

Оригинальная статья / Original article

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2021-11-5-195-207>

Трансформация процессов занятости населения

С. В. Мамонтова¹ ✉, М. К. Мальсагов¹

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: efv05@mail.ru

Резюме

Актуальность. Активное внедрение цифровых технологий увеличивает конкуренцию на рынке труда, повышаются требования к наёмным работникам и работодателям, их профессиональным компетенциям. Использование интернет-ресурсов и цифровых технологий предоставляет широкие возможности в процессе деятельности, однако при всех плюсах есть и минусы, касающиеся рисков социально-трудовых отношений, требующие исследования удалённой занятости.

Цель – на основе проведённого исследования выявить проблемы, точнее сказать преимущества и недостатки, связанные с новыми формами занятости, обусловленные трансформацией экономической системы.

Задачи: провести анализ модернизации занятости в условиях современной экономической ситуации; исследовать факторы развития дистанционной формы занятости рынка труда; рассмотреть политику в области нестандартной занятости, а также механизмы её регулирования.

Методология: контент-анализ ведущих специалистов и законодательной базы в области занятости населения, системный и логический анализ, обработка и описание результатов исследования.

Результаты. В статье проведено исследование развития нестандартных форм, занятости, рассмотрены изменения трудового законодательства, проблемы, характеризующие социально-трудовые отношения, методы организации дистанционного труда.

Дан сравнительный анализ трансформации занятости населения, включая социально-трудовые отношения.

Выводы. В процессе глобализации экономической системы, находящейся на трансформационном этапе развития, когда мы наблюдаем переход к постиндустриализму, информатизации и глобализации, формирования единой мировой информационно-коммуникативной системы с использованием интернет-ресурсов коренным образом меняется содержание труда, требующее глубокого анализа и проработки.

Ключевые слова: дистанционная занятость; работа онлайн; рынок труда; социально-трудовые отношения; дистанционное обучение; информационная безопасность; организация труда.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Мамонтова С. В., Мальсагов М. К. Трансформация процессов занятости населения // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. Т. 11, № 5. С. 195–207. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2021-11-5-197-207>.

Поступила в редакцию 18.08.2021

Принята к публикации 15.09.2021

Опубликована 29.10.2021

Transformation of Employment Processes

Svetlana V. Mamontova¹ ✉, Magomed K. Malsagov¹

¹ Southwest State University
50 Let Oktyabrya str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: efv05@mail.ru

Abstract

Relevance. The active introduction of digital technologies increases competition in the labor market, increasing the requirements for employees and employers, their professional competencies. The use of Internet resources and digital technologies provides ample opportunities in the process of activity, but with all the advantages, there are also disadvantages concerning the risks of social and labor relations that require research on remote employment.

The purpose is to identify the problems, more precisely, advantages and disadvantages associated with new forms of employment caused by the transformation of the economic system on the basis of the conducted research.

Objectives: To analyze the modernization of employment in the conditions of the current economic situation, to study the factors of the development of the remote form of employment of the labor market, to consider the policy in the field of non-standard employment, as well as the mechanisms of its regulation.

Methodology: content analysis of leading specialists and the legislative framework in the field of employment, systematic and logical analysis, processing and description of the research results.

Results. The article studies the development of non-standard forms of employment, considers changes in labor legislation, problems that characterize social and labor relations, methods of organizing remote labor.

A comparative analysis of the transformation of employment of the population, including the problems of social and labor relations, is given.

Conclusions. In the process of globalization of the economic system that is at a transformational stage of development, when we are witnessing the transition to post-industrialism, informatization and globalization, the formation of a unified world information and communication system using Internet resources, the content of work that requires in – depth analysis and study is radically changing.

Keywords: distance employment; online work; labor market; social and labor relations; distance learning; information security; labor organization.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Mamontova S. V., Malsagov M. K. Transformation of Employment Processes. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2021; 11(5): 195–207. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2021-11-5-195-207>.

