и потребления. Они уделяют больше внимания своим чувствам. Персонализированные больше рекламы.

По этой причине многими государственными министерствами и ведомствами были приняты и опубликованы социально значимые политические установки в области занятости молодежи.

С 1 января 2008 г. в КНР вступил в силу Закон КНР «О содействии занятости»¹⁵², призванный расширить возможности для трудоустройства, содействовать увеличению рабочих мест вместе с экономическим ростом и гармоничному развитию общества. Вместе с Законом КНР «О трудовом договоре» новый закон улучшил положение работников, содействовать поиску работы и защите от недобросовестных работодателей.

Государство в соответствии с Законом КНР «О содействии занятости» рассматривает занятость в качестве одного из важнейших показателей социально-экономического развития. Местные народные правительства уездной ступени и выше обязаны включать расширение количества рабочих мест в планы социально-экономического развития и разрабатывать среднесрочные, долгосрочные и ежегодные планы работы по расширению занятости населения. Для создания новых рабочих мест и расширения занятости местные народные правительства обязаны совершенствовать отраслевую структуру экономики, регулировать рынок трудовых ресурсов, совершенствовать оказание услуг и помогать в трудоустройстве населения, совершенствовать профессиональное обучение и подготовку.

Основная работа в сфере занятости выполняется Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР и управлениями трудовых ресурсов и социального обеспечения на местах. Кроме того, в выполнении работы государству должны содействовать профсоюзы, комсомольские организации, Всекитайская федерация женщин, Всекитайская федерация инвалидов и другие общественные организации.

Государственная политика в соответствии с Законом КНР «О содействии занятости» включает достаточно широкий круг мер, необходимых для расширения занятости и создания новых рабочих мест: координирование государственной отраслевой политики и политики в сфере занятости, поощрение новых отраслей и развитие уже существующих, расширение занятости за счет поощрения трудоемких отраслей, развития сферы услуг, поощрения малого и среднего бизнеса, развитие внутренней и внешней торговли, расширение международного сотрудничества. Государственные органы обязаны учитывать

¹⁵² Закон КНР «О содействии занятости» (от 01.01.2008) (中华人民共和国就业促进法) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647636.htm (дата обращения 10.10.2021).

трудоустройство населения при реализации проектов на государственные капиталовложения, использовать налоговые меры в целях расширения занятости и выделять из бюджета целевые субсидии.

Целевые субсидии на расширение занятости могут использоваться для финансирования работы бюро трудоустройства, организаций профессиональной подготовки, создания общественно полезных рабочих мест, профессиональной аттестации, субсидирования взносов на социальное страхование. Подробные правила использования целевых субсидий должны быть определены Министерством финансов КНР совместно с Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР.

В целях содействия занятости государство в соответствии с законом обязуется предоставить налоговые льготы для:

- 1) соответствующих требованиям предприятий, принимающих на работу граждан, ранее являвшихся безработными;
- 2) малых и средних предприятий, создаваемых безработными;
- 3) предприятий, принимающих на работу инвалидов в установленной пропорции к численности персонала;
- 4) безработных граждан, приступающих к индивидуальной предпринимательской деятельности;
- 5) инвалидов, ведущих индивидуальную предпринимательскую деятельность.

Для индивидуальных предпринимателей из числа безработных и инвалидов должны быть отменены административные сборы, выплачиваемые при ведении предпринимательской деятельности.

Закон КНР «О содействии занятости» требует, чтобы местные народные правительства создавали условия для того, чтобы создать справедливую конкуренцию на рынке труда и ликвидировать дискриминацию работников отдельных категорий.

Местные народные правительства обязаны совершенствовать систему оказания услуг по содействию занятости путем создания организаций, которые будут бесплатно оказывать работникам следующие услуги:

- 1) консультирование по законодательству в сфере трудоустройства;
- 2) размещение информации о поиске работы, публикация индикативных размеров заработной платы и информации о профессиональном обучении;
- 3) предоставление информации о вакансиях на рынке труда;
- 4) помощь в трудоустройстве гражданам, испытывающим сложность в поиске работы;

- 5) регистрация в качестве работающих или безработных;
- 6) другие услуги в сфере занятости. Данные организации должны быть некоммерческими. Расходы на финансирование организаций, оказывающих услуги в сфере занятости, должны финансироваться из местных бюджетов.

Государство в соответствии с законодательством развивает профессиональное обучение и подготовку, поощряет создание образовательных организаций для повышения профессиональных навыков и конкурентоспособности граждан на рынке труда. Местные народные правительства должны поощрять и поддерживать организации профессионального обучения и подготовки, а также работодателей, в проведении обучения до приема работников на работу, в процессе работы, повышения квалификации или обучения в связи с изменением места работы

Местные народные правительства обязаны создать систему помощи для граждан, испытывающим сложности в поиске работы, с использованием налоговых льгот, софинансирования кредитов и уплаты взносов на социальное страхование, субсидирования рабочих мест, создания общественно полезных рабочих мест. Цель правительства по росту занятости - это мера по стабилизации занятости с китайской спецификой. Чтобы стабилизировать и расширить занятость, правительство Китая объявит ожидаемое количество новых рабочих мест в городах в отчете о работе правительства в начале года после всестороннего изучения и заслушивания мнений всех сторон, что является важной целью стабилизации занятости. Цели стабильной занятости являются показателями оценки местных чиновников. Правительство более высокого уровня использует показатели занятости правительства более низкого уровня в качестве показателей оценки и надзора. Центральное правительство устанавливает и разлагает цели роста занятости шаг за шагом, а конкретная реализация возлагается на местное правительство. Объявление целевого показателя роста занятости в начале года является важным обязательством, взятым правительством перед общественностью, и оно также столкнется с давлением горизонтального общественного контроля и будет подотчетным. Эти характеристики делают его в высшей степени обязательным и эффективным в реализации, что побудит правительства на всех уровнях усердно работать для достижения целей стабильности занятости, поставленных в начале года, путем форсированного распределения ресурсов. В то же время экономический цикл - это, в основном, циклический процесс производства, инвестиций и распределения, который определяет качественное развитие экономики. Большое значение имеет изучение макро- и микроэкономических последствий целей правительства по стабилизации занятости с точки зрения экономического цикла.

При создании общественно полезных рабочих мест на средства, инвестируемые государством, граждане, испытывающие сложности с поиском работы, должны иметь приоритет в найме. Кроме того, необходимая помощь в трудоустройстве в соответствии с Законом КНР «О содействии занятости» должна быть оказана инвалидам, городским семьям без постоянно работающих взрослых людей и работникам в местах добычи полезных ископаемых при исчерпании запасов ресурсов.

Сегодня рынок труда в Китае остается стабильным, причем показатели безработицы находятся на относительно низком уровне¹⁵³. Согласно данным Национального бюро статистики КНР, уровень безработицы в городах в 2023 г. составил 5,2%, увеличившись по сравнению с декабрем 2022 г. на 0,4 процентных пункта¹⁵⁴ и на 0,4 процентных пункта по сравнению с декабрем 2021 г.¹⁵⁵.

После определения «нестандартной занятости» в Китае, далее проанализируем масштабы и характеристики этого сегмента рынка труда Китая. Данные, использованные в настоящей работе, взяты из четвёртого раунда «Исследований трудовых ресурсов в городских районах» (CULS), организованного и проведённого Институтом народонаселения и экономики труда Академии общественных наук Китая в 2016 году (данные этого исследования по состоянию на октябрь 2022 г. являются самыми актуальными, пятого раунда из-за пандемии проведено не пока не было). Опрос проводился в 6 городах, включая Шанхай, Гуанчжоу, Фучжоу, Ухань, Шеньян и Сиань, методом анкетирования местного зарегистрированного населения и мигрантов. Опрос охватывает всех членов семьи опрошенных домохозяйств. Содержание опроса включает основную информацию о членах домохозяйства, доходах и расходах семьи, условиях труда, образования и специального обучения, социального обеспечения и т.д. В каждом городе в качестве общей численности населения принимается постоянное население в крупных городских районах, а для выборки применяется метод вероятностной выборки (PPS), пропорциональный численности населения. (Рисунок 11)

¹⁵³ В Китае наблюдается устойчивая занятость в август [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://russian.people.com.cn/n3/2018/0915/c31518-9500652.html> (дата обращения 24.10.2021).

¹⁵⁴ 数据概览: 2022年就业相关数据 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fgzy/jjsjgl/202112/t20211229_1310574_ext.html (дата обращения 03.11.2024).

¹⁵⁵ 国家统计局: 2020年末全国城镇调查失业率5.2% [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1693353387001343597> (дата обращения 05.03.2021).

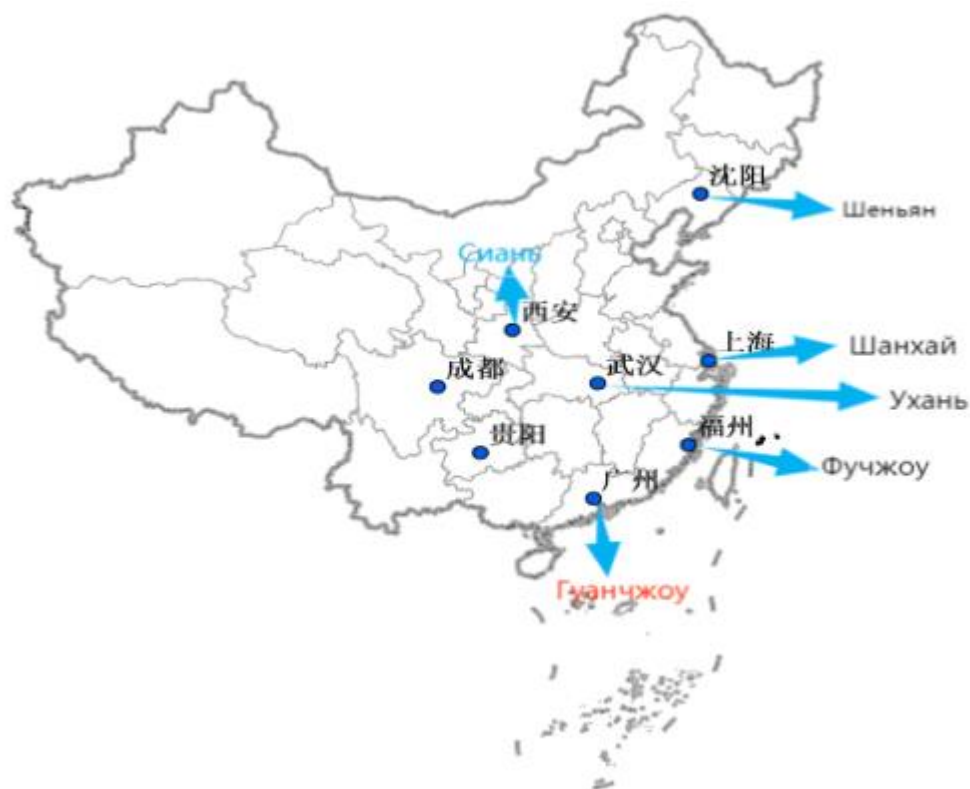


Рисунок 11 –Исследований трудовых ресурсов в городских районах» (CULS-2016)¹⁵⁶

Выборка проводится в два этапа: сначала выбираются районные комитеты, а затем выбираются дома в рамках этих комитетов. Выборка является репрезентативной для обследованных городов. При анализе выборки в этом исследовании приняли участие только работники трудоспособного возраста, от 16 лет и старше, и которые в настоящее время работают. Таким образом, в общей выборке были получены сведения о 7439 человек, в том числе 1044 в Шеньяне, 1335 в Шанхае, 1229 в Фучжоу, 1254 в Ухане, 1478 в Гуанчжоу и 1099 в Сиане. После взвешенного расчёта, основанного на удельном весе выборки, средний возраст по выборке составил 39,04 года, среднее количество лет обучения составило 12,88 года, доля мужчин и женщин – 57,59% и 42,41%, соответственно. Доля лиц, состоящих в браке, составила 82,88%, а не состоящих в браке – 17,12%. Доля сельскохозяйственных домохозяйств составила 25,83%, несельскохозяйственных – 74,17%, местная рабочая сила составила 63,15%, мигранты – 36,85%.

Масштабы и характеристики нестандартной занятости.

Используя данные CULS- 2016, после исключения работников сельского хозяйства и семейных помощников доля стандартной занятости в 6 обследованных городах составила

¹⁵⁶ 中国城市劳动力调查（第四轮CULS-2016） http://iple.cass.cn/ldjx/yjsj/201711/t20171106_3696409.shtml

65,05%. Доля нестандартной занятости составляет 34,95%. Существуют большие различия в доле нестандартной занятости среди 6 обследованных городов: в Ухане самый высокий показатель – 43,90%, за ним следует Шеньян с 43,29%, снова Гуанчжоу с 40,39%, за которыми следуют Сиань и Фучжоу. Они составляют 38,18% и 34,39% соответственно, самый низкий показатель в Шанхае – 22,73%. Основываясь на анализе данных опросов, эта статья показала, что нестандартная занятость в Китае имеет следующие характеристики: у рабочих короткий рабочий день, низкая удовлетворённость работой, низкая заработная плата, тяжёлая сверхурочная работа, низкий уровень социального обеспечения и плохая защита прав и законных интересов по вопросам оплаты труда.

Во-первых, продолжительность рабочих часов нестандартных групп занятости короче. Исходя из текущей продолжительности работы, средняя продолжительность непрерывной работы для всех занятых лиц составляет 11, 19 лет. Среди стаж нестандартных работников составляет 10, 16 лет, а стаж штатных работников – 11, 74 года, а продолжительность текущей работы нестандартных работников на 1,58 года меньше, чем у штатных работников. Это показывает, что стабильность нестандартной занятости ниже, чем у стандартной.

Во-вторых, удовлетворённость работой нестандартных групп занятости ниже. Когда спросили, насколько удовлетворены текущей ситуацией на работе, доля ответивших очень недовольными и неудовлетворёнными среди нестандартных сотрудников, составила 0,91% и 11,02%, что выше, чем у стандартных сотрудников, а доля ответивших удовлетворенным и очень довольных – 44,22% и 4,41 % соответственно ниже стандартной занятости. В частности, доля «удовлетворённых» работой на 12,79% ниже, чем у штатных работников.

В-третьих, трудовой доход нестандартных групп занятости ниже. Судя по среднемесячному доходу от текущей работы, среднемесячный доход нестандартных работников составляет 4806,76 юаня, что на 1492,16 юаня ниже, чем среднемесячный доход штатных работников (6298,92 юаня). Ежемесячный доход групп с нестандартной занятостью эквивалентен 76,31% зарплаты штатных сотрудников. Разница в заработной плате между нестандартными и стандартными работниками более очевидна с точки зрения почасовой оплаты труда. Исходя из текущего среднечасового дохода от работы, средний почасовой доход нестандартных работников составляет 23,34 юаня, что меньше, чем у обычных работников (35,52 юаня) – на 12,18 юаня ниже, что составляет всего 65,71% штатных сотрудников.

Люди с более низким уровнем образования составляют более высокую долю нестандартной занятости. Расчёты показывают, что среднее время обучения для всех занятых

лиц составляет 12,88 лет. Среднее время обучения для стандартных работников составляет 13,97 лет. Средняя продолжительность обучения для нестандартных сотрудников составляет всего 10,85 лет. С точки зрения распределения уровня образования среди нестандартных групп занятости на лиц с высшим образованием ниже на 77,87%. Значительно выше, чем доля людей со средним образованием и ниже в стандартной группе занятости (37,24%). Лица с высшим и средним специальным образованием составляют только 22,14% от стандартной занятости, в то время как доля штатных сотрудников составляет 62,75% (см. табл. 7).

