

## НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА КНР

Синьюй Вэй<sup>1)</sup>, О. Н. Ерофеева<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> *магистр экономических наук, Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь, weizinyu0116@gmail.com,*

<sup>2)</sup> *научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры международного менеджмента, Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь, erofeevaon@gmail.com*

Цифровые технологии способствуют формированию концептуально новых механизмов регулирования социально-трудовых отношений, внешним проявлением которых являются новые формы нестандартной занятости. Рассмотрены факторы и особенности проявления нестандартной занятости в современной экономике. Проанализированы тенденции и структурные изменения рынка труда в Китае в связи с развитием новых форм занятости в процессе перехода к устойчивому развитию.

**Ключевые слова:** новые формы нестандартной занятости; дистанционная занятость; платформенная занятость; фрилансерство; рынок труда КНР.

## NON-STANDARD EMPLOYMENT: GENERAL CHARACTERISTICS AND FEATURES IN THE PRC LABOR MARKET

Xinyu Wei<sup>1)</sup>, O. N. Erofeeva<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> *master of economic sciences, Belarusian State University, Minsk, Belarus, weizinyu0116@gmail.com,*

<sup>2)</sup> *scientific supervisor, PhD in Economics, associate professor of international management department, faculty of economics, Belarusian State University, erofeevaon@gmail.com*

Digital technologies contribute to conceptually new regulatory frameworks for regulating social and labour relations, the external manifestation of which are new forms of non-standard employment. Factors and peculiarities of manifestations of non-standard employment in the contemporary economy are considered. Trends and structural changes in the labor market in China in relation to development of the new forms of employment in the process of transition to sustainable development were analyzed.

**Keywords:** New forms of non-standard employment; remote employment; platform employment; PRC labour market.

**Введение.** Переход к устойчивому развитию в условиях цифровизации связан с автономизацией, дестандартизацией, виртуализацией трудовых отношений, ростом доли умственного труда. Происходят изменения

в структуре занятости (по критерию стабильности, отраслям и видам деятельности, формам собственности и т. п.). Все чаще стандартную занятость вытесняют различные формы нестандартной занятости, способствующие упрощению и ускорению взаимоотношений субъектов трудовых отношений, размыванию границ между рабочим и свободным временем, стиранию рамок рабочего места, формированию гибкой траектории карьерного роста, созданию условий для интенсификации труда и дополнительного заработка.

Основная цель работы – изучить основные формы и факторы развития нестандартной занятости, выявить особенности ее проявления на рынке труда КНР в связи с переходом к устойчивому развитию.

Основная часть. Факторы, влияющие на развитие нестандартной занятости, лежат в плоскости общего состояния макроэкономической среды и в сфере труда в частности. Так, например, неблагоприятные изменения макроэкономической среды и регулирования обуславливают развитие различных форм нестандартной занятости, поскольку предприятия ищут пути оптимизации затрат – в том числе за счет затрат на оплату труда.

Среди факторов, обуславливающих развитие нестандартной занятости и непосредственно связанных со сферой труда, следует выделить следующие: развитие сферы услуг; влияние глобализации; развитие технологий; изменение организационных стратегий [1].

Общемировой тенденцией является расширение сферы услуг, в которой достоверное прогнозирование изменений в спросе на рабочую силу представляется сложным. В этой сфере работодатели повсеместно вводят формы занятости, позволяющие гибко реагировать на изменение спроса со стороны потенциальных клиентов.

Развитие технологий создает условия для новейших форм труда, развития трудового потенциала и удобных для обеих сторон (нанимателей и наемных работников) форм нестандартной занятости.

Смена организационных стратегий связана с необходимостью повышения уровня конкурентоспособности. Это может быть как тенденция к оптимизации затрат за счет аутсорсинга, так и стратегии повышения организационной гибкости, создания устойчивых конкурентных преимуществ, и многие другие, сформулированные в зависимости от значений параметров внешней и внутренней среды организации, оцененных в процессе стратегического анализа.

Под «стандартной» занятостью принято понимать занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров [3]. «Нестандартная» занятость включает все формы занятости, отклоняющиеся от

описанного стандарта. Характерным свойством всех нестандартных форм занятости является гибкость, позволяющая адаптивно реагировать на непрерывные изменения на рынке труда.