Received 18.08.2021

Accepted 15.09.2021

Published 29.10.2021

Введение

Происходящие трансформации на рынке труда затрагивают проблемы социально-трудовых отношений как со стороны наёмного работника, так и со стороны работодателя. Сравнивая недавнее прошлое, когда главное для ведения деятельности организации было иметь конкретное место с закреплённым на ней трудовым коллективом, в настоящее время в приоритете высокая гибкость в использовании рабочей силы, ведущей к увеличению мобильности кадров. Формированию гибкого рынка труда способствуют инновации в области

информационных и компьютерных технологий, меняющиеся потребности работников в организации труда, увеличение профессионального профиля и необходимости периодического обновления знаний, желание работника выбора оптимального рабочего времени. Научная новизна исследования заключается в систематизации факторов развития и распространения нестандартных форм занятости их преимуществ и недостатков, рисков, связанных с организацией дистанционного труда, выявлены проблемы регулирования социально-трудовых отношений.

Материалы и методы

Проведённое исследование включает:

- 1) анализ и состояние развития дистанционной занятости населения;
- 2) анализ факторов, влияющих на трансформацию рынка труда;
- 3) анализ законодательной базы, регулирующей социально-трудовые отношения;
- 4) выявлены проблемы, связанные с системой регулирования социально-трудовых отношений.

Результаты и их обсуждение

На протяжении всей истории человечества труд является основополагающим процессом для формирования единого общества. С тех пор процесс организации труда претерпел большие изменения, особенно после промышленной революции и начала внедрения машинного труда в трудовой процесс.

Конец XIX в. стал отправной точкой для возникновения действующей экономической системы. Разделение труда, организация трудовых процессов отдельных групп, организация иерархической системы трудовых отношений – всё это стало основой трудовых отношений в обществе, называемых «занятостью населения».

Своё нормативно-правовое регулирование стандартная занятость получила посредством деятельности Международной организации труда и профессиональных союзов, ведущих коллективные переговоры с государством и нанимателем, следствием чего стало появление трудового законодательства, а также концепции социальной защиты сотрудников [1, с. 128].

Отступление от стандартных форм занятости связывают со случившейся в конце XX в. производственно-финансовой трансформацией, увязав её с нефтяным кризисом 80-х годов XX в., принесших за собой рост безработицы и снижение темпа экономического роста. Именно в этот период возникает нестандартная занятость народонаселения, отказ

от коллективно-договорной общегосударственной регламентации трудовых отношений [2, с. 343].

В очередной раз общество находится на трансформационном этапе развития, характеризующемся переходом к постиндустриализму, информатизации и глобализации. Происходящая трансформация обусловлена развитием инновационной экономики, формируя единую мировую информационно-коммуникативную систему. Внедрение информационных технологий, глобальное использование интернет-ресурсов коренным образом меняет содержание труда. В некоторых сферах производства произошел переход от труда, направленного на объект, к труду, направленному на систему, состоящую из экономического и управленческого компонента. Меняется парадигма менеджмента, базирующаяся на системно-ситуационном подходе к управлению кадрами, акцентируется внимание на личности человека, его потребностях. Данные изменения в очередной раз вынуждают общество пересмотреть современную роль человека [3, с. 19].

Тенденции развития экономики ставят в приоритет создание и использование информации как основного фактора производства.

Виртуализация работы стала одним из важнейших изменений в сфере труда, повлекших за собой спрос на гибкость в организации труда. Появление удаленной занятости, а также развитие ИТК (информационно-коммуникационные технологии) меняют способы взаимодействия людей и размывают границы между работой и личной жизнью человека, делая сотрудников одновременно более мобильными и эффективными, но в свою очередь подвергая новым психологическим нагрузкам и рискам для личной жизни (информации). Размывая временные границы между рабочим и свободным временем, у человека возникает чувство постоянного давления и ответственности, что приводит к когнитивной

нагрузке. По данным опроса МОТ, 41% дистанционных работников подвержены рискам возникновения стрессовых ситуаций. В свою очередь, у офисных сотрудников этот риск гораздо ниже (21%). Это проявляется особенно заметно, когда работники вынуждены работать на дому сверх нормы рабочего времени. К тому же отсутствие общения в коллективе, отстранённость от основных производственных процессов, невозможность сосредоточиться на работе из-за отвлекающих факторов вне офиса – все это может привести к потере трудоспособности работника.

Однако именно развитие ИКТ и роботизация меняют рынок труда и сферу занятости кардинальным образом [4, с. 18]. С одной стороны, появляются новые возможности для устройства на работу представителей незащищённых слоев населения.