Таблица 7 – Распределение образования стандартных и нестандартных групп занятости

	Стандартная занятость	Нестандартная занятость	Всего
Начальная школа	1,73	9,07	4,29
Средняя школа	11,96	39,71	21,65
Старшие классы средней школы	23,55	29,09	25,48
Высшее образование	23,02	12,52	19,36
Бакалавриат	33,66	9,31	25,16
Магистратура и выше	6,07	0,31	4,06
Итого	100,00	100,00	100,00

Источник: Рассчитано на основе данных «Исследований трудовых ресурсов в городских районах 2016 года» (CULS)

Зарегистрированные домохозяйства в сельском хозяйстве составляют относительно высокую долю нестандартной занятости. Расчёты показывают, что доля сельского хозяйства в стандартной занятости составляет 16,17%, а доля нестандартной занятости составляет 43,81%. Доля сельского хозяйства в нестандартной занятости намного выше, чем в стандартной. Дальнейший регрессионный анализ показывает, что при тех же условиях:

- чем ниже уровень образования, тем выше вероятность того, что работники будут заняты нестандартной занятостью: с каждым годом идёт процесс сокращения образования и возрастает вероятность вовлечения в нестандартную занятость на 4,52%;

- чем старше человек, тем выше вероятность заняться нестандартной занятостью, причём каждый возраст увеличивается на 1 год. Вероятность заняться нестандартной занятостью возрастает на 0,21%;

- семейное положение влияет на решение вопроса вовлечения в нестандартную занятость, и вероятность того, что не состоящие в браке люди будут заниматься нестандартной занятостью, на 8,38% выше, чем у состоящих в браке;

- характер регистрации домохозяйств влияет на то, следует ли заниматься нестандартной занятостью, вероятность нестандартной занятости для сельскохозяйственных домохозяйств на 8,85% выше, чем для несельскохозяйственных;

– половая принадлежность не оказывает существенного влияния на вовлеченность в нестандартную занятость (см. табл. 8).

Таблица 8 – Результаты регрессионного анализа нестандартных факторов занятости (пробитная модель)

Независимая переменная	Зависимая переменная: заниматься ли нестандартной тостью (да = 1) (предельный эффект)	
	коэффициент	Стандартная ошибка
Пол (мужской = 1)	-0,0053	0,0166
Годы обучения	-0,0452***	0,0030
Возраст	0,0021**	0,0010
Семейное положение (женат = 1)	-0,0838***	0,0232
Хукоу (Сельское хозяйство = 1)	0,0885***	0,0216
тип устройства	Контроль	
промышленность	Контроль	
город	Контроль	
Выборка n (чел.)	7367	

Примечание:***, ** и * указывают 1% соответственно на 5% и 10% уровнях значимости.

Источник: рассчитано на основе данных за 2016 год из «Исследований трудовых ресурсов в городских районах»

Поэтому, чтобы обратить внимание на нестандартных работников, следует уделять особое внимание тем, у кого низкий уровень образования, пожилой возраст, лицам, не состоящим в браке и сельскохозяйственным рабочим.

Исследование показало, что доля членов профсоюзов в нестандартных группах занятости очень низкая, что не способствует улучшению статуса коллективных переговоров работников. Рекомендуются усилить создание профсоюзов на всех уровнях, содействовать созданию профсоюзов на различных предприятиях и набирать больше нестандартных работников из представителей профсоюзов, а также увеличивать долю их членства в профсоюзах. В то же время для разных форм нестандартной занятости должны применяться соответствующие политические курсы. Для нестандартной занятости, которая имеет трудовые отношения, такие как аутстаффинг и занятость на неполный рабочий день, увеличение членов профсоюза не должно ограничиваться представителями работников, у которых нет срочных контрактов или же есть срочные контракты, но также должно увеличить аутстаффинг персонала. Представители сотрудников, занятых на неполный рабочий день; для неполной занятости или относительно скрытой занятости следует активно исследовать и модернизировать разные модели управления. Способность коллективных переговоров нестандартных групп занятости можно укрепить путём создания профсоюзов или низовых организаций, таких как сообщества, и инновационных моделей управления. Разработать несколько механизмов представления и координации.

Принимая во внимание групповые характеристики нестандартной занятости, соответствующие политические курсы поддержки должны быть введены для ключевых групп. В связи с тем, что такие группы, как пожилые, с низким уровнем образования и рабочие - мигранты с сельской пропиской, в большей степени распределены по нестандартной занятости, рекомендуется, чтобы соответствующие департаменты сосредоточили своё внимание и решили проблемы качества занятости и защиты трудовых прав этих групп.

Выводы по главе 2

Занятость является одним из проявлений социально-экономической жизни страны, связанный с объективной необходимостью человека в общественно полезной трудовой деятельности и изготовлением ВВП – базиса для экономического обеспечения общества. Занятость носит не только экономический, но и социальный характер, включая потребности человека в реализации через общественно полезный труд. При таких условиях изучение закономерностей развития сферы занятости и ее трансформационных характеристик является весьма важной составляющей экономических, социальных и демографических исследований.

Занятость является одним из проявлений социально-экономической жизни страны, связанный с объективной необходимостью человека в общественно полезной трудовой деятельности и изготовлением ВВП – базиса для экономического обеспечения общества. Экономический рост и развитие создадут больше возможностей для трудоустройства. Появление новых отраслей промышленности и расширение предприятий требуют инвестиций в рабочую силу для стимулирования расширения занятости. Занятость - это объективная потребность человека в занятии общественно полезным трудом. Занимаясь общественно полезным трудом, люди могут не только получать материальное вознаграждение, но и осознавать собственную ценность и значимость. Работа - это важный способ для людей реализовать свои таланты, навыки и потенциал. Когда люди добиваются успехов на работе и вносят свой вклад в общество, они испытывают чувство выполненного долга и удовлетворения. Такого рода духовное удовлетворение является важным проявлением социальной природы занятости.

Модель развития занятости и ее трансформационные характеристики отражают изменения в структуре экономики и тенденции экономического развития. Изменения в моделях развития занятости окажут глубокое влияние на социальную структуру, социальные

отношения и социальное обеспечение. С трансформацией модели занятости изменились потоки и распределение рабочей силы, что может привести к различиям в демографической структуре и моделях распределения доходов между различными регионами и отраслями, тем самым влияя на справедливость и гармонию в обществе. Занятость и демографические факторы влияют друг на друга и взаимодействуют друг с другом. Количество, качество, возрастная структура, гендерная структура и т.д. населения будут влиять на соотношение спроса и предложения и структуру занятости на рынке труда.

На этапе становления и активизации развития инновационной экономики исследование проблем занятости остается чрезвычайно актуальным. Изучение вопросов, касающихся этого показателя, является нужным для разработки и совершенствования программ по обеспечению роста занятости, преодолению проблем бедности и безработицы.

В этом контексте анализ зарубежного опыта регулирования занятости является ключевым для рассмотрения, оценки и создания для функционирования национального и региональных рынков труда. Каждая страна развивается в уникальных, только ей присущих условиях. При этом различных подходов к управлению требуют и проблемы занятости, нужно принимать во внимание также и то, что метод регулирования, который был успешно реализован в одной стране при одних обстоятельствах, может быть неэффективным в другой стране при других условиях экономического, социального, политического, демографического развития.

Направлениями формирования политики повышения качества рабочих мест на государственном уровне должны быть:

1) устранение пробелов нормативно-правовой сферы относительно равных прав и возможностей работников независимо от формы организации труда и занятости и режимов рабочего времени;

2) обеспечение контроля за условиями и способами использования наемного труда, соблюдение принципов социальной ответственности сторонами социально-трудовых отношений;

3) совершенствование механизма ведения социального диалога;

4) предоставление системе социальной защиты большей гибкости и в то же время гарантии базового уровня социальной защиты работников за применение нестандартных форм занятости;

5) содействие реализации принятых положений политики занятости и социальной политики с целью содействия сохранению и созданию новых рабочих мест, уделение

внимания системе баланса между работой и жизнью (учеба, семья, развитие личности, творчество, увлечения, забота о здоровье).

На местном уровне основным направлением регулирования нестандартной занятости должно стать коллективное договорное регулирование социально-трудовых отношений и координация интересов их субъектов в системе социального партнерства. В современных условиях развития инновационной модели экономики в Китае невозможно обеспечение всех экономически активных граждан «стандартными» рабочими местами, но есть все возможности обеспечения достойными условиями труда, которые способствуют продуктивной занятости, обеспечивают стабильный доход, безопасность и комфорт на рабочем месте, социальная защита работника.

ГЛАВА 3. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА В РАЗВИТИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В РОССИИ И КИТАЯ

3.1. Сравнительный анализ применения новых форм занятости населения в России и в Китае

По оценкам МОТ, в мире доля работников, выбравших новые формы занятости, уже превышает 50%. В табл. 9 рассмотрим основные группы нестандартных форм более подробно и дадим главное отличие стандартных форм от нестандартных¹⁵⁷.

Таблица 9 – Нестандартные формы занятости (по данным МОТ)

Форма нестандартной занятости	Сущность формы	Проявление данного элемента в стандартной форме занятости
Временная занятость	Подразумевает срочные трудовые договоры на выполнение проекта или договоры на выполнение определенных работ; сезонная работа; случайный труд, включая работу по дням	Только бессрочный трудовой договор
Работа на неполное рабочее время или работа по вызову	Продолжительность рабочего времени меньше, чем у работников с полной занятостью, маргинальная занятость на условиях неполного рабочего времени, работа по вызову, включая договоры с нулевой нормой рабочего времени	Полное рабочее время
Многосторонние трудовые соглашения	Подразумевает такие отношения, как распределение работников, лизинг, многосторонний заемный труд, передача на субконтракт временного заемного труда и услуг	Прямые отношения подчинения с конечным пользователем
Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость	Работники предлагают свой труд как зависимые работники по контрактам и работе по найму или как самостоятельно занятые работники по гражданским или коммерческим контрактам. Эти формы занятости – вне зоны трудовых отношений с юридической точки зрения	Трудовые отношения носят законный юридический характер

Работник самостоятельно решает, сколько он будет трудиться. Рациональное использование рабочего времени свойственно заемному труду, неполной занятости, фрилансу¹⁵⁸.

Несмотря на наличие глубокого трансформационного кризиса, российская экономика смогла не допустить катастрофического сокращения рабочей силы и занятости.

¹⁵⁷ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения 23.12.2021).

¹⁵⁸ Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография / Е.В. Маслова, Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. 121 с.

Согласно данным статистического сборника Росстата «Труд и занятость в России. 2021»¹⁵⁹, уровень занятости снизился с 2010 г. с 62,7% до 58,4% в 2020 г., если же говорить о безработице, то в 2010 г. ее уровень составлял 7,3%, а к концу 2019 г. этот показатель был снижен до 4,6%. Глобальное распространение коронавирусной инфекции привело к тому, что к началу 2021 г. безработица вновь увеличилась до 5,8%. Подобная «нечувствительность» занятости отчасти объясняется тем, что были распространены ее нестандартные формы¹⁶⁰.

В результате структурной перестройки экономики, сокращения удельного веса занятости в промышленном секторе и увеличения сферы услуг, непрерывного обновления материальной производственной базы, постоянного изменения объема и структуры спроса на товары и услуги поменялись потребности организаций в количестве и качестве трудовых ресурсов, из-за чего не только удалось сохранить занятость, но и появился гибкий рынок труда, имеющий нестандартный формы занятости¹⁶¹.

Гибкий рынок труда сформировался также под влиянием социальных факторов: К таким важным факторам относятся: происхождение из семьи, класс, культура, дискриминация и обычаи. То, как социальные факторы влияют на результаты функционирования рынка труда с гибкой занятостью, в основном проявляется в двух аспектах. Во-первых, социальные факторы влияют на диапазон выбора профессии и направление мобильности людей на рынке труда с гибкой занятостью, тем самым влияя на состав различных рынков труда. Социальные факторы влияют на спрос и предложение рабочей силы и уровень заработной платы на рынке труда, тем самым влияя на принятие решений о доходах и структуре занятости.

Характеристиками российского рынка труда являются стандарты основы и дополняется нестандартная занятость, в том числе неполный рабочий день, вторичная занятость и нетрадиционные формы занятости.

Государственное влияние на рынок труда отражается в следующем: государство содействует развитию предпринимательской сферы, создает и реализует программы общественных работ, предоставляет премии предпринимателям за то, что они создают рабочие места в экономически отсталых районах, подготавливает и переподготавливает кадры. Государство регулирует положение рабочей силы следующим образом: сокращает продолжительность рабочего дня, способствует развитию образовательной, здравоохранительной сфер, предоставляет помощь безработным, создает биржи труда.

¹⁵⁹ Труд и занятость в России. 2021 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf (дата обращения: 18.10.2022).

¹⁶⁰ Гимпельсон В., Р. Капелюшников. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. №1. С. 122-143.

¹⁶¹ Львов Ю.А. Нестандартная занятость: российские особенности. // Человек и труд. 2006. №6. С. 38-41.

Из-за сложных и запутанных процессов, которые происходили при переходе к рыночной системе хозяйствования в России и развитию отношений рыночного типа, была сильно изменена область благосостояния российского народа.

В связи с возрастающей значимостью проблем, в частности упал уровень жизни, а население резко дифференцировалось по доходам, данная тема становится особо актуальной и практически значимой.

В результате изменений, произошедших по мере развития рыночных отношений в экономической структуре России появились новые формы трудовой деятельности, а также развиваются нестандартные формы занятости.

Приведем некоторые статистические данные по состоянию рынка труда в России за 2021 г. (рис. 12).

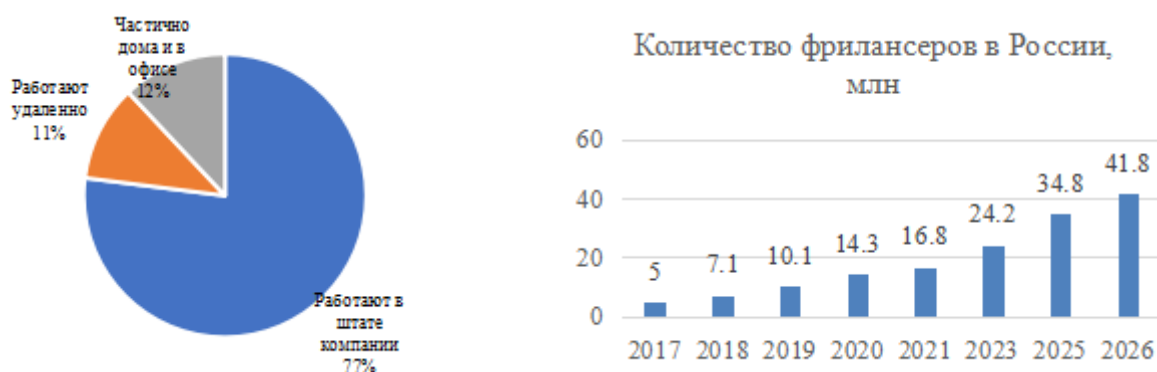


Рисунок 12 – Статистические данные по состоянию рынка труда в России за 2021 год (млн. чел, %)¹⁶²

Сейчас удаленно работает каждый третий. Аут-персонал можно поделить на три категории. Большинство из них — это сотрудники компаний, каждый четвертый — фрилансер, каждый десятый — самозанятый. Каждый четвертый из удаленного персонала работает на иностранную компанию. В Китае тенденция аналогична.

Также следует отметить, что сократилось число занятых в организациях примерно на 10%, это в свою очередь свидетельствует о переходе россиян в сектор экономики, где основополагающей является нетрадиционная форма занятости. По состоянию на 01.01.2021 г.

¹⁶² Труд и занятость в России. 2021 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf (дата обращения: 18.10.2022); Козлов А. Рынок фриланса: итоги 2021 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rusability.ru/articles/rinok-frilansa-itogi-2021-goda-chto-budet-v-2022-godu/6214052de4e24f001b25caad> (дата обращения: 19.10.2022).

из 70,6 млн. занятых в экономике россиян 955,7 тыс. чел. работают в государственных органах
¹⁶³.

Организации, которые имеют нетрадиционные формы занятости, являются важными составляющими современного экономического уклада и значимыми в экономике из-за активного содействия решению проблем занятости населения. Структурные изменения привели к изменению соотношения между различными экономическими секторами: снижение доли производства промышленного типа, которое предъявляло основной спрос на стандартную занятость¹⁶⁴.