Единого подхода к классификации нестандартных форм занятости не сформулировано. Эксперты Международной организации труда (МОТ) по нестандартным формам труда выделяют четыре основные группы нестандартной занятости: временную занятость, работу на условиях неполного рабочего времени или работу по вызову, многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения [1]. Указанные виды нестандартной занятости отражают временные особенности использования рабочей силы и особенности трудовых отношений между работодателями, работниками, посредниками.

В современных условиях целесообразно выделить традиционные, появившиеся в XX в., и новые формы нестандартной занятости, которые начали формироваться в начале XXI в. В традиционные формы нестандартной занятости следует включить временную занятость; работу на условиях неполного рабочего времени или работу по вызову; самозанятость; сверхзанятость. Новые формы нестандартной занятости могут предполагать совместное использование наемного работника, совместное рабочее место, случайную работу, мобильную работу на основе информационно-коммуникационных технологий, работу по ваучерам, работу по портфолио, платформенную занятость и др. [3].

Развитие цифровых технологий придало импульс для развития работы на основе информационно-коммуникационных технологий, то есть дистанционной занятости. По результатам исследований оценивается, что доля работ, которые можно выполнять дистанционно, в странах с высоким уровнем дохода составляет примерно 32 %, в странах с доходом выше среднего – примерно 25 %, в странах с доходом ниже среднего – 17 %, в странах с низким доходом – примерно 13 %. Очевидно, что возможность работы дистанционно зависит от специфики и отрасли работы [4].

Цифровые трудовые платформы превратились в площадки, где напрямую встречаются и балансируются интересы потенциальных работников и работодателей. Не требуя значимых денежных вложений, они способствуют экономии транзакционных издержек и издержек времени, изменяя систему разделения труда. Выделяют два вида цифровых трудовых платформ: Интернет-платформы (фриланс-платформы, конкурсные платформы, конкурентные платформы программирования и платформы для микрозадач, которые предусматривают выполнение рабочих задач онлайн или дистанционно) и платформы на основе местоположения [5]. Платформы на основе местоположения предусматривают выполнение заданий лично работниками в определенных местах и включают услуги такси, доставки и бытовые услуги.

В январе 2021 г. в мире насчитывалось не менее 777 активных цифровых трудовых платформ, из которых 283 были представлены онлайн Интернет-платформами, 494 – локальными платформами, из которых 383 работали в секторе доставки, 106 – в секторе услуг такси, 5 были гибридными платформами [2]. Отмечается тенденция увеличения и спроса, и предложения труда на цифровых трудовых платформах, однако по темпам роста предложение опережало спрос. Основной мотивацией работников цифровых платформ является автономия, гибкость организации работы и рабочего времени, снижение барьеров для входа на рынок труда и получения дополнительного дохода.

В экономике развитых стран главными формами проявления нестандартной занятости выступают многосторонние трудовые отношения и цифровая занятость. В развивающихся странах основной формой использования трудовых ресурсов являются неустойчивые формы нестандартной занятости, в частности, неформальная занятость и сверхзанятость. Цифровизация способствует размыванию отличий между официальной и неформальной занятостью и, как следствие, сближает характер труда в развитых и развивающихся странах.

С XXI века термин «гибкая занятость» часто появляется в официальных документах правительства Китая. Концепция «гибкой занятости» была впервые выдвинута в десятой пятилетке (2001–2005 гг.). Были внедрены различные методы гибкой занятости, такие как временный, неполный и гибкий график.

В марте 2020 г. Главное управление Государственного совета издало документ, «поддерживающий многоканальную гибкую занятость». С начала XXI века гибкая занятость становится все более важной формой занятости на рынке труда в Китае, отражая форму занятости, которую работники выбирают для получения доходов во все более сложных рыночных условиях.

С комплексным продвижением «Интернет+» гибкая занятость проявляет все больше новых черт, и все шире используется понятие «новая форма занятости». В коммюнике пятого пленума ЦК Коммунистической партии Китая восемнадцатого созыва указывалось, что следует «проводить более активную политику занятости, совершенствовать политику поддержки предпринимательства и усиливать поддержку гибкой занятости и новых форм занятости», и была впервые названа концепция «новых форм занятости».