Кроме того, к плюсам нестандартных форм занятости можно отнести:

- решение транспортных проблем в городах с высоким потоком машин за счет отсутствия необходимости постоянного присутствия работника в офисе;

- экономия на производственных затратах, например снижение арендной платы занимаемых помещений, оплаты электроэнергии или других организационных расходах;

- возможное снижение расходов на персонал, т. е. оплата труда не по отработанному времени в определенный период, а по качеству выполненной работы (как при сдельной оплате труда). В частности, это касается фрилансеров, которые обычно получают задание организации/работодателя с заранее определённой оплатой;

- сохранение работоспособности большей части штатного персонала независимо от кризисной ситуации, связанной с погодными условиями, политической или экологической обстановкой в регионе;

- организация получает возможность нанимать высококвалифицированных со-

трудников независимо от места их нахождения и удалённости. Появляется шанс сократить расходы на оплату труда в зависимости от уровня оплаты труда в разных регионах.

Все это является основными факторами, влияющими на широкое распространение и развитие дистанционной формы занятости.

Другим, не менее значимым фактором является то, что в настоящее время происходит массовый выход на рынок труда так называемого поколения Y (те, кто родились в конце прошлого века в эпоху информационных технологий и огромных потоков информации) и так называемого поколения Z (родившееся в этом XXI в. и не знавшие мир без Интернета). Для этих поколений жизнь в условиях постоянных изменений, потоков информации, коммуникаций – обычное дело, а высокомобильная работа устраивает новое поколение профессионалов, формируя тем самым новые, максимально гибкие формы занятости [5].

Изменение качества рабочей силы. Данный фактор имеет многие составляющие, например высокий уровень образования, положительно влияет на ряд нестандартных форм занятости с применением ИКТ, в частности краудсорсинга [6].

Факторы государственной политики в сфере труда и занятости населения:

- во-первых, проблема в трудовой политике государства в гарантированной, но слишком низкой оплате труда является сквозным фактором для низкой популярности стандартных форм занятости и заставляет население переходить на нестандартные формы занятости (самозанятость, фриланс) для получения высоких доходов и достойного уровня жизни;

- во-вторых, слишком большие расходы организации на налоговые отчисления также имеют большое влияние на распространение и мысовое применение нестандартных форм занятости. Желание компании снизить свои расходы застав-

ляет руководство организации разрабатывать новые методы организации труда. Желание организаций «уйти от налогов» становится стимулом для распространения теневой занятости в её нестандартных формах;

– в-третьих, правовое регулирование и новые законодательные акты, вносимые правительством в ТК, могут как положительно, так и отрицательно сказаться на развитии нестандартных форм занятости.

Ну и, конечно же, происходящая глобализация, представляющая всемирную научно-техническую, экономическую, культурную и политическую интеграцию, в результате которой происходит развитие стандартизации технологических и экономических процессов, миграция, сближение культур, а также усиление глобальной конкуренции [4, с. 18].

Глобализация и технический прогресс последних десятилетий позволили работодателям привлекать ценные кадры в компанию независимо от их проживания. Эти тенденции также уменьшают негативные факторы, связанные с отсутствием рабочих мест в определённых регионах/странах, снижают уровень безработицы, позволяют увеличить доходы населения.

Совокупность представленных факторов создают условия для развития и распространения нестандартных форм занятости. Отсутствие четкого правового регулирования данных форм занятости хоть и влияет негативно на участников таких трудовых отношений, но не препятствует их развитию.

Все представленные факторы развития дистанционной занятости требуют детального исследования удалённой работы.

Итак, впервые понятие неформальности было введено при исследовании рынка труда развивающихся стран; иногда оно маскировалось такими понятиями, как «вторичный рынок труда» при его сегментации. Инструментальные подходы к определению и измерению за-

нятости в неформальном секторе для национальных статистических органов были определены в рекомендациях XV Международной конференции статистиков труда в 1993 г. Конференция определила неформальный сектор как совокупность единиц, занятых производством товаров и услуг с основной целью обеспечить работу и доход для тех, кто связан с этими единицами. Эти единицы характеризуются низким уровнем организации, низкой капиталоемкостью и небольшими размерами. Трудовые отношения базируются на привлечении в основном случайных работников, родственных и личных связях, а не на договорных началах, характерных для формальной занятости. Статистика национальных счетов рассматривает неформальный сектор как часть сектора домашних хозяйств, он может включать как самозанятых, так и занятых по найму на предприятиях неформального сектора или физических лиц [7, с. 265].