Благодаря тому, что рыночные отношения стали развитыми, и изменилась экономическая структура, стал возможен переход к нетрадиционным формам занятости. Их основными характеристиками являются большая независимость и больше свободного времени, в то время как внешний надзор за рабочей силой и экономикой стал более мягким. Они предполагают собой занятость, для которой характерен социальный статус работников, нестандартные рабочие места и организация труда¹⁶⁵.

По мнению Б.А. Мусаева¹⁶⁶ «нетрадиционные формы занятости – это:

- 1) занятость, для которой характерен специфический социальный статус работников, представлена самостоятельными работниками, неоплачиваемыми членами семьи;
- 2) занятость на работах, для которых характерны нестандартные рабочие места и организация труда – дистанционным трудом, «работниками по вызовам»;
- 3) занятость по нетрадиционным организационным формам - временными работниками, работниками, добровольно занятыми в режиме неполного рабочего дня, сжатого рабочего времени, с гибким графиком работы».

От нетрадиционных форм занятости пользу получает и общество, поскольку сокращается безработица; повышается уровень и качество жизни населения.

Некоторые нетрадиционные формы занятости имеют следующие недостатки:

- а) для работника – работодатель не желает официально оформлять отношения с работником; у работника нет права получения социальных гарантий, предусмотренных трудовым договором;

¹⁶³. Труд и занятость в России. 2021 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf (дата обращения: 18.10.2022).

¹⁶⁴ Там же.

¹⁶⁵ Сеть порталов «Человеческие ресурсы» HR-словарь Гибкие формы занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/tesaurus/g/2725.0.html> (дата обращения 23.12.2021).

¹⁶⁶ Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» (2017). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения 20.12.2021).

б) для организации – это отсутствие непосредственного контроля за трудовым процессом; проблематично определить уровень и качество выполненной работы; отсутствует достоверная информация о том, является ли работник квалифицированным и добросовестным;

в) для государства – расширяется теневая занятость, что приводит к недополучению налогов; сложно контролировать условия труда¹⁶⁷.

Следует сказать, что регламентация, упорядочение некоторых нетрадиционных форм занятости невозможна, поэтому они могут быть вне правового поля. Для таких форм, как правило, характерен переходный период экономического развития. У этих форм отсутствует нормативно-правовая база, их жестко критикую, так как эти формы могут выступать частью теневой экономики.

В России осуществляется мониторинг неформальной экономики с 1999 г. и соответственно существования занятости в гражданском секторе экономики, которое предусматривает сокрытие учета и налогообложения результатов деятельности и предопределяет получение больших прибылей производителями в данных секторах, чем в легальных.

При этом определенные категории занятого населения (например, в компаниях, где система оплаты состоит из номинальной и премиальной части – бонусы выплачивают в наличной форме) получают нелегальные источники дохода. Как показывают исследования, тенденции занятости в неформальном секторе экономики находятся в прямой зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда и динамики уровня экономической активности населения, от уровня структуры доходов и расходов домохозяйств.

Возникновение новых, распространение нестандартных и изменение существующих форм занятости является неизбежным процессом, который должен обеспечить дополнительные конкурентные преимущества для работодателей и способствовать повышению качества трудовой жизни для работников¹⁶⁸. Поэтому стоит выделить преимущества новых форм занятости для всех участников трудового процесса (табл. 10).

¹⁶⁷ Чистова Е.Г. Особенности телеработы как новой формы организации труда. Высшее образование для XXI века: VI Международная научная конференция. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2009.

¹⁶⁸ Eurostat Statistics Explained. Employment statistics [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (дата обращения 07.01.2022).

Таблица 10 – Преимущества новых форм занятости для работников, государства и работодателей¹⁶⁹

Интонация	Для работников	Для работодателей	Для государства
инновационность	возможность принятия более рискованных решений; возможность выбора работы, соответствующей личным профессиональным способностям; повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью	формирование у работника инновационно значимых черт, их готовности и способности к освоению новых технологий, продуктов, к работе с новыми средствами производства, к освоению новых знаний, умений и навыков	повышение уровня конкурентоспособности государства на мировом рынке и формирование качественно нового содержания экономического развития страны
развитие	повышение уровня успешности индивида	усиление активов компании, связанных с человеческим капиталом	макроэкономическая стабильность и социальная сплоченность
производительность	получение гарантированного дохода и сохранности занятости; повышение уровня конкурентоспособности на рынке труда	растущее качество трудовой жизни; увеличение уровня дохода предприятия	быстрое реагирование на кризис и структурные сдвиги
вклад в общую цель	повышение уровня использования полученных знаний в работе	повышение инновационности и мобильности кадров	стабилизация совокупного спроса
качество трудового ресурса	более полное использование профессионально-квалификационного и творческого потенциала личности	повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня работников, формирования современных компетенций	развитие человеческого капитала, повышение интеллектуального и образовательного потенциала
развитие трудового ресурса	возможность карьерного и профессионального роста; возможность накопления личного капитала	повышение производительности труда	обеспечение продуктивной занятости и развитием предпринимательства
повышение эффективности труда	рост уровня и качества жизни и обеспечение инновационной активности	увеличение эффективности использования кадров	повышение уровня социальной ответственности всех участников социально-трудовых отношений

Также важными факторами определения состояния занятости в неформальном секторе экономики России является отсутствие достаточного количества вакансий в мощных и технологически развитых компаниях для трудоустройства с высоким уровнем оплаты труда и социальной защиты, негативные тенденции рынка – в России аут-персонал еще не сформировался в значимую для экономики категорию рынка труда, процесс не отрегулирован

¹⁶⁹ Источник: составлено автором на основе статьи Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. 2012. № 18 (240). С. 42-46.

и требует как государственной поддержки, так и готовности работодателей принять и сформировать условия для «нового» типа сотрудников.

В то же время в сфере услуг отмечается, что численность занятых растет. Распределение занятых по видам экономической деятельности в России в 2020 г. представлено на рис. 13.

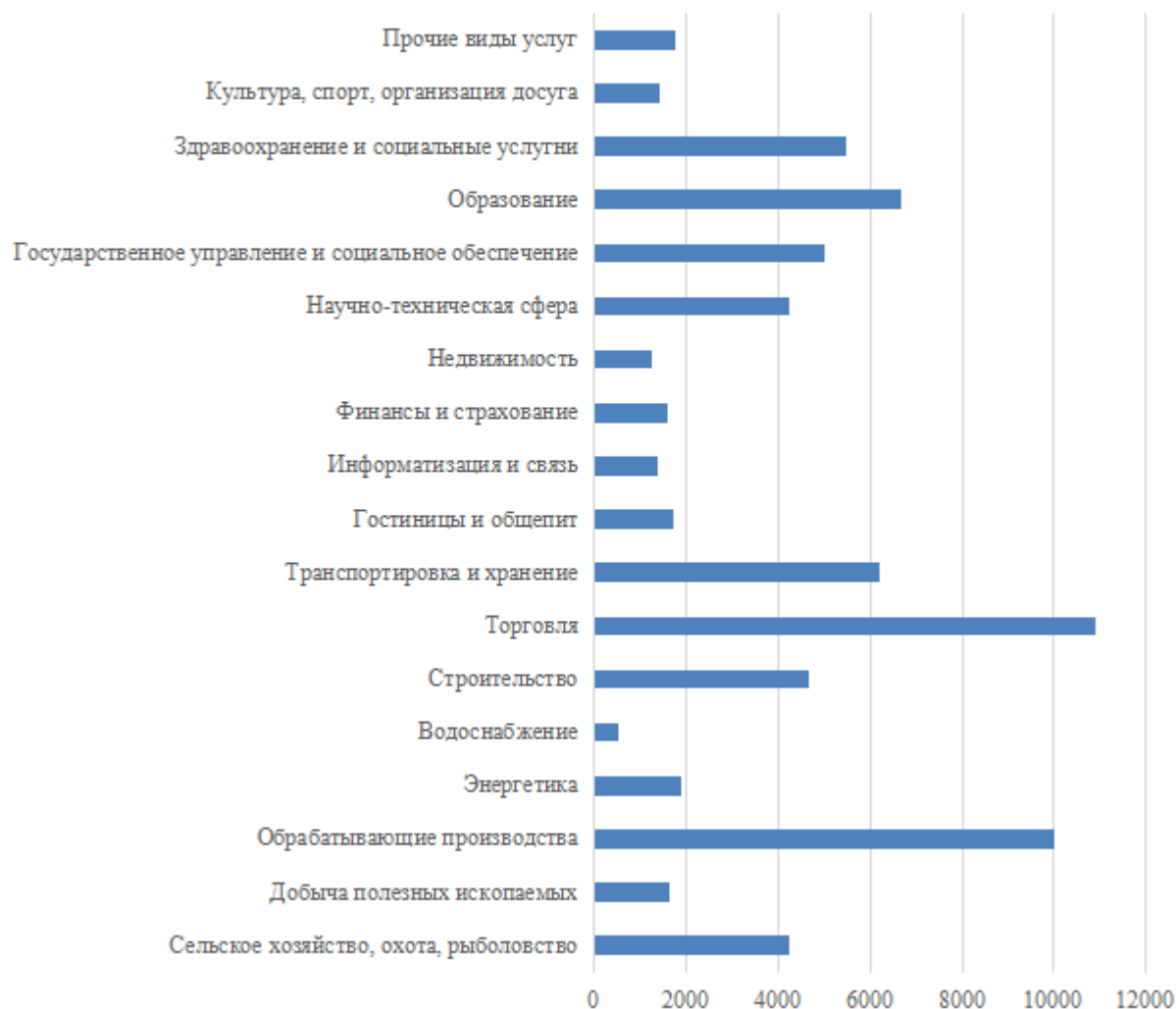


Рисунок 13 – Структура занятости в РФ в 2020 г. по видам экономической деятельности, тыс. чел.¹⁷⁰

В итоге анализа занятых в неформальном секторе, нами была получена совокупная численность занятых нестандартными формами труда (табл. 11).

¹⁷⁰ Труд и занятость в России. 2021 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf (дата обращения: 18.10.2022).

Таблица 11 – Структура занятости в Российской Федерации в 2018-2020 гг.¹⁷¹

Годы	2018			2019			2020		
	тыс. чел.	в % к занятым	темп изм. к 2017 г.	тыс. чел.	в % к занятым	темп изм. к 2017 г.	тыс. чел.	в % к занятым	темп изм. к 2017 г.
Нестандартная занятость	41581	57,33	3,12	42105	58,53	1,26	44122	62,49	4,79
Стандартная занятость	30951	42,67	2,50	29828	41,47	-3,63	26479	37,51	-11,23
Всего занятых	72532	100,00	0,30	71933	100,00	-0,83	70601	100,00	-1,85

Анализируя нестандартные формы занятости, наиболее распространенным показателем является дистанционная занятость. Величина ее прироста за 2018-2020 гг. была равна 17,5%, причина чему быстрое распространение Интернета и IT-технологий, которые позволяют выполнять работу удаленно по отношению к работодателю¹⁷².

На основе сравнительного анализа количества занятых в стандартных и нестандартных формах труда, мы пришли к выводу, что при снижении количества, занятых в стандартных условиях число занятых в нестандартных формах труда увеличивается. При этом эти изменения являются не прямо пропорциональными, а присутствует понижающий коэффициент по стандартной занятости в пределах 1%.

Однако, если их занятость не регулируется законом, они не будут иметь права на правовую защиту и социальное обеспечение. В то же время, если работодатели используют неформальную занятость, они минимизируют затраты на рабочую силу, сохраняют налоговые льготы и выплаты внебюджетных средств. Поэтому неформальная занятость оказывает двойное влияние на рынок труда.

В рамках данного исследования основной задачей ставится сравнение и обобщение тенденций развития неформальных форм занятости в России и в Китае, поэтому рассмотрим предпосылки существующих тенденций в Китае за последние десятилетия.

Население Китая составляет более 1,4 млрд. человек, и это самая густонаселенная страна в мире. Решить проблему занятости в Китае - тяжелая, трудная и неотложная задача. Ввиду основополагающих интересов своего народа правительство Китая придает большое значение вопросу занятости. Основываясь на «Конституции Китайской Народной Республики», «Законе о труде Китайской Народной Республики» и других законах и нормативных актах, правительство Китая защищает право трудящихся на занятость и принимает различные меры и

¹⁷¹ Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 10.10.2022).

¹⁷² Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. №2. С. 128-147.

меры для активно продвигать занятость и неуклонно удовлетворять свои потребности в трудоустройстве. Ни для кого не секрет, что законы о труде Китая «дружелюбны к работникам». В настоящее время законы о труде в значительной степени разработаны с целью защиты работника, а не для содействия гибкости на рынке труда. Влияние профсоюзов, обеспечение занятости для определенных категорий работников и ограниченные права работодателей увольнять работников – все это особенности нынешней системы. Кроме того, многие комментаторы отмечают, что трудовой трибунал призван всеми способами защищать права работников, что затрудняет любое увольнение, будь то по причине или для целей реструктуризации, без выплаты компенсации. Это, в свою очередь, может затруднить работу компаний, работающих в Китае.

Китайское правительство уже давно знает об этих проблемах и, к его чести, предприняло шаги для их устранения. Несколько депутатов Национального народного конгресса предложили внести поправки в действующее законодательство о труде, увеличив число форм занятости и сделав их более гибкими, чтобы уточнить и расширить права и полномочия работодателей на законных основаниях.

Правительство КНР последовало ряду хорошо обнародованных замечаний министра финансов Китая Лу Цзивэя в 2015 и 2016 гг., в которых было заявлено, что интересы работодателей недостаточно защищены в соответствии с действующим законодательством о труде, и что национальная политика в пользу долгосрочных трудовых договоров не подходит для многих предприятий. Лу Цзивэй отметил, что действующее законодательство о труде создает негибкий рынок труда и что заработная плата росла такими темпами, которые в настоящее время эффективно опережают производительность труда работников. В результате это повлияло на конкурентоспособность Китая и ослабило интересы работников. Далее г-н Лу предложил скорректировать государственную политику, чтобы повысить гибкость рынков труда, и чтобы Закон о трудовых договорах стремился найти баланс между работодателями и работниками.

В настоящее время в Китае создан рыночный механизм занятости; в общем и целом, решена проблема избыточного предпринимательского персонала, возникшая за годы плановой экономики; и в ходе экономического развития и экономической перестройки непрерывно расширялась сфера занятости. В результате структура занятости постепенно оптимизируется; возможности для трудоустройства постоянно расширяются; формы занятости стали более гибкими; и ситуация с занятостью была в основном стабильной.

В Китае большое население трудоспособного возраста, в то время как средний уровень образования людей относительно низок, что приводит к очень серьезной проблеме

безработицы. Это в первую очередь проявляется в сосуществовании противоречия общего объема спроса и предложения рабочей силы и противоречия в структуре занятости, в одновременном появлении усиливающегося давления на занятость в городах и ускорении перехода избыточных сельских рабочих к сельскохозяйственным секторам, а также в связи с проблемой занятости для новых работников и трудоустройством уволенных работников.

Что касается структуры занятости, то с 2000 по 2021 гг. доля занятых в третичном секторе экономики постоянно росла с 27,5% до 48,0%, при этом число работников достигло 358,7 млн чел.; доля занятых во вторичной промышленности возросла с 22,5% до 29,1%, а численность занятых достигла 217,1 млн чел.; а доля занятых в первичной отрасли снизилась с 50,0% до 22,9%, при этом число работников составило 170,7 млн чел. (рис. 14). Что касается структуры занятости по городским и сельским районам, то с 2000 по 2021 гг. доля занятых в сельской местности снизилась с 67,9% до 37,3%.

