



Институт статистических
исследований и экономики знаний



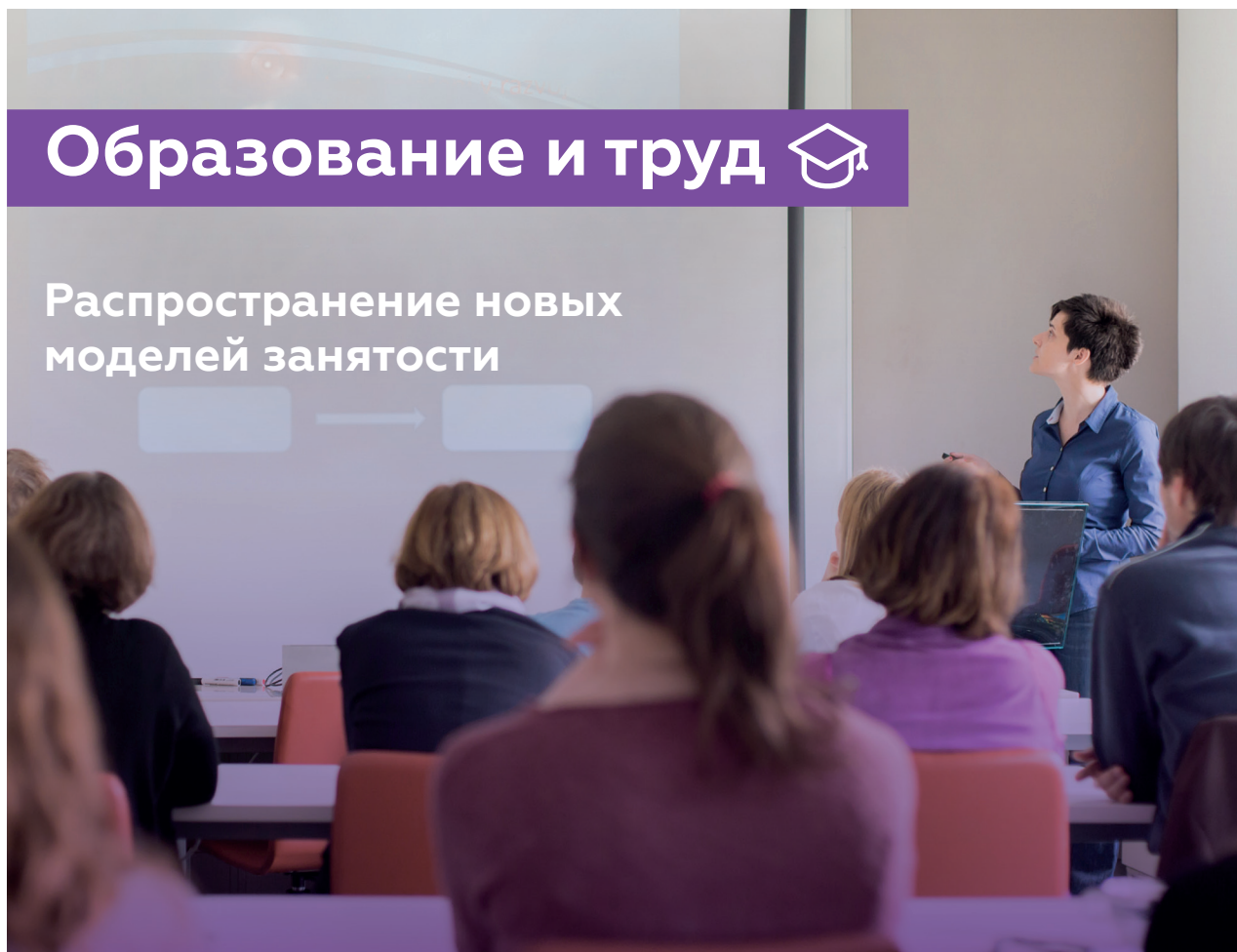
приоритет2030⁺
лидерами становятся



Центр междисциплинарных
исследований человеческого
потенциала

Образование и труд

Распространение новых моделей занятости



Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ представляет результаты исследования трендов развития человеческого потенциала. Методология исследования включает методы интеллектуального анализа больших данных на базе системы iFORA, созданной в ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, а также экспертные сессии и опрос Дельфи с участием более 400 ведущих иностранных и российских ученых в области человеческого потенциала.

Проект реализуется в рамках деятельности Научного центра мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала» и Кафедры ЮНЕСКО по исследованиям будущего (сеть UNESCO Futures Literacy Chairs).

Полный перечень трендов представлен в уникальной общедоступной базе данных (https://ncmu.hse.ru/chelpoten_trends).