В 2001 г. Госкомстат РФ утвердил Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики. Критерием отнесения хозяйствующих единиц к неформальному сектору стало отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица, порог численности занятых на предприятии при этом не используется. Деление экономики на формальный и неформальный сектор сильно упрощает реальную ситуацию, так как формальный сектор может быть как средой, где процветают неформальные трудовые отношения, так и источником значительных неформальных доходов. Взаимопроникновение формального и неформального секторов составляет одну из ключевых особенностей российской экономики и занятости. Доля неформальной занятости в России выше, чем в большинстве развитых стран. В последних на начало 2019 г. неформальный сектор составляет 5–10% ВВП, в развивающихся – до 35%; в России эта цифра составляет более 40%. В

неформальном секторе среди тех, кто занят основной или единственной работой, предприниматели без образования юридического лица (владельцы микробизнесов и некооперированных предприятий) составляют 18%; по найму у физических лиц занято 38%. Самозанятые (занятые на индивидуальной основе) в структуре неформальной занятости – самая многочисленная группа (42%). Наиболее пеструю и во многом маргинальную группу самозанятых на индивидуальной основе (с наименьшими доходами в неформальном секторе) составляют лица, занятые домашним производством на рынок (30%). Неформальный сектор является основным генератором вторичной занятости. Здесь группа занятых на индивидуальной основе абсолютно доминирует; почти половина этой группы приходится на занятых домашним производством на продажу; каждый десятый в этой группе работает у частных лиц; доля предпринимателей «по совместительству» почти незаметна [8, с.159].

Значительная по масштабам занятость в неформальном секторе порождает ряд социальных и экономических проблем. Доходы от деятельности не облагаются налогами, поэтому бюджеты и социальные фонды лишаются значительных средств. Трудовые права работающих в

этом секторе не защищены законом. Однако неформальный сектор, если он не чрезмерен, имеет и позитивные стороны для экономики. Он позволяет потерявшим работу иметь заработок, а государству экономить на пособиях по безработице. Неформальный сектор также является средой для развития самозанятости и предпринимательства, обеспечивая вход в него без административных барьеров и первичное обучение с минимальными издержками. Тем самым данный сектор является важным средством трудовой, профессиональной и социальной мобильности [8, с.279].

Удаленная работа развивается ускоренными темпами в следующих сферах деятельности: маркетинговой, научно-исследовательской, аналитической, консалтинговой, IT-специалистов, в инжиниринге, в журналистике, копирайтинге, фандрайзинге, надомная работа. К дистанционным работникам относят репетиторов, психологов, переводчиков, бизнес-тренеров, юристов, риэлторов. Свободную занятость (фриланс) организуют менеджеры по продажам, торговые представители, региональные работники различных фирм. Рассмотрим динамику роста дистанционной занятости в России (рис. 1).



Рис. 1. Динамика роста числа работников на условиях неполной занятости в России, тыс. чел. [9]

В России начиная с 2015 до 2020 гг. прирост трудоспособного населения, занятого на условиях неполной занятости, составил 26%.

Самый высокий прирост занятых на дистанционных условиях занятости вы-

явлен в Южном и Дальневосточном федеральных округах – практически в 2,2 раза (182,0 % соответственно), затем в Центральном федеральном округе (134,0 %). В остальных округах прирост составил от 15,0 до 34,0 % (рис. 2).