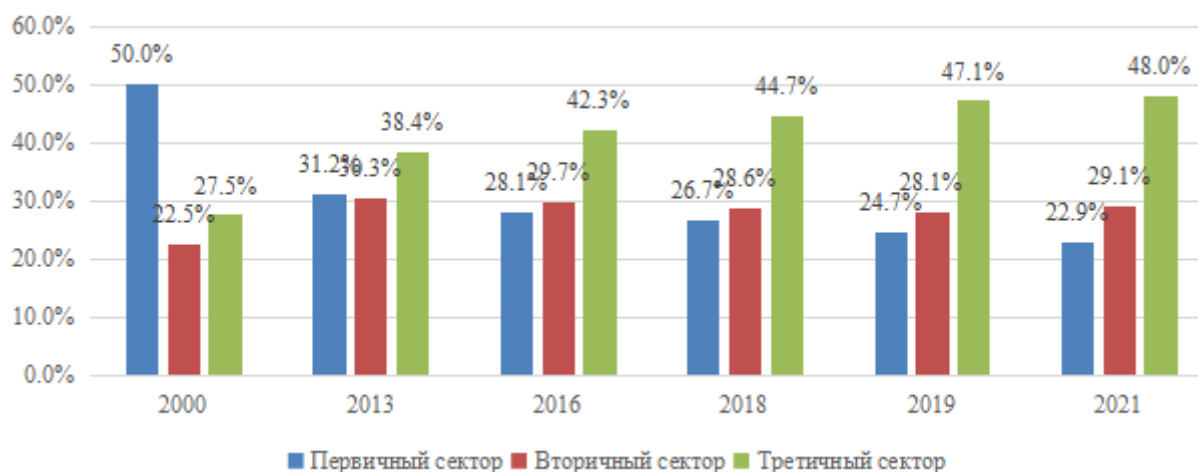


Рисунок 14 – Структура занятости с 2000-2021 гг. в Китае¹⁷³

С точки зрения структуры занятости в различных секторах экономики, с 2000 по 2021 гг. численность работников государственных предприятий сократилась на 81,0 млн. человек до 55,6 млн чел.; число занятых в городских индивидуальных и частных экономических субъектах увеличилось с 55,915 млн чел. до 262,3 млн чел., что составляет 35,2% занятых. Новые формы занятости, такие как рабочие вакансии в фирмах с иностранными инвестициями и хозяйствующими субъектами различных форм, рабочие места с частичной занятостью, временные рабочие места, сезонные рабочие места, работа на почасовой основе и рабочие места с гибким графиком работы, стали важными путями для расширения занятости.

¹⁷³ Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn> (дата обращения 10.10.2022).

Экономическое развитие, регулирование структуры способствует активному созданию рабочих мест, а именно:

- через экономическое развитие происходит расширение масштабов занятости. Китайское правительство постоянно рассматривает стимулирование занятости в качестве стратегической задачи социального и народнохозяйственного развития (все государственные и региональные программы, связанные с повышением эффективности и экономического роста, содержат обязательный пункт по созданию новых рабочих мест и оптимизации трудовых процессов), а надзор за коэффициентами безработицы и увеличение рабочих мест – в качестве главных целей макрорегулирования и макрорегулирования и макроконтроля, что является планами социально и народнохозяйственного развития.

Правительство особое внимание уделяет тому, чтобы расширить внутренний спрос за счет проведения активной финансовой политики и уравновешенной денежной политики, Корректируя структуру экономики, это будет способствовать экономическому росту и в то же время повышению занятости. В России же до сих пор существуют «раздутые» штатные структуры с целью снизить показатели безработицы, хотя эффективность такого персонала отражается увеличенными расходами на оплату труда и при этом снижением мотивации у реально функционального персонала. Политика государства нацелена на расширение новых отраслей, связанных с инновационной сферой, но при этом вопросы «старых» отраслей остаются не до конца решенными.

- развитие третьей индустрии способствует расширению трудоспособности. Китайское правительство стремится развивать сектор услуг, поощряя развитие услуг в районах общественного питания, торговли и туризма, с тем, чтобы обеспечить все большее число рабочих мест в этих областях. В 2002 г. правительство разработало вспомогательную политику, которая была направлена на увеличение рабочих мест, интенсивное развитие третьей отрасли, развитие туризма с упором на общевыгодных рабочих местах в районах, чтобы помочь найти работу для тех, кто потерял работу и других проблемных групп.

- поощрение экономического развития различных форм собственности способствует расширению каналов занятости. Китайское правительство активно развивает трудоемкие отрасли и предприятия, которые имеют сравнительные преимущества и отвечают рыночному спросу.

- в частности, это относится к частным, индивидуальным, средним и малым предприятиям с высокой трудоемкостью; их привлекаемая рабочая сила составляет около 80% роста занятости в городах. В августе 2002 года в Китае был опубликован Закон «О

стимулировании малых и средних предприятий», который способствовал дальнейшему развитию этих предприятий.

- разрабатываются гибкие и разнообразные формы занятости, что способствует расширению каналов занятости. Китайское правительство поощряет занятость работников с помощью гибких и разнообразных форм, активно развивая организации для ориентации рабочей силы и базы занятости, а также предоставляет услуги и помощь для гибкой занятости. Он отвечает за разработку политики медицинского страхования для работников, занятых неполный рабочий день, и временных работников, а также за создание системы трудовых отношений, вознаграждения и социального страхования, которая служит стимулом и гарантией законных прав и интересов персонала, участвующего в гибких формах труда.

3.2. Тенденции трансформации новых форм занятости в социально-экономической системе двух стран

«Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года». Россия создаст экономические преобразования, и в стране начнется развитие инновационной экономики. Переход на путь инновационного развития требует фундаментальных изменений в механизме и структуре экономического роста, и его основным источником должен быть научно-технический прогресс. Согласно стратегическому видению, доля промышленных предприятий, которые достигают технологических инноваций, должна достигать 40-50%, доля инновационной продукции в промышленном производстве должна достигать 25-35%, а доля высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в ВВП должна быть не менее 17% -20%. Структура экономического сектора должна претерпеть серьезные преобразования. Коэффициент добавленной стоимости сектора высоких технологий удвоился, с 10% до 20%.

В.В. Путин считает, что частные инвестиции являются основным источником для создания новых отраслей и создания новых рабочих мест. Говоря о проблеме капитала, Путин заявил, что, во-первых, это расширение внутреннего рынка, а во-вторых, создание таможенного союза, единого экономического пространства и зоны свободной торговли СНГ для повышения привлекательности прямых инвестиций. Он рассматривает очистку бизнес-среды в качестве основной и систематической задачи для решения инвестиционных проблем.

За последние 15 лет в экономической основе трудовых отношений в России произошли серьезные изменения. Из-за изменений в формах занятости вследствие трансформационных

процессов экономическая наука призвана решить следующую задачу: системно исследовать формы занятости по различным критериям.

Современное состояние в России характеризуется преимущественно негативными тенденциями: Влияние этих проблем отражается не только в абсолютных показателях (например, в период с 2008 по 2016 год численность рабочей силы в России сократилась на 3 миллиона человек), но и в структурных изменениях, таких как перераспределение населения Российской Федерации и ее регионов в различных сферах деятельности. К 2020 году численность российской рабочей силы сократится еще на 2,5 миллиона человек. Конечно, это снижение в основном связано с сокращением основного источника рабочей силы - трудоспособного населения школьного возраста. Однако сокращение основного источника рабочей силы может быть компенсировано за счет найма большего числа людей, помимо лиц школьного возраста, то есть лиц пожилого возраста. сокращается численность занятых лиц, продолжается процесс закрытия предприятий, в частности из-за сужения сферы предпринимательской деятельности, прогрессирует миграция наиболее активной части населения за границу, значительно увеличивается уровень внутренней, в том числе вынужденной миграции населения. В стране наблюдается ухудшение экономической ситуации, обострение финансового кризиса, сокращение доходов и расходов государственного бюджета, обострение социального неравенства, дискредитация права.

Для России в современных условиях развития характерны следующие тенденции:

- высокий уровень смертности трудоспособного населения, особенно мужчин;
- низкий уровень качества социальных услуг;
- невысокий уровень достатка населения.

Если анализировать современную демографическую ситуацию в стране, то необходимо отметить, что в течение периода с 1990 по 2021 гг., численность населения сократилось, что является результатом снижения общего уровня рождаемости, увеличения уровня смертности и усиление миграционной активности населения.

При таких условиях произошло резкое сокращение населения трудоспособного возраста. В частности, общий показатель сокращения населения в возрасте от 15 до 64 лет составил 15,23%. За период 2010-2021 гг. наблюдается тенденция к постепенному уменьшению экономически активного населения в условиях снижения уровня миграции населения в страну, что обусловлено снижением высокого уровня оплаты труда и социальной защищенности, а также политической ситуацией в стране (экономические санкции).

Динамику роста ВВП можно объяснить высоким индексом инфляции, который в первом полугодии 2022 г. был на уровне 12-15%, что говорит о скором обесценивании национальной валюты, потерю покупательной способности денег.

В России существует тенденция к сокращению количества занятого населения. По состоянию на август 2022 г. численность экономически активного населения составила 75,5 млн чел., сократившись по сравнению с августом 2021 г. 0,3%, уровень рабочей силы достиг 62,7%.

Наиболее высокой концентрацией профессионалов по состоянию на 2021 г. характеризуются сферы бизнеса и администрирования (7,3%), образования (6,1%), науки и техники (4,6%), права, гуманитарных областей культуры (4,4%). Характер труда занятых профессионалов отмечается превалированием доли информационной и интеллектуальной компонентов. Вместе с тем, достаточно высокой остается доля специалистов в структуре занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальной помощи, государственного управления и обороны; обязательного социального страхования. Самой высокой остается доля служащих в структуре занятых в финансовой и страховой деятельности, труд которых характеризуется значительным вкладом регламентных операций.

Традиционно высокой остается доля квалифицированных работников промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий (13,3%). Характер труда не имеет признаков креативности, то есть не создает предпосылок для развития инновационных видов занятости в этой сфере.

Доля операторов и сборщиков оборудования и машин остается самой высокой в транспорте, складском хозяйстве, почтовой и курьерской деятельности (12,9%). Относительно неквалифицированных рабочих, их доля составила 7,8%, среди их числа наибольшее количество рабочих заняты в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте (2,1%)¹⁷⁴.

Для России свойственно стремительный рост неформального сектора экономики и соответственно неформальной занятости. В этом контексте необходимо отметить, что за последние годы наблюдается такая зависимость – области с самыми низкими показателями неформальной занятости в различных секторах экономики отличаются высокой концентрацией профессиональной, научной и научно-технической деятельности.

Распространенность неформальной занятости в Российской Федерации следует оценивать как весомое препятствие на пути ее инноватизации, в первую очередь в сферах

¹⁷⁴ Численность занятых в возрасте 15 - 72 лет и уровень занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud_2_15-72.xlsx (дата обращения: 18.10.2022).

экономической деятельности, в которых наблюдается основной прирост – в сельском хозяйстве, строительстве и сфере услуг.

Сейчас, к сожалению, неформальный сектор экономики по сути формирует вместимость сферы занятости для сельских жителей. В городах ситуация противоположная – конъюнктура рынка труда и вакантные рабочие места могут обеспечить занятость в основном в официальном секторе экономики. Безусловно, именно наличие рабочих мест и приемлемых условий труда определяют главные пропорции распределения работников между этими сферами. В этом контексте важно подчеркнуть, что нередко срабатывают другие факторы, в частности мотивационные – низкий уровень оплаты труда, ее необоснованное межквалификационное соотношение формируют активные наставления к занятости вне официального сектора экономики с высшим уровнем оплаты.

Важным направлением анализа является исследование причин и уровня безработицы населения, значительно различающееся по его возрастным группам. Безработица населения связано с качественной несбалансированностью рабочей силы с рабочими местами, слабым регулированием рынка, недостаточной сферой приложения труда. Отрицательными сторонами долговременной безработицы является то, что у безработных, что долгий промежуток времени не работали, снижается мотивация к труду, теряется трудовая дисциплина, снижается уровень их квалификации, профессиональных умений и навыков, что приводит к снижению их востребованности на рынке труда и усложняет процесс перехода безработного в статус трудоустроенного.

На сегодня в России сложилась достаточно сложная ситуация на рынке труда, которая находится под влиянием событий, происходящих на востоке страны: демографические потери, разрушенная инфраструктура, ухудшение психологического и физического состояния населения, масштабные внутренние и внешние миграционные перемещения, экономический спад и обострение рисков безработицы. Поэтому при таких условиях социально-экономического развития рынка труда России актуальным является изучение современных тенденций в условиях пандемии, а также разработка и внедрение мероприятий, направленных на поддержку занятости лиц, потерявших работу в результате распространения коронавируса COVID-19 использования имеющегося трудового потенциала (высокой социальной и территориальной мобильности, экономической активности, интеллектуального и демографического потенциала).

Зачастую неформальный сектор воспринимается в качестве незарегистрированной, согласно законодательству экономической деятельности, подразумевающей индивидуальное осуществление либо на предприятиях, занятые которой не облагаются налогом¹⁷⁵.

Хотелось бы подчеркнуть роль неформального сектора в российской структуре занятости. Неформальная занятость считается источником роста доходов населения, что является неоспоримым фактом, но в то же время эта занятость не подразумевает отчисление налогов в бюджет, что при высоком уровне занятости негативно сказывается на экономике государства.

По состоянию на 01.01.2019 ситуация в корне изменилась - занятость в нерыночном сегменте ЛПХ составила 21,8%, но это произошло из-за развития такого направления в туризме как агротуризм и экотуризм (туристы приезжают отдыхать вдали от шумных городов, в экологические регионы, многие владельцы земель организовали частные производства сельскохозяйственных производств – сыроварни, мясные лавки, крафтовые пивоварни)

В период, когда российская экономическая система трансформировалась, самозанятость выступала в качестве одного из источников адаптации к новым рыночным условиям, а для слоев, чей доход был ниже прожиточного минимума, - в качестве одного из основных способов, позволяющий поддерживать минимально необходимый уровень потребления. Многие экономисты считают неполную занятость негативным явлением, как в экономическом, так и в социальном плане. При данной форме деятельности подразумевают потери для общества, поскольку не до конца используется трудовой потенциал. Мы считаем, что несмотря на то, что она достаточно долго существует, из-за нее снижается качество рабочей силы, меняется система ценностей работников, ослабевает трудовая мотивация и теряется квалификация.

Во время трансформации российской экономической системы люди заметили появление «нестандартных» форм занятости, благодаря которым рынок труда в современной экономике является гибким, но это, в свою очередь, приводит к ослабеванию позиций работников.

Исходя из практики реформирования китайской экономики, можно сказать, что обеспечение быстрого экономического роста возможно за счет системных трансформационных процессов. КНР является развивающейся страной, и для нее немаловажно правильно выбрать способ того, как будут развиваться трансформационные процессы.

Рынок Китая в области новых форм занятости стоит считать достаточно прогрессивным: во-первых, решается проблема с дисбалансом заселения отдельных провинций Китая; во-вторых, с размытым отраслевым разделением страны по территориям отдельных провинций; в-

¹⁷⁵ Синдяшкина Е.Н. Неформальная занятость как источник доходов населения // Российские реформы: социальные аспекты. М., 1998. С. 144.

третьих, с усилением мощи малого и среднего бизнеса как перспективного пласта экономики страны.

Строить современные экономические трансформационные процессы необходимо с учетом следующих положений:

необходимо уходить от «точного» курса экономического уклада, т.е. выстраивать смешанную экономику с учетом лучших традиций и практик различных ее типов (это главная форма экономической интеграции, которая соответствует современному состоянию производительных сил Китая, а также одно из стратегических целей в России в экономической политике);

2) необходимо социально-экономическую политику корректировать в аспекте развития и процветания среднего класса (популяризация политики КНР о «сяокан», стратегические цели и задачи по снижению уровня бедности в КНР);

3) необходимо обеспечение перехода к социальным целям от доминирующих экономических целей, к гражданскому обществу от государственного общества (формирование новой рациональной и экополитики в противовес экономики массового потребления как в Китае, так и в России).

В 1978 г. Китай осуществил политику реформ и открытости и принял социалистическую модель рыночной экономики. За последние 40 лет экономика Китая достигла значительного развития. ВВП Китая занимает второе место в мире, а уровень жизни людей значительно улучшился.

Ежемесячный национальный опрос по безработице для городских обследований в 2023 г. обнаружил уровень безработицы 5,2%. В течение года в городах и поселках было создано 12,44 млн новых рабочих мест, что значительно превышает целевой показатель.

Следует отметить, что по гибкости системы оплаты труда Китай в общем мировом рейтинге находится на лидирующих позициях, опережая высокоразвитые страны, которые имеют длительную историю развития рыночной экономики, сформированы демократические политические системы, обладают высокими и очень высокими среднедушевыми доходами населения и очень высокими показателями индекса человеческого развития.