Трендлеттер подготовлен по данным gartner.com, gensler.com, mercer.com, weforum.org, ilo.org, deloitte.com, pwc.ru, mckinsey.com и др..

Авторы несут ответственность за выбор и представление информации, содержащейся в материале, а также мнения, высказанные в нем, которые не обязательно совпадают с мнением ЮНЕСКО.

Структура тренда

- **Появление гибких форматов занятости**
- **Создание возможностей для вовлечения в трудовую деятельность женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями здоровья**
- **Обострение вопросов социальной защиты при нестандартных формах занятости**
- **Распространение нестабильной занятости (прекаризация труда)**

Сегодня часть трудовых отношений переводится в цифровую среду, обеспечивающую быстрый обмен информацией и результатами интеллектуальной деятельности. Одновременно растет мобильность населения, меняется отношение к работе. Все это ведет к распространению нестандартных форм занятости. Цифровые технологии обеспечивают коммуникацию работников и работодателей на любом расстоянии и в любое время, позволяют по-новому организовать рабочие процессы. Получают распространение частичная и удаленная занятость, фриланс, платформенная занятость, аутсорсинг, совместное использование сотрудников и др.

Возможность перехода к гибким форматам работы определяется множеством факторов, таких как вид деятельности, наличие современной физической и информационной инфраструктуры, надежного доступа к интернету и необходимых электронных устройств. Немаловажную роль играет сложившиеся в обществе и отдельных компаниях традиции в области трудовых отношений. Так, в странах Латинской Америки удаленная занятость не получила широкого распространения до пандемии COVID-19 из-за патерналистских настроений руководителей, убежденных в том, что гибкие формы занятости не могут быть продуктивными.

Использование нестандартных форм занятости, с одной стороны, приводит к позитивным социально-экономическим сдвигам, один из которых – активное вовлечение в трудовую деятельность женщин, пожилых людей и лиц с ограниченными возможностями здоровья, с другой – сопряжено с дестабилизацией на рынке труда, новыми рисками, прежде всего для работников. Люди оказываются более уязвимыми к потере рабочих мест и социальных гарантий, особенно в кризисные периоды.

Согласно исследованию Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Eurofound), в период пандемии большинство рабочих мест создавалось в сфере «сложной», нестандартной занятости (compound non-standard employment). Речь идет об излишне укоро-ченном рабочем дне (very marginal part-time work); контрактах, заключаемых на малые промежутки времени; работе без договора; случайных заработках (работе по звонку) и пр. Неэффективное регулирование нестандартных форм занятости может привести к прекаризации труда, то есть потере работниками, включая высококвалифицированных, социально-трудовых прав и гарантий.

Ключевые оценки

13.8 трлн долл.

может достичь мировой рынок фриланса
к 2025 г. (в 2020 г. – 6.5 трлн долл.)

Параметры тренда



Влияние на человеческий потенциал¹

1

2

3



Слабый сигнал²

Появление новых моделей занятости
в гиг-экономике



Период максимального проявления

2021–2025 гг.



Джокер³

Повсеместное введение безусловного
базового дохода



Влияние пандемии COVID-19

Усилила тренд



Последствия реализации джокера

Полная трансформация понятий «карьера»
и «профессия»



Уровень проявления в России

Сопоставим с мировым

¹ 1 – слабое влияние, 2 – среднее, 3 – сильное.

² Слабый сигнал (weak signal) – событие, обладающее низкой степенью значимости (упоминаемости, популярности), но указывающее на радикальные трансформации тренда в будущем.

³ Джокер – слабопредсказуемое событие, которое в случае его реализации может оказать значительное влияние на развитие тренда.

Драйверы и барьеры



Драйверы

- Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда
- Востребованность гибких бизнес-моделей
- Трансформация методов управления трудовыми ресурсами
- Повышение производительности труда и более легкое удержание работников при гибкой занятости
- Рост сферы услуг



Барьеры

- Неприятие новых типов трудовых отношений и трудовых контрактов работодателями и работниками
- Низкий уровень развития соответствующего правового поля
- Риски возникновения нестабильного финансового положения работников, обострения вопросов, связанных с социальными гарантиями

Эффекты



Возможности

- Вовлечение в трудовую деятельность женщин, людей старшего возраста, лиц с ограниченными возможностями здоровья
- Выстраивание баланса между работой и личной жизнью
- Повышение адаптивности организации к изменениям на рынке труда
- Использование новых программ корпоративного обучения сотрудников



Угрозы

- Снижение уровня защищенности работников
- Негативные социальные последствия, например усиление неравенства в доходах
- Увеличение нагрузки на работников с нестандартной занятостью из-за интенсификации труда
- Ослабление социальных связей при удаленной работе (социальная изоляция работников)