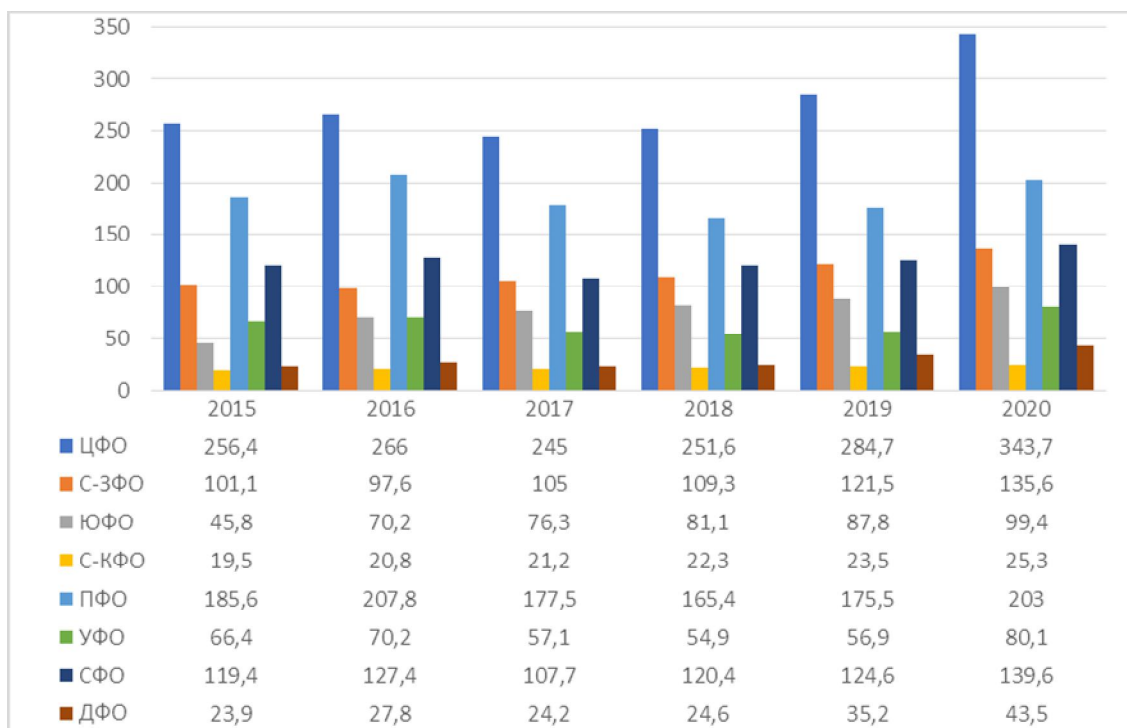


Рис. 2. Динамика неполной занятости с 2015 по 2020 гг. по округам РФ, тыс. чел. [9]

Юридические отношения в сфере дистанционной занятости оформляются трудовыми договорами и гражданско-правовыми соглашениями с работодателем в формальном секторе экономики, либо эти отношения носят неформальный характер (виртуальное соглашение, одностороннее выполнение работы) без оформления юридических отношений.

Дистанционная занятость меняет менталитет работников и работодателей, их социально-ролевые функции и трудовое поведение. Появляются новые взаимные требования, новые способы и формы согласования интересов, предмет социально-трудовых отношений, уровень их согласования [10, с.19].

С 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Тру-

довой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

В данном законе пересмотрены многие аспекты дистанционной занятости, прописанные в более ранних законодательных актах, ранее не имевшие четкую структуру или законные гарантии.

Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовой функцией трудовой функцией вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой мест-

ности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в т. ч. сети Интернет, и сетей связи общего пользования [11].

На отечественном рынке труда до недавнего времени были распространены две основные формы организации дистанционной работы: дистанционная занятость штатных работников, с которыми заключены трудовые договоры, и фриланс физических лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры на оказание услуг.

В настоящее время получили развитие новые виды дистанционной (удаленной) работы: временная дистанционная (удаленная) работа (вне офиса); комбинированная дистанционная (удаленная) работа (сочетание работы в офисе и вне его) [12].

Комбинированный формат (сочетание работы в офисе и вне его) предполагает наличие у работника гибкого (свободного) графика посещения офиса. Например, он может работать ежедневно 2 часа в офисе, а остальное время дистанционно или же один день (или несколько) в неделю в офисе, остальные – дистанционно. При данном формате занятости график для работников составляется индивидуально [13].

Временный формат – это формат, при котором сотрудники переводятся на дистанционное трудоустройство на определенный срок (до 6 месяцев) из-за чрезвычайных ситуации (например, распространение вируса COVID-19) или иных неблагоприятных условий, которые могут навредить здоровью сотрудника.

Полностью удаленный формат работы, при котором сотрудник не появляется в офисе организации, даже договор о

найме или прочие документы могут быть высланы по электронной почте. Этот способ подходит в случае найма дистанционных работников из других регионов или даже стран.

Говоря о материально-техническом обеспечении персонала при дистанционной форме занятости, следует отметить, что это процесс сложный и многогранный. При такой организации труда следует проработать все аспекты трудовых отношений не только материальное обеспечение, но также подход к организации работы и нормативно-правовой стороне.

При согласии обеих сторон трудовых отношений на переход сотрудника на дистанционную форму занятости в первую очередь составляется договор о найме (переводе) сотрудника на работу на условиях дистанционной занятости, где вносятся условия приема на работу и организации труда, обязательные по законодательству Российской Федерации [14].