По характеристикам эффективности использования квалифицированных сотрудников в контексте эффективности рынка труда Китай получил достаточно высокие оценки. В частности, по индикаторам «оплата труда и производительность» и «доля женщин в общей численности занятых» КНР размещается соответственно на 43 и 55 местах. Такие закономерности присущи подавляющему большинству стран СНГ.

В рамках рейтинга глобальной конкурентоспособности в контексте исследования конкурентных преимуществ трудового потенциала стран заслуживает на особое внимание его составляющая «Высшее образование и профессиональная подготовка», характеризующая уровень охвата населения образованием, качество образования и обучения на рабочем месте.

Обеспечение эффективного функционирования рынка труда, прежде всего, связано с проблемой развития трудового потенциала путем улучшения его качественных характеристик за счет образования и профессиональной подготовки. Это обстоятельство приобретает особое значение в условиях глобализации и активизации процессов реформирования системы образования Китая, характеризующегося изменениями в всех ее подсистемах.

В мировом рейтинге стран мира по индексу уровня образования, составляемом ООН, рассчитываемый как индекс грамотности взрослого населения и индекс совокупной доли учащихся, получающих образование, Китай занимает 110 место¹⁷⁶. В целом в плоскости мировых рейтингов по уровню образования Китай получает относительно неплохие оценки. Так, в рейтинге QS Higher Education System Strength¹⁷⁷, включающий страны с самыми эффективными системами высшего образования, в 2021 г. Китай занял 8-е место. Первые три позиции рейтинга заняли страны-представители «большой семерки» - США, Великобритания и Австралия.

В этом исследовании образовательные достижения стран оцениваются по четырем показателям: позиция за эффективностью образовательной системы, доступ населения к рынку качественных образовательных услуг, достижения лучшего вуза государства и объемы инвестиций в отрасль.

Несмотря на достаточно высокие международные оценки уровня образованности, в КНР накоплены значительные проблемы в этой сфере. В частности, это касается вопроса сбалансированности спроса и предложения квалифицированных кадров на рынке труда. Сейчас подготовка кадров в Китае является неоптимальной, что не соответствует требованиям индустриального или постиндустриального развития. Нередки случаи обращения в центры занятости вчерашних выпускников вузов и последующей их переквалификации. По данным исследования домохозяйств по вопросам экономической активности, не по специальности работает 40% лиц с высшим образованием в области физических, математических и

¹⁷⁶ Рейтинг стран мира по индексу уровня образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index?ysclid=19f4fv13po569498962> (дата обращения 20.09.2022).

¹⁷⁷ QS Higher Education System Strength [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2019> (дата обращения 20.09.2022).

технических, 46% - биологических, агрономических и медицинских наук, 41% - прикладных наук и техники¹⁷⁸.

Однако в целом уровень образовательной подготовки индивида четко сказывается на его конкурентоспособности на рынке труда. Если уровень занятости населения с начальным образованием в средних возрастных группах не превышает 50%, то аналогичный показатель для населения с высшим образованием в возрасте 25-49 лет существенно превышает 70%. Следует отметить положительное влияние образовательного уровня на продолжительность экономической активности. Даже после 70 лет доля занятых с высшим образованием составляет 3,4% по сравнению с 0,5% занятых данной возрастной группы без образования. Однако наличие высшего образования не гарантирует наличия достойного рабочего места с достаточным уровнем оплаты труда. Об этом свидетельствуют статистические данные по численности безработных лиц с высшим образованием и рост количества студентов, которые хотят получить образование за рубежом и, соответственно, остаться там работать (рис. 15).

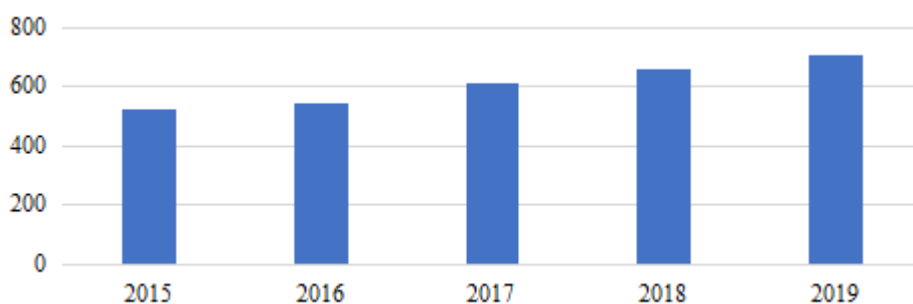


Рисунок 15 – Динамика численности китайских студентов, получающих образование за границей, тыс. чел.¹⁷⁹

Среди страны, в которые отправляются китайские студенты, лидирующие позиции занимают США, Великобритания и Австралия (таблица 12).

Таблица 12 – Топ 10 стран, которые выбирают студенты КНР для академической мобильности, %¹⁸⁰

№	Страна	%
1	США	21,3%

¹⁷⁸ Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn> (дата обращения 10.10.2022).

¹⁷⁹ 国家数据 <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0M0V&sj=2021>

¹⁸⁰ Отчет EOL. China о тенденциях отправки на учебу за рубеж в 2018 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eol.cn/html/lx/baogao2018/page1.shtml> (дата обращения 04.03.2022).

2	Великобритания	17,6%
3	Австралия	13,0%
4	Канада	12,3%
5	Япония	11,0%
6	Франция	9,0%
7	Германия	8,0%
8	РФ	6,2%
9	Сингапур	1,1%
10	Республика Корея	0,5%

Отсутствие стратегического планирования развития рынка труда, неоптимальная сфера профессионального обучения приводят к несбалансированности имеющихся трудовых ресурсов и рабочих мест. Отсутствие государственных приоритетов в сфере образования и экономического развития формирует структуру занятости, что характеризует изменения на рынке труда Китая как деиндустриализированные. Источник проблем в сфере профессионального обучения заключается, прежде всего, в неэффективном распределении финансирования образования и науки.

Затраты на образование (от ВВП) в странах-лидерах рейтинге по индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП) составляют: Исландия - 17,2%, Норвегия - 15,9%, Австралия - 13,5%, Швеция - 15,7%, Швейцария - 15,5%, Нидерланды - 12,9%.

В тех странах, которые недавно вступили в Европейский Союз, расходы еще не столь значительны. Например в Чехии общие расходы на образование составляют лишь 10,5%, в Словакии - 9,5%, в Венгрии - 10,1%¹⁸¹.

В Западной Европе наибольшая доля национального дохода на образование выделяется скандинавскими странами. Лидирует здесь Дания, которая тратит на нее 8,5% ВВП. Китай всего лишь 0,2%. Однако в абсолютном выражении больше всего средств на образование выделяют в США. По данным Института статистики ЮНЕСКО, на США приходится 28% от мировых годовых расходов на образование, при этом, что в этой стране проживает лишь 4% от общего количества детей и молодежи в мире¹⁸².

¹⁸¹ Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/global-education-expenditure?ysclid=19f4s8u2e5342021553> (дата обращения 04.10.2022).

¹⁸² Институт статистики ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/viz> (дата обращения 04.03.2022).

Одновременно, соглашаясь с экспертами ОЭСР, отметим, что уровень расходов на образование не является определяющим фактором в достижении высоких образовательных результатов. Недостаточная эффективность использования средств, направляемых на финансирование системы образования, связанная с несовершенством организации процесса управления отраслью. Определяющим фактором воспроизводства и формирования качества рабочей силы выступают доходы населения. Заработная плата как основной фактор при измерении цен на рабочую силу. На китайском рынке труда заработная плата действительно обладает определенной степенью гибкости, на которую будут влиять различные факторы, такие как рыночный спрос и предложение, экономическая ситуация и т.д. В периоды экономического процветания наблюдается высокий спрос на рабочую силу, и заработная плата, как правило, растет. Во времена экономического спада компании сталкиваются с операционным давлением, и рост заработной платы может замедлиться, но это не случайная нестандартная корректировка цен.

Во времена экономического спада китайское правительство будет проводить активную политику в области занятости для стабилизации ситуации с занятостью, такую как предоставление субсидий на трудоустройство, поощрение предприятий к трудоустройству, профессиональная подготовка и помощь в повторном трудоустройстве и т.д., чтобы свести к минимуму влияние экономических колебаний на занятость и избежать масштабных сокращений. -масштабная безработица. Правительство придает большое значение защите прав и интересов работников в области заработной платы, усиливает надзор за выплатой заработной платы предприятиями и предотвращает невыплату заработной платы предприятиями с помощью таких мер, как создание системы гарантирования заработной платы, а также надзор за соблюдением трудового законодательства. Даже в трудные экономические времена предприятия обязаны уделять приоритетное внимание обеспечению полной и своевременной выплаты заработной платы работникам, а также защите основных жизненных прав и интересов работников. Общего явления увеличения долгосрочной задолженности по заработной плате не наблюдается. Зарплата в китайских реалиях стала тем инструментом, благодаря которому сдерживался рост безработицы и обеспечивалась стабильность занятости. Кроме того, конкурентоспособность продукции многих отраслей китайской промышленности, производственные процессы, уровень занятости лиц в возрасте, старше 15 лет, является в Китае невысоким по сравнению со странами Балтии и Вышеградской четверки, которые движутся евроинтеграционным вектором. По уровню занятости КНР уступает также и странам СНГ (табл. 13).

Таблица 13 – Индикаторы рынка труда Китая и других стран мира на 2022 г. ¹⁸³¹⁸⁴¹⁸⁵

Страна	Уровень безработицы, %	Среднемесячная заработная плата, долл. США	ВВП на душу занятого населения 2020, долл. США	ВВП на душу занятого населения 2021, долл. США	ВВП на душу занятого населения, % прирост 2021/2020
США	5,4	4443,2	130770,5	134363,1	2,7
Нидерланды	4,0	н/д	103799,7	104750,1	0,9
Швейцария	5,3	6689,5	125115,8	131037,3	4,7
Япония	2,8	2099,1	75689,8	77271,5	2,1
Германия	3,5	4109,6	100861,7	104026,0	3,1
Великобритания	4,5	2798,5	86705,5	93281,1	7,6
Южная Корея	3,5	2766,1	80221,9	82881,6	3,3
Франция	8,1	3138,4	102454,7	107114,5	4,5
Люксембург	5,2	5788,3	235154,3	239113,4	1,7
Израиль	5,1	3444,6	91545,3	97341,5	6,3
ОАЭ	3,4	н/д	101411,7	104726,1	3,3
Китай	4,8	1235,2	30545,1	32975,7	8,0
Эстония	6,3	1669,3	71199,1	77056,4	8,2
Польша	3,4	1267,2	70352,4	73601,3	4,6
Россия	5,0	990,1	56642,0	59853,7	5,7
Азербайджан	6,6	488,8	30559,7	31601,1	3,4
Вьетнам	2,2	306,7	18447,5	18792,4	1,9
Чад	1,9	н/д	4960,2	4703,7	-5,2

В общем, сфера занятости является индикатором состояния экономической системы государства, уровня развития рыночных форм хозяйствования, институционального обеспечения социально-трудовых отношений, уровня развития бизнес-среды и предпринимательской активности населения. Именно поэтому в последние годы в развитых странах мира, в частности в странах ЕС, приоритетное значение приобретает активная политика занятости.

Несмотря на различие моделей политики занятости, реализуемые в этих странах, общей их чертой является признание приоритетности активных мер, направленных на развитие качественных характеристик трудового потенциала и повышение эффективности его

¹⁸³ International labor organization [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groupfs/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf (дата обращения 10.10.2022).

¹⁸⁴ Рейтинг стран по заработной плате 2022 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://take-profit.org/statistics/wages> (дата обращения 06.05.2022).

¹⁸⁵ The Conference Board Productivity Brief 2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TED_ProductivityBrief_20191.pdf&type=subsite (дата обращения 06.05.2022).

использования¹⁸⁶, промышленности на мировых рынках поддерживается в большой степени благодаря низкому уровню заработной платы наемных работников.

Несмотря на это, следует отметить, что нынешняя ситуация на рынке труда многих стран, в том числе стран ЕС, России и Китая, является достаточно сложной. Повышение требований к качественным показателям рабочей силы (и, как следствие, - поляризация доходов работников разного образовательного и профессионально-квалификационного уровня) в сочетании по результатам последнего мирового экономического кризиса негативно повлияли на показатели безработицы на мировом рынке труда, причем данная тенденция характерна для всех регионов мира.

Таким образом, существует большая перспектива прохождения новых этапов трансформации Китая, что позволит получить максимальные результаты в модернизации экономики.

В России после смены курса политики-экономического развития (с 2014 г., после событий на Юго-Востоке Украины и присоединения Крымской АР) в результате санкций и переход на импортозамещение был выбран ориентир на саморазвитие страны во всех социально-экономических сферах. Так, в России можно наблюдать следующие предпосылки:

- увеличение миграционных трудовых потоков, что приводит к удешевлению рабочей силы, но не в ущерб ее квалификационному качеству (причем внутренний миграционный трудовой поток – из отдаленных регионов в областные центры и центральные ФО – превышает внешний);

- принятие новой редакции Трудового Кодекса РФ в 2019 г., что укрепило становление и развитие новых форм занятости на законодательном уровне;

- становление курса на цифровизацию общества, что позволит новым формам занятости развиваться не только в городах, но и в отдаленных районах и селах.

Таким образом, можно подытожить сравнение тенденций трансформации новых форм занятости в Китае и России: в обеих странах правительство заинтересовано в развитии новых форм занятости как нового социально-экономического явления, созданы все необходимые предпосылки и формируется новая правовая среда. Отличительной чертой трансформационных процессов в Китае является то, что главной целью социально-экономических преобразований является повышения уровня жизни среднего класса, а в России – массовая цифровизация и снижение уровня бедности в целом по стране. Обе цели не противоречат друг другу, а наоборот, являются следствием одной из другой.

¹⁸⁶ Миронов В., Кузнецов А. ВВП и промышленное производство в 2018 г.: итоги года и перспективы роста [Электронный ресурс] // Бюллетень «Комментарии о Государстве и Бизнесе». 18 февраля 2019 года. № 190. Режим доступа: <https://dcenter.hse.ru/mon/71896859/244877273.html> (дата обращения 04.03.2022).

3.3. Основные направления совершенствования занятости населения в России на основе использования передового опыта Китая в развитии ее основных форм

По причине того, что глобальные факторы оказывают воздействие, российская модель занятости начинает меняться, что приводит к коренным изменениям ее основных характеристик.

Во-первых, происходит изменение структуры занятости экономически активного населения: рабочая сила перемещается из промышленного сектора вторичной промышленности в сферу услуг третичной отрасли.

Во-вторых, когда сектор услуг растет, временные работники растут параллельно. В-третьих, из-за уровня сложности сотрудники работают в двух противоположных направлениях: работа с низкой сложностью требует высокой профессиональной подготовки (руководящие должности, маркетинг и продвижение по службе, финансовый сектор), но с высокой сложностью работают работники, имеющие низкие требования к уровню квалификации (специальный рабочий персонал, который непосредственно участвует в производственных процессах).

Поэтому необходимо тщательное изучение структурных преобразований на внутреннем рынке труда, а также анализ модели занятости и направлений ее развития, связанных с изменениями, происходящими в экономике. В то же время вопрос заключается в том, что вызвало широкую тенденцию неформальной занятости в России. Здесь необходимо выделить несколько факторов:

- Российское трудовое законодательство позволяет работникам работать без регистрации трудовых отношений;

- санкции, применяемые к работодателям за такие нарушения трудового законодательства, незначительны и неэффективны¹⁸⁷;

- есть много сотрудников, которые не хотят формировать рабочие отношения.

При этом некоторые эксперты обратили внимание на то, что многие работники рассматривают работу в неформальной экономике как альтернативу безработице¹⁸⁸.

¹⁸⁷ Гонтмахер Е. Занятость сквозная проблема ближайшего десятилетия // Человек и труд. 2003. № 1.

¹⁸⁸ Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. 2006. №1.