Развитие новых форм занятости в Китае отражается в следующих аспектах:

1. Формируются новые требования к работе и предоставляется больше возможностей для получения дохода. Согласно отчету,

опубликованному Исследовательским центром экономики совместного потребления Национального информационного центра, в 2022 г. количество сотрудников платформ в экономике совместного потребления в Китае достигло 6,23 млн человек, а экономика совместного потребления создала 78 млн рабочих мест с гибким графиком, за год увеличившись примерно на 4,0 %. В области совместных поездок опрос показал, что платформа Didi предоставила более 10 млн гибких возможностей трудоустройства, включая онлайн-водителей автомобилей, мастеров вождения и персонал по совместному использованию и обслуживанию велосипедов [6]. Количество поставщиков услуг, таких как арендодатели, домработницы и фотографы, на основных платформах в 2021 г. составило около 2 млн.

2. Постоянно появляются новые профессии. По мере того, как масштабы цифровой экономики продолжают расти, а традиционные отрасли ускоряют цифровую трансформацию, появляется большое количество новых профессиональных требований. В 2019 и 2020 годах Китай последовательно выпустил 3 группы новых профессий, среди которых: профессии, связанные с экономикой платформ, такие как цифровые менеджеры, персонал по установке и вводу в эксплуатацию Интернета вещей, пилоты дронов и игроки в киберспорт [6].

3. Новые формы занятости влекут за собой изменения в структуре рынка труда. Все больше людей могут гибко работать в качестве самозанятых в соответствии со своими интересами, временем и многообразными компетенциями. Это означает, что самостоятельная занятость, работа по краткосрочному контракту, работа неполный рабочий день и другая гибкая занятость составляют все большую долю форм занятости.

Платформенная модель «совместного сотрудника» позволила эффективно использовать трудовые ресурсы. Все более заметной становится важная роль мобильных и гибких моделей занятости в смягчении структурных противоречий на рынке труда и повышении доходов [6].

Облачное обслуживание клиентов и другие рабочие места, подходящие для групп с низким уровнем образования, создали более широкое пространство и больше возможностей для трудоустройства. Платформенные компании и новые формы занятости могут своевременно корректировать предложение рабочей силы в соответствии с изменениями рыночного спроса и предложения, способствовать межотраслевому потоку рабочей силы и снижать фрикционную безработицу.

**Заключение.** Таким образом, цифровизация явилась инструментом изменения качественных характеристик социо-экономических процессов и явлений. Следует помнить, что за видимыми преимуществами, которые она приносит, скрываются огромные вызовы. Новые бизнес-модели, построенные на достижениях цифровой революции, зачастую выводят

трудоустройство за рамки нормативно-правовой плоскости и создают угрозы социальной стабильности. На сегодняшний день существует необходимость построения механизмов справедливого перераспределения прироста доходов за счет внедрения цифровых технологий, например, путем внедрения базового безусловного дохода, установления налога на использование цифровых технологий, лицензирования деятельности цифровых платформ.

### Библиографические ссылки

1. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева : МБТ, 2017.
2. OECD Labour Force Statistics 2021. OESD Publishing. Paris [Электронный ресурс]. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2021\\_177e-93b9-en#page28](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2021_177e-93b9-en#page28) (дата обращения: 15.03.2023).
3. New forms of employment [Электронный ресурс]. URL: [www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment](http://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment) (дата обращения: 16.03.2023).
4. The Future of Jobs Report 2020. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf) (дата обращения: 15.03.2023).
5. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [Электронный ресурс] // International Labour Office. Geneva : ILO, 2021. URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm) (дата обращения: 17.03.2023).
6. China Digital Economy Employment Development Study Report: New Forms, New Patterns, and New Trends (2021) [Electronic resource] // China Academy of Information and Communication Technology, March 2021. URL: [https://zhuanlan.zhihu.com/p/164947007?utm\\_id=0](https://zhuanlan.zhihu.com/p/164947007?utm_id=0) (date of access: 16.05.2023).