В трудовом договоре о дистанционной работе помимо действующих трудовых норм и условий труда (рабочее время, оценка результата работы и др.) могут быть прописаны и иные требования, связанные с условиями работы или необходимостью использования программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, предоставленных или рекомендованных работодателем.

Работодатель должен обеспечить сотрудника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами для организации рабочего процесса.

Дистанционный работник вправе с согласия работодателя использовать принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему МТС, ого-

воренных в трудовом договоре или дополнительных соглашением к трудовому договору [15].

Несмотря на все плюсы перехода на дистанционную форму организации труда, возникает целый ряд проблем, которые необходимо решить для успешной работы на удаленке. В частности, для сотрудников возникает ряд следующих проблем.

Первой проблемой можно выделить сложности с организацией рабочего процесса и регулированием рабочего времени. Так как руководство не может контролировать деятельность сотрудника в течение рабочего времени, возникают риски несвоевременного или некачественного выполнения последним поставленной задачи. Если работника только перевели на удаленный режим работы, он не сможет правильно распределять своё рабочее время, а поставленные руководителем задачи не могут быть выполнены из-за плохо сформулированного задания.

Вторая проблема заключается в отсутствии четко регламентированных временных рамок рабочего процесса, выхода на связь с руководством, выдачи заданий или сроков его выполнения и сдачи. Низкая информированность сотрудника о выполняемой им работе или процессах, происходящих в организации, могут значительно снизить показатели результативности труда.

Третьей проблемой является отсутствие возмещения за использование сотрудником своего оборудования для выполнения работы. Расходы на Интернет, сотовую связь, износ компьютера или другого оборудования или расходы на необходимое программное обеспечение, если возмещение данных расходов не обозначено в договоре, ложатся бременем на бюджет сотрудника.

При низком уровне организации дистанционной занятости у работодателя также возникает целый ряд проблем:

1. Риск кражи корпоративной информации организации. При удаленной форме организации труда снижается защита информации: использование собственной почты сотрудника или незащищенной точки выхода в Интернет, случайная передача документов с вредоносными программами и вирусами, а также взлом и кибератаки злоумышленников становятся серьезной проблемой для компании.

2. Отсутствие возможности полной оценки квалификации и компетентности сотрудника при дистанционном найме.

3. Низкий уровень вовлеченности сотрудника в корпоративную культуру организации.

4. Необходимость в повышенном контроле над деятельностью сотрудника. Многие организации вносят в условия договора найма дополнительные правила для мониторинга деятельности сотрудника через специальное программное обеспечение и оборудования. Это в свою очередь негативно влияет на отношении сотрудника к компании из-за постоянной «слежки» со стороны руководства.

5. Отсутствие опыта у сотрудника в организации труда на дистанционке. При переводе сотрудника на дистанционку у него возникают сложности с организацией своего времени на трудовую деятельность.

Традиционный формат работы дает людям возможность обмениваться опытом, координировать действия, формировать общий стандарт профессионального поведения, советоваться друг с другом. Дистанционная же работа представляет собой целый спектр различных форм деятельности вне традиционного офиса: от возможности иногда оставаться дома до работы в офисе, где оборудованы места для периодически заходящих сотрудников, от постоянной работы дома до «мобильной» схемы организации труда, позволяющей работать из любой точки мира, включая дорогу [16, с. 121–122].

6. Асинхронность. Из-за разности часовых поясов сотрудники, работающие из других регионов или стран, сталкиваются с проблемой разницы во времени рабочего процесса с основным коллективом организации.

Все эти проблемы напрямую влияют на конечный результат деятельности компании. Снижаются ключевые показатели эффективности работы персонала, вовлеченность сотрудников в корпоративную культуру.

При всех плюсах и минусах дистанционной занятости ведущие аналитики предупреждают глобальную безработицу, обусловленную повсеместной информатизацией и роботизацией. Так, по прогнозам ведущих экспертных агентств, в ближайшие годы более 47% легальных рабочих мест будут «оцифрованы», т. е. компьютерные программы или роботы заменят работника [17]. По оценкам McKinsey Global Institute, ИКТ могут заменить примерно 140 миллионов штатных работников умственного труда во всем мире [18].