В России в 2015-2019 гг. состояние современного рынка труда очень подвержено влиянию и политических событий, и экономических явлений. Например, разногласия с Украиной из-за присоединения Крыма к России; продовольственные санкции стран Западной Европы и США; рост цен, и на этом фоне сохраняющаяся инфляция; достаточно низкий уровень жизни большого числа населения; стагнация экономики. Все это привело к таким явлениям, как сокращение численности персонала во многих сферах – рост безработицы все больше провоцировал развитие самозанятости, и преобладание внутренней трудовой миграции над внешней (до указанных событий большую часть трудовых мигрантов составляли украинцы, теперь это количество существенно снизилось. Высвобождение рабочих мест привело в приток людей из регионов и глубинки России в большие города).

Вопрос неравномерного распределения плотности населения является для России крайне актуальным. Большинство жителей России переезжают в крупные города из-за отсутствия работы в своём регионе. Увеличение количества вакансий с возможностью удаленной работы, вне зависимости от местонахождения сотрудника, поможет решить данный вопрос. Гибкая работа – это ожидание от будущего и те компании, которые это признают и внедряют в своей практике, получают конкурентное преимущество.

Удаленная/дистанционная работа относится к гибкой занятости (telework or long distance employment) является важной формой различных методов неформальной занятости, а также относится к гибкой занятости. Она начала зарождаться в конце 1970-х - начале 1980-х годов и достигла определенных масштабов. Развитие удаленной занятости в различных странах связано с их внутренней информацией. Степень развития индустрии информационных технологий и степень внимания к ней тесно взаимосвязаны. В целом, чем более развиты и ценятся информационные технологии, тем больше масштаб удаленной занятости в странах, которым уделяется все больше внимания. Чем он больше, тем выше скорость разработки.

1) Удаленная занятость является объективной потребностью в развитии экономики знаний

По сути, создание и развитие удаленной занятости заключается в ее адаптации к потребностям рынка труда. С одной стороны, развитие экономики знаний привело к исчезновению большого количества рабочих мест в традиционных отраслях, но в то же время оно также открыло новые возможности для развития: появилось много новых профессий и должностей.

2) Удаленная занятость отвечает потребностям как предприятий, так и работников.

С точки зрения предприятий, при традиционной форме постоянной занятости предприятия несут ответственность за различные расходы на социальное страхование и другие социальные выплаты своих сотрудников. Стоимость рабочей силы очень высока, что приводит к высоким ценам на продукцию и влияет на их долю на рынке.

3) Удаленная занятость способствует структурной перестройке и снимает социальное давление на занятость

Спрос на специалистов-практиков в традиционных промышленных структурах значительно сократился, в то время как число специалистов-практиков в высокотехнологичных отраслях существенно возросло. Технические требования индустрии удаленной занятости являются новыми, механизм является гибким, а продвижение вперед и отступление назад удобны, что способствует привлечению к работе людей с различными карьерными ориентациями. Эти характеристики определяют роль удаленной занятости в содействии корректировке структуры рабочей силы, решении проблем социальной занятости и обеспечении социальной стабильности.

В российском законодательстве термин «удаленная работа» тождествен понятию – «дистанционная занятость», закрепленному в 2013 году в ТК РФ (глава 49, ст.312). Первые оценки формирования и распространения удаленной работы в России были приведены в научных исследованиях в 2002 году. Величина ее прироста за 2018-2020 гг. была равна 17,5%.

На изменение занятости населения в стране влияют различные показатели, в их числе - миграция. Общие итоги миграции в Российской Федерации в 2018-2021 гг. отражены в табл. 14.

Таблица 14 – Общие итоги миграции, чел., в 2018-2021 гг.¹⁸⁹

Год	2018	2019	2020	2021
Прибывшие	4277442	4120743	4749769	4911566
Выбывшие	4786712	4464666	4014269	3847540
Миграционный прирост (+), снижение (-)	-509270	-343923	+735500	+1064026
в том числе: в пределах России				
Прибывшие	4345881	4048535	3526597	3609520
Выбывшие	4345881	4048535	3526597	3609520
Миграционный прирост (+), снижение (-)	-	-	-	-
международная миграция				
Прибывшие	565685	701234	594146	667922
Выбывшие	440831	416131	487672	238020
Миграционный прирост (+), снижение (-)	+124854	+285103	+106474	+429902

¹⁸⁹ Официальная статистика [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/migr1.xls> (дата обращения 10.10.2022).

В 2018-2019 гг. отмечалось миграционное снижение, при котором численность прибывших мигрантов была ниже численности выбывших. С 2020 г. произошли изменения и в 2021 г. также наблюдался миграционный прирост. В 2020 г. количество переселившихся в пределах России сократилось на 521,9 тыс. чел. или на 13,9% по сравнению с предыдущим годом. Миграционный прирост населения России в 2021 г. увеличился на 1064,0 тыс. человек, или в 2,2 раза, что произошло в результате увеличения числа прибывших в Российскую Федерацию и уменьшения числа выбывших из нее. Существенно сократилось число выбывших по международной миграции с 487,7 тыс. чел до 238,0 тыс. чел.

Значительная разница в плотности населения субъектов Российской Федерации, во многом обусловлена качеством их инфраструктуры и условиями для достойной жизни. Важным мотивом внутренней миграции населения, является предложение работы в другом регионе. Чтобы снизить отток населения из областей с низкой плотностью населения, необходимо предоставить возможность трудоустройства, с возможностью работы в своем регионе. Гибкие формы работы, такие как удаленная, способствуют трудоустройству граждан на дистанционные рабочие места, обладающие перспективой снижения территориальной миграции в сторону увеличения виртуальной миграции.

Привлечение работодателями дистанционных кадров из других областей, поможет выровнять показатель заработной платы по регионам, который на данный момент существенно отличается в различных областях России и отражает дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в субъектах Российской Федерации.

Модель удаленной работы преодолела географические ограничения. Работодатели больше не ограничены местным рынком талантов. Они могут найти наиболее подходящих сотрудников в стране и даже в мире, что значительно расширяет кадровый резерв и повышает вероятность поиска лучших талантов. Нет необходимости предоставлять физические офисные помещения для большого количества удаленных сотрудников, тем самым экономя ряд расходов, таких как аренда, коммунальные платежи, приобретение и обслуживание офисного оборудования, снижая постоянные издержки предприятия и повышая эффективность использования средств. Уметь более гибко реагировать на изменения рынка и колебания потребностей бизнеса. Предприятия могут быстро скорректировать численность команды и штатное расписание в соответствии со срочностью и рабочей нагрузкой проекта, не беспокоясь об ограниченности офисных площадей, что повышает устойчивость и конкурентоспособность предприятий.. Удаленная работа дает возможность трудоустройства для пожилых людей,

инвалидов и родителей, которым нужно ухаживать за маленькими детьми. Преимущества удаленной работы отмечены на рис. 16.

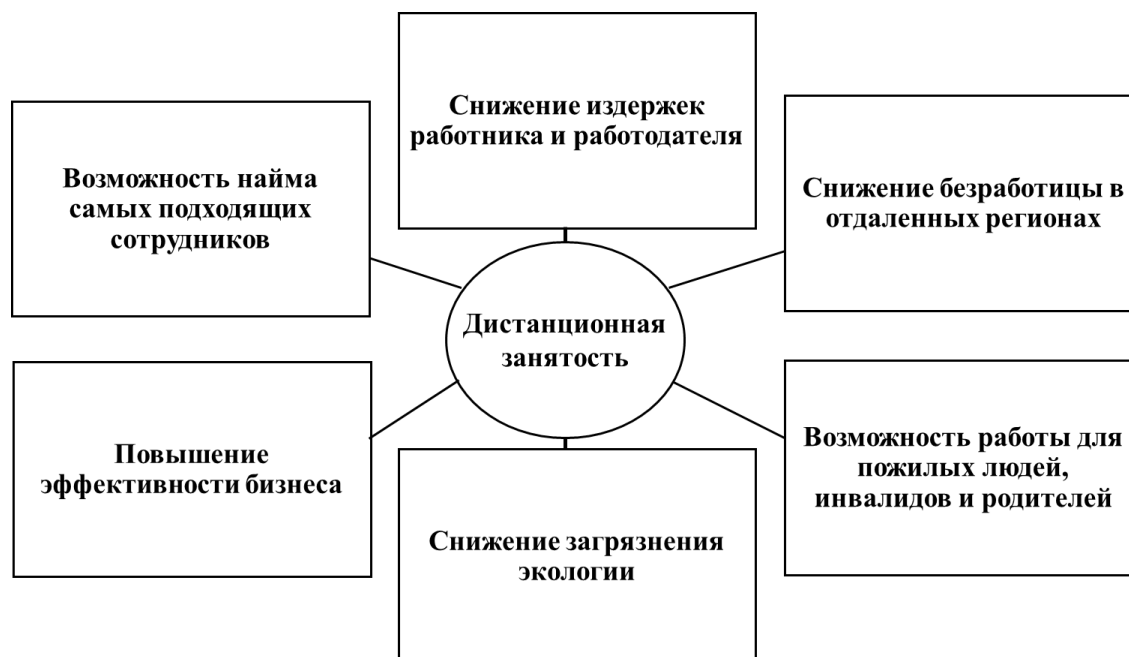


Рисунок 16 – Преимущества удаленной работы для российского рынка труда

В масштабах страны удаленная работа помогает снизить количество автомобильных пробок, сократить износ дорог, устранить необходимость переезда работника в город нахождения работодателя, что актуально для неравномерной плотности населения городов России, а также, снизить преступность в связи с большей возможностью присутствия работника у себя дома.

Среди причин для использования удаленной работы, могут быть пожелания самого сотрудника иметь более гибкие условия работы, так и различные цели работодателей, что отражено в табл. 15.

Таблица 15 – Основные причины перехода сотрудников на удаленную работу¹⁹⁰

Причины	% респондентов
со стороны работника	
Просьба работника	68%
Трудности работника с совмещением работы и выполнением личных обязанностей	55%
со стороны работодателя	
Желание быть привлекательным работодателем	50%

¹⁹⁰ Workplace Flexibility in the 21st Century: Meeting the Needs of the Changing Workforce [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://blog.shrm.org/sites/default/files/reports/09-0464_Workplace_Flexibility_Survey_Report_inside_FINALonline.pdf (дата обращения 03.10.2022).

Причины	% респондентов
Изменение потребностей бизнеса, повышение гибкости (например, круглосуточный сервис)	45%
Технологические новшества, разрабатываемые за пределами офиса компании	37%
Желание быть более социально – ответственной организацией	24%
Растущие цены на бензин	22%
Желание быть более «зеленой» экологичной организацией	13%
Успешный опыт использования удаленной работы в других компаниях	10%
Другое	8%

Самой популярной причиной перехода организаций на удаленную работу, является удовлетворение работодателем просьб сотрудников (68%), затем принятие во внимание трудностей сотрудника с совмещением работы и выполнение личных обязанностей (55%), а также желание самого работодателя быть привлекательным (50%).

Отличительной чертой гибкой занятости, является тот факт, что многие сотрудники организаций используют для выполнения работы не только инструменты и технологии, которые предоставляет работодатель. Использование работниками личной техники, помогает компаниям сокращать издержки на закупку оборудования.

Современная глобальная тенденция BYOD Bring Your Own Device (англ. - «принеси свое устройство») – это распространение личных мобильных устройств в бизнес – среде. Широкое распространение мобильных устройств поможет «выйти на связь» с сотрудником даже после окончания рабочего дня. Таким образом, работники имеют возможность просматривать электронную почту или работать над презентацией в свое свободное время.

Постепенно в городах России распространяется формат коворкинга (coworking), где люди разных профессий работают на одной территории, арендуя рабочий стол, переговорную комнату или офис. Данный формат создан для тех, кому не подходят шумные офисы и работа у себя дома. Коворкинги позволяют знакомиться со специалистами из различных областей и взаимодействовать между собой, помимо этого, происходит обмен опытом и новыми идеями, который положительно влияет на развитие творческого потенциала работника.

Развитие городов и регионов России, неразрывно связано с использованием информационных технологий, с их помощью мы выполняем рабочие задачи, осуществляем коммуникацию, получаем государственные и прочие услуги. Число пользователей информационно-телекоммуникационных сетей и электронных сервисов, персональных компьютеров, интернета в России увеличивается год от года, что создает благоприятные условия для развития удаленной работы.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что на российском рынке труда существуют как положительные, так и отрицательные направления, которые подвержены влиянию политических событий и экономических явлений, происходящих в стране.

Рассматривая китайский и российский опыт, должно быть учтено и то, что к 2025 г. данные страны выйдут на лидерские позиции лучших экономик мира¹⁹¹.

При характеристике, реализуемой в России структурной политики, сделаем акцент на следующих значимых моментах.

1. Необходимо сохранять трудовой потенциал целого сектора экономики – стремиться равномерно развивать кадры во всех профессиональных сферах, а также планировать новые специальности согласно трансформационным изменениям на глобальном рынке труда.

2. Установить в качестве стратегических зон управленческого воздействия государства научно-техническую сферу, перспективные экономические отрасли, которые способствуют ее сквозной модернизации и интеграции в мировое экономическое пространство. Это позволит повысить значимость наукоемких отраслей экономики и быстро переструктурировать базовые сектора национального хозяйствования.

3. Последовательно быстро расширять сферу производства, в которой современные технологии являются весьма значимыми – сделать упор на развитие автоматизации, экологизации и принципов «зеленой» экономики, развивать воспроизводство и вторичную переработку сырья и материалов.

4. Сформировать опорные элементы национальной и региональной инновационной системы – придерживаться курса формирования кластеров как эффективного вектора развития национальной экономики.

5. Институциональное обеспечение размещения производительных сил на новых территориях – осваивать удаленные территории, развивая инфраструктуру и изначально формировать инновационную составляющую при освоении новых мест с перспективой на будущее развитие и привлекательности местности:

– со второй половины 90-х гг. XX в. создаются предприятия, которые находятся в полной собственности иностранного капитала¹⁹²;

– стимулирование трансфера технологий иностранными компаниями в высокоприоритетных сферах экономики посредством создания совместных предприятий и

¹⁹¹ Мировая экономика : прогноз до 2020 года / под ред. А. А. Дынкина. М. : Магистр, 2008. 429 с.

¹⁹² Шенкар О. Китай: век XXI. Развитие Китая, его влияние на мировую экономику и геополитическое равновесие / О. Шенкар. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 192 с.

инвестиционных фондов развития таких сфер – за основу взять модель китайского трансфера технологий и принципы функционирования инвестиционных венчурных фондов¹⁹³;

– наращивание научно-исследовательского потенциала – данная область экономики в КНР сейчас на ведущем месте.

Из-за высокого уровня разнообразных инструментариев структурной политики происходит следующее: в наукоемких отраслях есть доступ к кредитным средствам (В Китае – это государственные фонды по поддержке малого и среднего инновационного бизнеса, в России – венчурные компании и программы по кредитованию малого и среднего бизнеса); экспортерам высоких технологий нужно уплачивать НДС; Формулировать целевые планы по созданию и развитию инновационных предприятий; предоставлять налоговые льготы, оказывать техническую поддержку, сотрудничать со школами и предприятиями в подготовке и переподготовке кадров; субсидии, которые предоставляются на то, чтобы были созданы новые рабочие места, рабочие и менеджеры стали более квалифицированными.

Выводы по главе 3

Анализируя состояние рынка труда в России и развитие на нем новых форм занятости можно наблюдать следующие предпосылки:

- увеличение миграционных трудовых потоков, что приводит к удешевлению рабочей силы, но не в ущерб ее квалификационному качеству (причем внутренний миграционный трудовой поток – из отдаленных регионов в областные центры и центральные ФО – превышает внешний);

- принятие новой редакции Трудового Кодекса РФ в 2019 г., что укрепило становление и развитие новых форм занятости на законодательном уровне;

- становление курса на цифровизацию общества, что позволит новым формам занятости развиваться не только в городах, но и в отдаленных районах и селах.