Выводы

Сегодня рынок труда сильно изменился во всех странах, включая и Россию. Происходит сдвиг в сторону все большего использования информации, интеллектуальных факторов, создания электрон-

ной биржи труда. Важно вовремя оценить перспективы, а главное – последствия, которые повлекут за собой эти процессы. Дистанционные формы занятости будут способствовать расширению российского рынка труда, позволят российской экономике активно участвовать в международном технологическом разделении труда, в самых передовых его секторах. Для широкого внедрения дистанционной занятости в России требуется не только совершенствовать законодательную базу, но и пересмотреть стандарты статистического учета новых видов и типов занятости, создавать национальные программы развития рынка дистанционной занятости, образовательные программы по организации предпринимательской деятельности и ее правовому регулированию.

Однако в России дистанционный труд как форма занятости, в отличие от зарубежных стран, находится в процессе становления. Законодательная база дистанционной занятости окончательно не сформирована, теоретические основы недостаточно проработаны, а практика оформления трудовых договоров с дистанционными работниками мало распространена. Возникает объективная необходимость пристального изучения дистанционной занятости как одного из важнейших звеньев рынка труда в России [19, с 2].

Список литературы

1. Ясинская-Казаченко А. В., Шоломицкая И. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Т. 7, № 1(25). С. 126–146.
2. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26. P. 341–365.
3. Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Нестандартная занятость в России // Вестник Воронежского государственного университета. 2014. № 2. С. 19–21.
4. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой; Высшая школа экономики. М., 2006. 400 с.
5. Локтюхина Н. В. Проблемные аспекты профессионального развития с учетом перспектив развития рынка труда / под ред. Е. И. Холостовой; Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы. М., 2017. С. 181–184.

6. Полякова Ю. М. Краудсорсинг в сфере нестандартных форм занятости на российском рынке труда: дис. ... канд. экон. наук / Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. М., 2019. 190 с.
7. Орловский Ю. П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. М.: Юрайт, 2014. С. 436.
8. Common ground for independent workers. Principles for delivering a stable and flexible safety net for all types of work. URL: <https://wtfecconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f#.y41yneao2> (дата обращения: 07.06.2021).
9. Число перешедших на «удаленку» россиян выросло почти в пять раз. URL: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e94bb939a7947d83b0436cd> (дата обращения: 10.06.2021).
10. Анненко П. Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России // Human Progress. 2017. № 3. С. 1–8.
11. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/ (дата обращения: 10.06.2021).
12. Архипова Н. И. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2020. № 4. С. 8–21.
13. Сысоева В. И. Особенности адаптации персонала в условиях дистанционной занятости // Экономическая безопасность: современные вызовы и поиск эффективных решений: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. О. Л. Седовой; Московский университет имени С. Ю. Витте. М., 2020. С. 434–442.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=351274&fld=134&dst=1855,0&rnd=0.8989942761636804#042044585420393954> (дата обращения: 09.06.2021).
15. Притворова Т. П., Пестунова Г. Б., Бектлеева Д. Е. Специфика неформальной занятости как одна из форм нестандартной занятости в условиях постиндустриальной экономики // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2016. № 2. С. 154–161.
16. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2012. № 4. С. 121–125.
17. Guide to private employment agencies. Regulation, monitoring and enforcement Geneva. URL: http://www.ilo.org>wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---... (дата обращения: 25.06.2021).
18. Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. URL: <http://www.mckinsey.com>Disruptive technologies/MGI...report...> (дата обращения: 11.06.2021).
19. Киселева Е. В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6 (104). С. 162–165.

References

1. Yasinskaya-Kazachenko A. V., Sholomitskaya I. V. Distantcionnaya zanyatost' kak institut rabocheho vremeni i osnovnoi evolyutsionnyi vid zanyatosti v usloviyakh pandemii [Distance employment as an institution of working time and the main evolutionary type of employment in a pandemic]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya* = *Bulletin of the Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Studies*, 2021, vol. 7, no. 1(25), pp. 126–146.

2. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, pp. 341–365.
3. Dashkova E. S., Dorokhova N. V. Nestandartnaya zanyatost' v Rossii [Non-standard employment in Russia]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Voronezh State University*, 2014, no. 2, pp. 19–21.
4. Nestandartnaya zanyatost' v rossiiskoi ekonomike [Non-standard employment in the Russian economy]; ed. by V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2006. 400 p.
5. Loktyukhina N. V. Problemnye aspekty professional'nogo razvitiya s uchetom perspektiv razvitiya rynka truda [Problematic aspects of professional development taking into account the prospects for the development of the labor market]; ed. by E. I. Kholostova. Moscow, Institute of Additional Professional Education of Social Workers Publ., 2017, pp. 181–184.
6. Polyakova Yu. M. Kraudsorsing v sfere nestandartnykh form zanyatosti na rossiiskom rynke truda. Diss. kand. ekon. nauk [Crowdsourcing in the field of non-standard forms of employment in the Russian labor market. Cand. ekon. sci. diss.]. Moscow, Lomonosov Moscow State University Publ., 2019. 190 p.
7. Orlovsky Yu. P. Trudovoe zakonodatel'stvo: aktual'nye voprosy, kommentarii, raz'yasneniya [Labor legislation: topical issues, comments, explanations]. Moscow, Yurayt Publ., 2014, p. 436.
8. Common ground for independent workers. Principles for delivering a stable and flexible safety net for all types of work. Available at: <https://wtfecconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f#.y41yneao2>. (accessed 07.06.2021)
9. Chislo pereshedshikh na "udalenu" rossiyan vyroslo pochtu v pyat' raz [The number of Russians who switched to "remote" has increased almost five times]. Available at: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e94bb939a7947d83b0436cd>. (accessed 10.06.2021)
10. Annenko P. N. Distantcionnaya zanyatost' kak perspektivnaya forma organizatsii truda v Rossii [Remote employment as a promising form of labor organization in Russia]. *Human Progress*, 2017, no. 3, pp. 1–8.
11. O vnesenii izmenenii v Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii v chasti regulirovaniya distantcionnoi (udalennoi) raboty i vremennogo perevoda rabotnika na distantcionnyu (udalennuyu) rabotu po initsiative rabotodatelia v isklyuchitel'nykh sluchayakh [On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and temporary transfer of an employee to remote (remote) work on the initiative of the employer in exceptional cases]. Federal Law of December 08, 2020 № 407-FZ. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/. (accessed 10.06.2021)
12. Arkhipova N. I. Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya distantcionnoi zanyatosti [The current state and prospects of remote employment development]. *Vestnik RGGU. Seriya: Ekonomika. Up-ravlenie. Pravo = Bulletin of the RGGU. Series: Economics. Management. Right*, 2020, no. 4, pp. 8–21.
13. Sysoeva V. I., Sedova O. L. [Features of personnel adaptation in the conditions of remote employment]. *Ekonomicheskaya bezopasnost': sovremennye vyzovy i poisk effektivnykh reshenii. Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [Economic security: Modern challenges and the search for effective solutions. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference]*; ed. by O. L. Sedova. Moscow, Witte Moscow University Publ., 2020, pp. 434–442. (In Russ.)
14. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii [The Labor Code of the Russian Federation]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=351274&fld=134&dst=1855,0&rnd=0.8989942761636804#042044585420393954>. (accessed 09.06.2021)
15. Pritvorova T. P., Pestunova G. B., Bektaeva D. E. Spetsifika neformal'noi zanyatosti kak odnoi iz form nestandartnoi zanyatosti v usloviyakh postindustrial'noi ekonomiki [Specificity of informal employment as one of the forms of non-standard employment in post-industrial economy]. *Menedzhment i biznes-administririrovanie = Management and Business Administration*, 2016, no. 2, pp. 154–161.

16. Yudin A. V. Strategiya upravleniya distantsionnoi formoi zanyatosti [Management Strategy for remote work]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Bulletin of Omsk University. Series: Economics*, 2012, no. 4, pp. 121–125.

17. Guide to private employment agencies. Regulation, monitoring and enforcement Geneva. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---... (accessed 25.06.2021)

18. Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Available at: [http://www.mckinsey.com/Disruptive technologies/MGI...report...](http://www.mckinsey.com/Disruptive%20technologies/MGI...report...) (accessed 11.06.2021)

19. Kiseleva E. V. Razvitie distantsionnogo truda v Rossii: preimushchestva i nedostatki [Development of remote labor in Russia.: advantages and disadvantages]. *Izvestiya Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta = Proceedings Altai State University*, 2018, no. 6 (104), pp. 162–165.

Информация об авторах / Information about the Authors

Мамонтова Светлана Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: efv05@mail.ru

Svetlana V. Mamontova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: efv05@mail.ru

Мальсагов Магомед Курейшевич, магистрант, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: malsagov_1998@bk.ru

Magomed K. Malsagov, Undergraduate, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: malsagov_1998@bk.ru