Проблемы занятости в Китае решаются исключительно на государственном уровне. Ввиду основополагающих интересов своего народа правительство Китая придает большое значение вопросу занятости. Основываясь на «Конституции Китайской Народной Республики», «Законе о труде Китайской Народной Республики» и других законах и нормативных актах, правительство Китая защищает право трудящихся на занятость и принимает различные меры и меры для активно продвигать занятость и неуклонно удовлетворять свои потребности в

¹⁹³ Трещевский Ю. И. Государственное стимулирование инвестиций в инновационное развитие промышленного производства : практические цели и теоретические основания / Ю. И. Трещевский, В. М. Круглякова // Известия Юго-Западного гос. ун-та. 2012. № 1 (40). С. 183–192

трудоустройстве. Ни для кого не секрет, что законы о труде Китая «дружелюбны к работникам». В настоящее время законы о труде в значительной степени разработаны с целью защиты работника, а не для содействия гибкости на рынке труда.

На российском рынке труда были выявлены как положительные, так и отрицательные направления, которые очень зависят от влияния политических событий и экономических международных явлений. Рассматривая китайский и российский опыт, должно быть учтено и то, что к 2025 г. данные страны выйдут на лидерские позиции лучших экономик мира.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данном диссертационном исследовании были решены все поставленные задачи. По результатам исследования можно сделать такие выводы.

В диссертационном исследовании анализируется концепция экономики, которая основана на знаниях, в которой происходит смена условий ведения бизнеса, появляются новые профессии и рабочие места, новые сетевые формы организаций, изменяется функционирование классических отраслей, возникают гибкие формы и виртуальные трудовые коллективы, организации освобождены от непрофильной деятельности с помощью передачи её временным сотрудникам или сторонним предприятиям, изменяется отношение к человеческому капиталу, и, как результат, меняется также модель занятости.

Сегодня на международном рынке труда появились новые формы занятости, которые характеризуются, во-первых, нестандартной занятостью (как правило, это работники на удаленном доступе или аут-работники – занятые на аутсорсинге), во-вторых, наличием высокоразвитых информационных технологий для выполнения своей работы – локальный и удаленный доступ к информационным ресурсам предприятия, видеосвязь и различные формы интранета (прим. автора – единое информационное поле всех сотрудников предприятия – как правило, это операционная программа, которая обеспечивает обмен информационными потоками по всем областям деятельности и расширена возможностями использования чатов между сотрудниками, оперативно передавать файлы, согласовывать решения, осуществлять веб-совещания в режиме реального времени независимо от физического присутствия сотрудника на рабочем месте) и т.п.

Удаленная занятость предполагает гибкие социально-трудовые отношения между работником и работодателем с использованием информационных и коммуникационных технологий, работу через информационные сети, работу на дому и в специальных центрах,

территориально удаленных от основного офиса. Наиболее противоречивой формой нестандартной занятости и более дешевым путем решения проблем нехватки собственного персонала на предприятиях является использование услуг фрилансеров.

Автор выделяет проблемы, связанные с процессом появления новых форм занятости:

1. Переход на качественно новый этап всякий раз связан с накоплением качественно нового уровня знаниеёмкости, происходит скачкообразно и изменяет пропорции между материальной и знаниевой частью в пользу последней.

2. Границы деятельности организаций в связи со слияниями, приобретениями, передачей заказов субподрядчикам оказываются в непрерывном движении, что приводит к уменьшению стабильности рабочих мест.

3. В индустриальном обществе подавляющая часть людей полагалась на утилитарные стимулы, вызванными потребностью в удовлетворении различных материальных потребностей, но с увеличением материального благосостояния материальные потребности отойдут в ближайшем будущем на второй план.

Именно поэтому с распространением нестандартных форм занятости возникают определенные научные вопросы, связанные с изучением новых форм занятости, так как они затрагивают социологическую значимость в аспекте незащищенности трудящихся в сравнении со стандартными формами. Также часто недооцениваются серьезные последствия для предприятий, где такие формы внедрены в практику, которые провоцируют возникновение проблем управления, связанные с увеличением доли работников, имеющих нестандартную форму занятости.

В фокусе данного исследования находятся процессы формирования и предпосылки появления новых форм занятости на рынке труда с позиции их социальной значимости, как для трудового населения, так и для работодателей. Указанный объект исследования был выбран неслучайно, так как именно неустойчивое положение новых форм занятости, представляя собой зону социального риска для работника, должно выступать основой для формирования новых механизмов регулирования трудовых отношений. По этой причине новые формы занятости могут рассматриваться как отдельный объект социальной адаптации, которая направлена на поиск баланса интересов новой организации трудового процесса и целями и задачами функционирования предприятий в эпоху цифровизации экономики.

В данной работе было поставлено три ключевые задачи исследования. Первая заключалась в том, чтобы выяснить, являются ли новые формы занятости принципиально иными с позиции социологического восприятия обществом, и если нет, то какие отличия и особенности присутствуют в социально-экономических и социально-психологических

характеристиках новых трудовых отношений. Вторая предполагала выявление механизмов и условий регулирования новых форм занятости, которые в Китае способствовали быстрому внедрению таких форм в практическую деятельность компаний и продемонстрировали социально-экономическую эффективность. Третья заключалась в выявлении возможностей применения реализованных методов и технологий внедрения новых форм занятости в китайской практике в России так, чтобы максимально соблюсти баланс между государственным регулированием новых трудовых отношений и способностью кадровых ресурсов эффективно выполнять свои трудовые функции с учетом ментальности и существующего опыта.

Для выделения особенностей новых форм занятости в России и Китае использовались методы сравнительного анализа, индукции и иерархии концепций и суждений. Это общенаучные методы, широко применяемые в социально-экономических исследованиях неколичественного характера.

Метод прямого анализа положений государственной социальной политики и нормативно-правовой базы двух государств (РФ и КНР) в области защиты прав работодателя и работников позволили выявить и наметить векторы развития новых форм занятости в ближайшей перспективе с учетом успешного практического опыта. Несмотря на то, что использованные методы не являются прямой формой приращивания новизны исследования, в научной традиции они достаточно часто применяются для постановки новых задач исследования и формирования новых научных концепций.

Насколько разнообразными оказываются формы нетипичной занятости, настолько разнообразными являются обстоятельства и факторы, способные вызвать размывание и сокращение масштабов обычной занятости. Отдельные из них находятся на стороне спроса на труд, вторые — на стороне предложения.

Анализ зарубежного опыта регулирования занятости является ключевым для рассмотрения, оценки и создания для функционирования национального и региональных рынков труда. Каждая страна развивается в уникальных, только ей присущих условиях. При этом различных подходов к управлению требуют и проблемы занятости, нужно принимать во внимание также и то, что метод регулирования, который был успешно реализован в одной стране при одних обстоятельствах, может быть неэффективным в другой стране при других условиях экономического, социального, политического, демографического развития.

В Китае и России: в обеих странах правительство заинтересовано в развитии новых форм занятости как нового социально-экономического явления, созданы все необходимые предпосылки и формируется новая правовая среда. Отличительной чертой трансформационных процессов в Китае является то, что главной целью социально-экономических преобразований

является повышения уровня жизни среднего класса, а в России – массовая цифровизация и снижение уровня бедности в целом по стране. Обе цели не противоречат друг другу, а наоборот, являются следствием одной из другой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеев А. Н. Влияние глобализации на российский рынок труда // Интернет-журнал «Науковедение». - 2015. - Том 7. - № 2.
2. Аналитическое исследование: Мировой рынок робототехники. НАУРР: Национальная ассоциация участников рынка робототехники, [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://robotforum.ru/assets/files/ООО_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogo-rinkarobototekhniki-%28yanvar-2016%29.pdf (дата обращения 30.03.2022).
3. Антосенков Е. Г. Мониторинг социально-трудовой сферы Российской Федерации // Социологические исследования. 2005. №9. С. 50-65.
4. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019. Том 6. № 4. – С. 1353-1372.
5. Баланюк Ж.Н. Грани таланта: поиск и оценка креативных сотрудников // Мотивация и оплата труда. 2017. №2. С. 116-120.
6. Бао Юнцзян. Особый путь экономического развития Китая и его влияние на мировое экономическое развитие // Проблемы Дальнего Востока. 1995. № 1. С. 72–79.
7. Безработица в Евросоюзе упала до минимума с начала века [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://news.finance.ua/ua/news/-/444931/bezrobittya-v-yevrosoyuzi-vpalo-do-minimumu-z-pochatku-stolittya> (дата обращения 24.09.2021).
8. Безработица в Японии снизилась до 2,3%, промпроизводство сократилось на 3,6%. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://ura-inform.com/uk/economics/2019/07/30/bezrobotitsa-v-japonii-snizilas-do-2-3-promproizvodstvo-sokratilos-na-3-6> (дата обращения 24.09.2021).
9. Бечиева М. Ш., Довтаев С.-А. Ш. Понятие безработицы в теориях основных экономических школ (от классической политэкономии до монетаристов) // 6 Ежегодная итоговая конференция профессорско-преподавательского состава Чеченского государственного университета. Грозный : Чеченский гос. ун-т. 2017. С. 53–56.
10. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. Перс. С англ., 4-е изд. — М.: «Дело Лтд», 1994. — 720 с.

11. Блохина Т. К. Человеческий капитал России: факторы с отрицательным влиянием / Т. К. Блохина, Т. К. Ермолаева // Вестник Академии российской академии интеллектуальной собственности. 2017. №2. С. 74-82.
12. Блохина Т.К. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] / Т.К. Блохина, К.В. Блохин // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Том 8. №6. (2016). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf> (дата обращения 20.02.2022).
13. Будущее сферы труда Китая Тема 3: Нестандартные (неформальные) формы занятости // Труд Китая. 2018. №12. С. 4-13 (中国劳动世界的未来议题三:非标准(非正规)就业形式[J]. 中国劳动,2018,(12):4-13).
14. Бутрин Д. Интернет вещей против долгой жизни [Электронный ресурс] // Коммерсант, 30.12.2016. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3185479?ysclid=l9di8qmcim430796586> (дата обращения 10.11.2021).
15. Бутрин Д. Чью зарплату отберут роботы [Электронный ресурс] // Коммерсант. 13.04.2017. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3269219?ysclid=l9diab08o236005626> (дата обращения 14.11.2021).
16. В Китае наблюдается устойчивая занятость в август [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://russian.people.com.cn/n3/2018/0915/c31518-9500652.html> (дата обращения 24.10.2021).
17. В России уровень безработицы остался на историческом минимуме [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20220831/bezrobotitsa-1813547755.html?ysclid=l9exlvxjvl559548173> (дата обращения 19.10.2022).
18. Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика / Е. Я. Варшавская. -- Кемерово, 2009. -- 255 с.
19. Васюнина Л. А. Механизм регулирования рынка труда при формировании инновационного типа занятости населения [Электронный ресурс] / Л. А. Васюнина, Е. В. Борисова // Режим доступа: www.sor.volsu.ru/journal/TEST1/index02.shtml (дата обращения 30.03.2022).
20. Ваховский Е.В. Изменение содержания занятости населения в условиях инновационного развития экономики и роста международной миграции // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2015. №3 (34). С. 40–46.

21. Ваховский Е.В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики: дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2016. 171 с.
22. Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf (дата обращения 10.10.2022).
23. Видал М. Гериатрический капитализм: стагнация и кризис постфордистского режима накопления / М. Видал // Социология власти. - 2020. - № 32 (1). - С. 238-262.
24. Всемирный банк снизил свой прогноз по Китаю [Электронный ресурс] // Коммерсант, 17.03.2009. Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2009/03/18/china/?ysclid=19dkuf2rpc51069482> (дата обращения: 30.11.2021).
25. Гао Ф., Кунченко Ю. В. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. 2015. №2. С. 82–84.
26. Генкин Б. М. Экономика труда / Б.М. Генкин. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 352 с.
27. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: Изд-во НОРМА, 2014. 416 с.
28. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р.М. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
29. Гимпельсон В., Р. Капелюшников. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. №1. С. 122-143.
30. Гишкаева Л.Л., Ампукаева М.Н. НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-formy-zanyatosti-na-rynke-truda> (дата обращения: 21.07.2024)
31. Гонтмахер Е. Занятость сквозная проблема ближайшего десятилетия // Человек и труд. 2003. № 1.
32. Грамматчиков А., Гурова Т. Золотой век «цифры» наступает [Электронный ресурс] // Эксперт.ру. 24.07.2017. Режим доступа: <https://expert.ru/expert/2017/30/zolotoj-vek-tsifryi-nastupaet/?ysclid=19dib40kwn992257156> (дата обращения 14.11.2021).
33. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. №2. С. 128-147.
34. Давидюк Л. П. Нестандартные формы занятости в системе трансформации международного рынка труда // Экономический анализ. 2015. № 20. С. 30-34.

35. Дикусарова М. Ю., Агрицкая А. И., Волуулина А. Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. С. 1-4.
36. Дэн Хонсюнь. Продолжать формирование особого экономического района острова Хайнань с учетом реальностей // Информ. материалы. Сер.: Экспресс информация. М.: РАН Ин-т Дал. Востока, 1993. № 6. С. 144-147.
37. Закон КНР «О содействии занятости» (от 01.01.2008) (中华人民共和国就业促进法) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647636.htm (дата обращения 10.10.2021).
38. Институт статистики ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/viz> (дата обращения 04.03.2022).
39. Итоги года на рынке труда от SuperJob.ru: активные победят тревожных [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob> (дата обращения 20.12.2021).
40. Калабина Е.Г. Новая индустриализация, технологические изменения и сфера труда промышленных компаний // Вест. Ом. Ун-та Сер. «Экономика». 2017. №1(57). С. 72-81.
41. Катульский Е. Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. 1997. №2. С. 92-101.
42. Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. №15. С. 74-78.
43. Кветной Л.М. Дистанционная занятость: взгляд из 2010 года // Мир новой экономики. 2010. № 3 (9). С. 18-22.
44. Кейнс, Джон Мейнард Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс ; [пер. с англ. Гребенников и др.]. - Москва : ЗАО "Бизнеском", 2013. - 402 с.
45. Ковальчук М.В. Конвергенция наук и технологий – прорыв в будущее // Российские нанотехнологии. 2011. № 1-2. С. 13-23.
46. Козлова Е.И., Лопатина А.Н., Новак М.А. Использование механизма аутсорсинга для повышения эффективности ремонта и технического обслуживания на металлургическом предприятии // Вестник Дагестанского государственного технического университета. Технические науки. 2017. № 44(1). С. 196-205.

47. Котляр А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными. — 5-е изд. —: Человек и труд, 1996. — № 5. С. 9.
48. Котляров И. Аутсорсинг персонала: уточнение понятий // Человек и труд. 2012 № 7. С. 55.
49. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. №4. С. 28-36.
50. Кузьмин О.Е., Фещур Р.В., Скибинский А.С., Солярчук Н.Ю. Тенденции развития фрилансовой деятельности в условиях глобализации // Экономика и предпринимательство. 2014. № 5-1 (46-1). С. 25.
51. Лаццарато М. Предприятие и неомонадология / М. Лаццарато // Логос. - 2007. - № 4 (61). - С. 168-197.
52. Ли Цзянь. Неформальная занятость: взгляд международных организаций // Исследование теории профсоюзов (Журнал Шанхайского профессионального колледжа управления профсоюзами). 2020. №1. С. 68-74 (李健. 非正规就业:国际组织的视角[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2020,(01):68-74).
53. Люю Сюань. Свободная экономическая зона Китая: экономические и правовые аспекты деятельности. Пекин, 1989.
54. Львов Ю.А. Нестандартная занятость: российские особенности. // Человек и труд. 2006. №6. С. 38-41.
55. Лю Хуайлянь. Пути миграции сельской свободной рабочей силы. Пекин, 2001.
56. Лютов Н.Л. Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. 2019. № 3. С. 85-101.
57. Маркс К. Сочинения. Т. 49 / К. Маркс, Ф. Энгельс. - М.: Политиздат, 1974. – С. 192-202.
58. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2016. № 3. С. 88-92.
59. Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография / Е.В. Маслова, Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. 121 с.

60. Меркушева Марина Вячеславовна ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ // Экономика труда. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-osobennosti-primeneniya-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 12.03.2023)
61. Мировая экономика: прогноз до 2020 года / под ред. А. А. Дынкина. М. : Магистр, 2008. 429 с.
62. Миронов В., Кузнецов А. ВВП и промышленное производство в 2018 г.: итоги года и перспективы роста [Электронный ресурс] // Бюллетень «Комментарии о Государстве и Бизнесе». 18 февраля 2019 года. № 190. Режим доступа: <https://dcenter.hse.ru/mon/71896859/244877273.html> (дата обращения 04.03.2022).
63. Михайлов А. Ю. Направления государственного регулирования неформальной занятости // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности. Челябинск. Аэтерна. 2015. С. 72-75.
64. Муравьева А.А. Труд, основанный на знаниях: высшая школа и производство (Опыт стран ЕС) // Труд за рубежом. 2007. № 1. С.46.
65. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения 20.02.2022).
66. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МБТ, 2015.
67. Национальное бюро статистики КНР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn> (дата обращения 10.10.2022).
68. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения 23.12.2021).
69. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Статистическое управление Канады // Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. Режим доступа:

- <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf>
70. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9. С. 23.
 71. Оганян К.М. Занятость населения и ее регулирование / К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008.
 72. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Качество рабочих мест как одно из базовых условий обеспечения эффективной занятости населения моногорода // НИР. Экономика фирмы. 2017. №2. С. 52-62.
 73. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2 (208). С. 60-70.
 74. Остапенко В. А., Морозова И. М., Казанцева Н. В. РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ // E-Management. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-novyh-form-zanyatosti-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-ekonomiki> (дата обращения: 03.07.2023)
 75. Острась В. Рынок труда: фриланс в Китае [Электронный ресурс] // Рубрика: Бизнес за границей. Режим доступа: <http://www.transitplus.ru/podcast/podkast-18-rinok-truda-frilans-v-kitae/> (дата обращения 04.11.2021).
 76. Отчет EOL. China о тенденциях отправки на учебу за рубеж в 2018 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eol.cn/html/lx/baogao2018/page1.shtml> (дата обращения 04.03.2022).
 77. Официальная статистика [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения 10.10.2022).
 78. Переход к устойчивому развитию: глобальный, региональный и локальный уровни. Зарубежный опыт и проблемы России. М.: КМК, 2002. – 444 с.
 79. Подцероб М. Технологии изменят труд [Электронный ресурс] // Ведомости. 27.01.2016. Режим доступа: <https://ibs.ru/media/media/tekhnologii-izmenyat-trud/?ysclid=I9dimky0eh848074243> (дата обращения 15.01.2022).
 80. Потуданская В. Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В. Ф. Потуданская, А. В. Мокрецова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 75-79.

81. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. – 400 с.
82. Пшеничникова С.Н. Структура экономической системы: роль рабочей силы. СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2017. 469 с.
83. Рейтинг стран мира по индексу уровня образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index?ysclid=19f4fv13po569498962> (дата обращения 20.09.2022).
84. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/global-education-expenditure?ysclid=19f4s8u2e5342021553> (дата обращения 04.10.2022).
85. Рейтинг стран по заработной плате 2019 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://take-profit.org/statistics/wages> (дата обращения 06.05.2022).
86. Рейтинг стран по заработной плате 2022 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://take-profit.org/statistics/wages> (дата обращения 06.05.2022).
87. Рейтинг стран по уровню безработицы в 1980–2021 гг. МВФ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://svspb.net/danmark/bezrabotica-stran.php?ysclid=19dw7txzcu744444715> (дата обращения 10.10.2022).
88. Решетникова Ю.И. Перспективы развития нетрадиционных форм занятости на рынке труда [Электронный ресурс] // Human Progress. 2017. № 8. Режим доступа: http://progresshuman.com/images/2017/tom3_8/Reshetnikova.pdf (дата обращения 24.09.2021).
89. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; [пер. с англ.; предисловие. П.Н. Клюкина]. — М.: Эксмо, 2008. — 960 с.
90. Россия в цифрах, 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_11/Main.htm (дата обращения 20.12.2021).
91. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. М.: МИК, 1997.
92. Рощина, И. В. Экономические учения и их вклад в формирование представлений о рынке труда // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 10-1. С. 91–100.
93. Рынки удаленной работы: социальные сети и институты. Сб. науч. ст. / отв. ред. В.В. Радаев. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.

94. Рынок труда в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Продукт:YouDo_Бизнес_Платформа_для_работы_юридических_лиц_с_самозанятыми (дата обращения: 10.10.2022).
95. Рынок труда в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Самозанятость> (дата обращения: 10.10.2022).
96. Сеть порталов «Человеческие ресурсы» HR-словарь Гибкие формы занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/tesaurus/g/2725,0.html> (дата обращения 23.12.2021).
97. Симченко Н. А. Институциональные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью / Н. А. Симченко, С. Ю. Цёхла, И. Г. Павленко // Российское предпринимательство. 2015. № 22. С. 4135–4144.
98. Симченко Н.А., Волошин А.И., Романюк Е.В. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях // Kant. 2018. №2 (27). С. 337-340.
99. Синдяшкина Е.Н. Неформальная занятость как источник доходов населения // Российские реформы: социальные аспекты. М., 1998. С. 144.
100. слепцова Е.В., Сороколетов А.А. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ВЫНУЖДЕННАЯ МЕРА ИЛИ ТЕНДЕНЦИЯ БУДУЩЕГО // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №1-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-vynuzhdennaya-mera-ili-tendentsiya-buduschego> (дата обращения: 25.05.2023).
101. Слободская А.В. Место прекариата в социальной структуре современного общества: критический анализ дискуссии по поводу концепции г. Стэндинга // Манускрипт. 2016. №4-1 (66). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-prekariata-v-sotsialnoy-strukture-sovremennogo-obschestva-kriticheskiy-analiz-diskussii-po-povodu-kontseptsii-g-stendinga> (дата обращения: 04.05.2024).
102. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [пер. с англ. П. Н. Клюкина]. — М.: Эксмо, 2016. — 1056 с.
103. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. №2. С. 46.
104. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ad Marginem Press, 2014. 328 с.
105. Сун Липин. Трансформация и разрыв: изменения социальной структуры китайского общества после реформы. Пекин, 2004. 393 с.

- (孙立平: 《转型与断裂: 改革以来中国社会结构的变迁》, 清华大学出版社, 2004 年).
106. Сун Хун. Реформы открытости и развитие китайской экономики // Свободная мысль. 2011. № 4. С. 133-146.
107. Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. 2012. № 18 (240). С. 42-46.
108. Трещевский Ю. И. Государственное стимулирование инвестиций в инновационное развитие промышленного производства : практические цели и теоретические основания / Ю. И. Трещевский, В. М. Круглякова // Известия Юго-Западного гос. ун-та. 2012. № 1 (40). С. 183–192
109. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж.Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. – М. : Наука, 2018. – 350 с.
110. Труд и занятость в России. 2021 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf (дата обращения: 18.10.2022).
111. Труд, занятость [Электронный ресурс] // Государственные услуги Справочно-информационный портал . Режим доступа: http://www.gosuslugi.ru/ru/news/index.php?id_4=1013&coid_4=238&ccoid_4=239&show_4=1 (дата обращения 25.10.2021).
112. Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 10.10.2022).
113. Тупчиенко В.А., Кривцова М.К. Ключевые теории экономического цикла // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-teorii-ekonomicheskogo-tsikla> (дата обращения: 24.03.2023).
114. У Чуанци, Инь Чжэньюй, Чжан Чжицян. Гендерные различия в удовлетворенности работой неформальных работников // Журнал Столичного университета экономики и бизнеса. 2021. №23(04). С. 65-76 (吴传琦,尹振宇,张志强. 非正规就业劳动者就业满意度的性别差异[J]. 首都经济贸易大学学报,2021,23(04):65-76).

115. У Яо Особенности динамики социальной стратификации современного китайского общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. - Моск. гос. университет, Москва, 2018 - 197 с.
116. Уровень безработицы в США достиг минимальной отметки за 46 лет [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mind.ua/news/20177700-riven-bezrobittya-v-ssha-dosyag-najnizhchoyi-poznachki-za-46-roki> (дата обращения 10.10.2021).
117. Фридмен М. Если бы деньги заговорили. — М., 1998.
118. Хайек М. Пагубная самонадеянность. — М., 1992.
119. Хардт М. Империя / М. Хардт, А. Негри; пер. с англ., под ред. Г.В. Каменской, М.С. Фетисова. - М.: Праксис, 2004.
120. Хохлова Д. Состояние рынка удалённой работы в России — исследование «Моего Круга». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vc.ru/flood/24254-moukrug-remote> (дата обращения 23.12.2021).
121. Цюй Янь Теория неформальной занятости, примеры и просвещение в Чунцине // Современная экономическая информация. 2018. №6. С. 483-485 (曲燕. 非正规就业理论、案例及对重庆的启示[J]. 现代经济信息, 2018, (06): 483-485).
122. Челюбеева Ю. В. Безработица как фактор экономической нестабильности глазами Адама Смита // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2008. № 10. С. 5.
123. Чжан Канцзи, Лю Цуйхуа, Дин Шулей. Исследование разницы в оплате труда между формальной и неформальной занятостью // Демографические учения Китая. 2018. №1. С. 83-94 (张抗私, 刘翠花, 丁述磊. 正规就业与非正规就业工资差异研究[J]. 中国人口科学, 2018, (01): 83-94).
124. Численность занятых в возрасте 15 - 72 лет и уровень занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud_2_15-72.xlsx (дата обращения: 18.10.2022).
125. Число безработных во всем мире с 1991 по 2021 гг. [Электронный ресурс] / Statista. Режим доступа: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.cf0e8804-634e57cf-f806b251-74722d776562/https/www.statista.com/statistics/266414/unemployed-persons-worldwide/ (дата обращения 10.10.2022).

126. Чистова Е.Г. Особенности телеработы как новой формы организации труда. Высшее образование для XXI века: VI Международная научная конференция. М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2009.
127. Чэнь Вэй. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН. Серия «Международные отношения». 2009. №3. С. 61-75.
128. Шарко Е.Р. Интонационный подход в администрировании: сущность, понятие, концепция // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016. №4(23). С. 287-291.
129. Шенкар О. Китай : век XXI. Развитие Китая, его влияние на мировую экономику и геополитическое равновесие / О. Шенкар. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 192 с.
130. Шипов А. В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике / А. В. Шипов // Молодой ученый. 2010. № 7. С. 136–138.
131. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. 704 с.
132. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004.
133. Экономические реформы в КНР и их последствия [Электронный ресурс]. Режим доступа.: <https://bookster.com.ua/ekonomichni-reformy-v-kr-ta-yih-naslidyky> (дата обращения: 08.06.2022).
134. Abraham, K. G., J. C. Haltiwanger, K. Sandusky, and J. R. Spletzer. (2018). “Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues”. NBER Working Paper No 24950. National Bureau of Economic Research, Cambridge. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24950/w24950.pdf
135. Atkinson J. Flexibility: Planning for an Uncertain Future / J. Atkinson // Manpower Policy and Practice, the IMS Review. - Summer 1985. - Vol. 1.
136. Davis K., Moore W. Some principles of stratification // American Sociological Review. 1945. Vol. 10. No. 2. P. 242-249.
137. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1629&context=intl> (дата обращения 14.10.2021).

138. Eurostat Statistics Explained. Employment statistics [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (дата обращения 07.01.2022).
139. Evan Cunningham, Great Recession, great recovery? Trends from the Current Population Survey, Monthly Labor Review, U.S. Bureau of Labor Statistics, April 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.10> (дата обращения 20.12.2021).
140. Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ> (дата обращения 30.10.2021).
141. International Labour Office (ILO). (2013). "Room Document 8: Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)". 19th International Conference of Labour Statisticians 2-11 October 2013, Geneva. International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222232.pdf
142. ILO. Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects. International Labour Office, Geneva. С. 18. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_644596.pdf
143. IMD World Competitiveness Booklet 2022. International Institute for Management Development. June 2022. Switzerland. 125 p.
144. International labor organization [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670554/lang--en/index.htm (дата обращения 06.05.2022).
145. Labor force, total [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?view=chart> (дата обращения 10.10.2022).
146. Malthus R.-T. Principles of Political Economy (London: W. Pickering, 1836). URL: <https://oll.libertyfund.org/titles/malthus-principles-of-political-economy> (дата последнего обращения: 04.05.2024)
147. McCulloch J. R. A Discourse of the Rise, Progress, Peculiar Objects, and Importance, of Political Economy: containing an Outline of a Course of Lectures on the Principles and Doctrines of that Science. Edinburgh, London, Liverpool: Archibald Constable & Co, Hurst, Robinson & Co, G. & J. Robinson.

148. Mears J. Nilles: Managing remote workers is a hurdle. Network World, 2007. С. 42.
149. Mooi-Reci I., Wooden M. Casual Employment and Long-term Wage Outcomes // At the Conference of the European Society of Population Economics. Berlin, 2016.
150. Moulner Boutang Y. Cognitive capitalism / Y. Moulner Boutang. - Cambridge: Polity Press, 2011.
151. Popiel P. "Boundaryless" in the creative economy: assessing freelancing on Upwork // Critical Studies in Media Communication. 2017. № 34(3). P. 220-233.
152. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing, Paris. — 52 С. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
153. QS Higher Education System Strength [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2019> (дата обращения 20.09.2022).
154. Raphael Lam, Xiaoguang Liu. China's Labor Market in the «New Normal». 2017, Vol. 15, pp. 17–20.
155. Scalabrino S., Pareschi R., Geremia S., Bogetti M., Oliveto R. Freelancing in the economy 4.0: How information technology can (really) help / Social Media for Knowledge Management Applications in Modern Organizations. 2017. P. 290-314.
156. The Conference Board Productivity Brief 2019. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TED_ProductivityBrief_20191.pdf&type=subsite (дата обращения 06.05.2022).
157. The Conference Board Productivity Brief 2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TED_ProductivityBrief_20191.pdf&type=subsite (дата обращения 06.05.2022).
158. The Global Competitiveness Report 2018-2019 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info> (дата обращения 29.10.2021).
159. The World Competitiveness Report 2022 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/> (дата обращения 19.10.2022).
160. Trendeconomy [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://data.trendeconomy.ru/dataviewer> (дата обращения 04.03.2022).

161. Virno P. Grammatika mnozhestva: k analizu form sovremennoy zhizni [Grammar of the set: on the analysis of modern forms of life] / P. Virno. - M.: Ad Marginem, 2013.
162. Walker B. How does non-standard employment affect workers? A consideration of the evidence // New Zealand Journal of Employment Relations. 2011. Т. 36. №. 3. С. 15.
163. Workplace Flexibility in the 21st Century: Meeting the Needs of the Changing Workforce [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://blog.shrm.org/sites/default/files/reports/09-0464_Workplace_Flexibility_Survey_Report_inside_FINALonline.pdf (дата обращения 03.10.2022).
164. World Development Indicators [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения 12.10.2022).
165. World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents> (дата обращения 20.12.2021).
166. 伊恩·布兰默 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://uk.wikipedia.org/wik/伊恩·布兰默> (дата обращения 14.08.2022).
167. 国家发改委印发《2022年新型城镇化和城乡融合发展重点任务》——提高新型城镇化建设质量 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gov.cn/xinwen/2022-03/22/content_5680376.htm (дата обращения: 19.10.2022).
168. 国家统计局：2020年末全国城镇调查失业率5.2% [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1692910247115656845&wfr=spider&for=pc> (дата обращения 19.10.2022).
169. 工資鐵律 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://zh.wikipedia.org/wiki/工资铁律> (дата обращения 14.08.2022).
170. 数据概览：2021年就业相关数据 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fgzy/jjsjgl/202201/t20220129_1314012.html?code=&state=123 (дата обращения 19.10.2022).
171. 疫情下2022年失业率仍处于高位：是时候重新看待你手中的工作了 [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1741213282960861353&wfr=spider&for=pc>

<https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01> (дата обращения: 19.10.2022).

172. 2016年中国全员劳动生产率为94825元/人 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/201702/28/t20170228_20585187.shtml (дата обращения: 30.11.2021).
173. 中国城市劳动力调查 (第四轮CULS-2016) http://iple.cass.cn/ldjjx/yjsj/201711/t20171106_3696409.shtml