

О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации

Directions of Social and Economic Policy in the Context of the Development of Non-Standard Forms of Employment in the Rossiyskaya Federatsiya

Получено 30.01.2020

Одобрено 24.02.2020

Опубликовано 27.03.2020

УДК: 331.5

DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.1.2

БОБКОВ ВЯЧЕСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

д.э.н., профессор, заведующий Лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, гл. научный сотрудник научной школы «Теория и технологии менеджмента» РЭУ им. Г.В. Плеханова
Email: bobkovvn@mail.ru

BOBKOV, VYACHESLAV NIKOLAYEVITCH

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Rossiyskaya Federatsiya, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Studies of Population FNISC RAS, Chief Research Worker of the Scientific School «Theory and Technology of Management» at GV Plekhanov Russian University of Economics
Email: bobkovvn@mail.ru

ЛОКТЮХИНА НАТАЛЬЯ ВИКТОРОВНА

доктор экономических наук, доцент, профессор Академии труда и социальных отношений
Email: loktn@mail.ru

LOKTYUKHINA, NATALIA VIKTOROVNA

Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Academy of Labour and Social Relations
Email: loktn@mail.ru

Аннотация

Объект. Совокупность условий и факторов, влияющих на развитие нестандартной занятости в России.

Предмет. Направления социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в России.

Цель. Разработка предложений по направлениям социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в России.

Основные положения статьи. Основными факторами, влияющими на развитие нестандартных форм занятости, являются: развитие информационно-коммуникационных технологий и роботизация, изменение потребительских предпочтений, демографические факторы и изменение качества рабочей силы, институциональные факторы, глобализация. Обсуждены предложения по направлениям социально-экономической политики, необходимым для позитивного влияния на ситуацию с состоянием и развитием нестандартной занятости в России. Задача такой политики в части нестандартной занятости: снизить (свести на «нет») её риски, расширить положительные возможности для сторон трудовых отношений и общества в целом в условиях развития ИКТ и роботизации. Предложены мероприятия в области программы «обучения через всю жизнь», государственному регулированию рынка труда (в том числе в части совершенствования деятельности государственных и негосударственных службы занятости, системе пособий по безработице, электронному кадровому документообороту), развитию системы социального партнерства (прежде всего в части совершенствования деятельности профсоюзов), развитие внешних институтов, влияющих на рынок труда и занятость (налоговая политика, информирование о состоянии правового регулирования трудовых отношений). Целесообразно актуализировать Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости», предусмотрев в нём весь комплекс вопросов содействия продуктивной занятости, обусловленный развитием её нестандартных прекаризованных форм.

Abstract

The Object of the Study. Informal employment in Russia, factors affecting the development of informal employment.

The Subject of the Study. Socio-economic policy in connection with the development of non-standard forms of employment in Russia.

The Purpose of the Study. Developing of proposals for the transformation of socioeconomic policy in the context of the development of non-standard forms of employment in Russia.

The Main Provisions of the Article. The main factors influencing the development of non-standard forms of employment are: the development of information and communication technologies and robotics, changing consumer preferences, demographic factors, changing the quality of the workforce, institutional factors, globalization. The proposals on the directions of socioeconomic policy, necessary for a positive impact on the situation with the state and development of precarious work in Russia are substantiated. The objective of such a policy in terms of precarious work is to reduce (reduce to "no") its risks, expand positive opportunities for the parties to labour relations and society as a whole in the context of the development of the ICT and robotization. Measures are proposed in the field of the "lifelong learning" program, state regulation of the labour market (including in terms of improving the activities of state and non-state employment services, unemployment benefits, electronic personnel management), the development of a social partnership system (primarily in terms of improving activities of trade unions), the development of external institutions affecting the labour market and employment (Tax policy, Informing on the state of legal regulation labor relations). It is advisable to update the National Project "Labour Productivity and Employment Support", providing for the whole range of issues of promoting productive employment, due to the development of its non-standard precarized forms.

Ключевые слова: нестандартная занятость; неформальная занятость; неустойчивая занятость; рынок труда России; регулирование рынка труда; продуктивная занятость; служба занятости; прекаризационные нестандартные формы занятости; нестандартные прекаризационные формы занятости.

Keywords: non-standard employment; informal employment; precarious employment; the labour market of Russia; labour market regulation; productive employment; employment service; precarisation of non-standard forms of employment; non-standard precarisation forms of employment.

Введение

Содержание «нестандартной занятости» в России (впервые наиболее полно раскрыто в работе авторов Высшей школы экономики [8], а, в последующем в других публикациях, см. например, [1]) основано на ее противопоставлении «стандартной занятости» в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. Нестандартная занятость содержит в себе определенные возможности и риски.

Возможности заключаются в гибкости рынка труда и трудовых отношений, в работе в любом месте и в любое время, что удобно для работника и работодателя.

Риски, будучи следствием разрушения традиционной модели занятости, заключаются в ограничении или утрате работниками трудовых и социальных прав на защищенную и устойчивую занятость. Много совпадений обнаруживается в содержании нестандартной и неустойчивой занятости, если основываться на критериях Международной организации труда [26] (таблица 1).

Нестандартная занятость приобретает все большие масштабы в современном мире. При этом, не вызывает сомнений тот факт, что независимо от форм занятости работники должны реализовывать своё право на справедливую оплату труда, обеспечиваться гарантиями и компенсациями, обусловленными трудовыми отношениями,

быть защищёнными коллективными договорами и соглашениями в сфере труда.

В данной связи особенно актуальным является обоснование направлений социально-экономической политики в условиях развития нестандартных форм занятости, учитывающих как потребность в сохранении гибкости рынка труда, так и в защите прав и интересов сторон трудовых отношений. Мы говорим не только о регулировании трудовых отношений, но и в целом о разных направлениях социально-экономической политики, поскольку таковые могут непосредственно влиять на ситуацию с нестандартной занятостью, открывать новые возможности и снижать риски в данной сфере.

Факторы, влияющие на развитие нестандартных форм занятости

Для обоснования направлений социально-экономической политики следует определить ключевые факторы, влияющие на развитие нестандартных форм занятости в России, поскольку анализ таких факторов позволяет объяснять тенденции на рынке труда, прогнозировать развитие ситуации, обосновывать и предлагать необходимые управленческие решения.

Учитывая многообразие факторов, влияющих на рынок труда и на развитие нестандартных форм занятости, в рамках настоящей статьи мы выделили ключевые из них.

1. Развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и роботизация меняют

Таблица 1

Соответствие «нестандартной занятости» критериям «неустойчивой занятости»

Table 1

Compliance with «Non-standard Employment» Criteria of «Precarious Employment»

Критерии «неустойчивой занятости» Международной организации труда	Соответствие «нестандартной занятости» критериям «неустойчивой занятости»
Сроки контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, подённый и случайный труд).	Соответствует
Природа трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).	Соответствует
Неустойчивые условия труда (низкая заработная плата; слабая защищенность от прекращения трудовых отношений; отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте).	Соответствует если в нестандартной занятости складываются неустойчивые условия труда.

Источник: [26].

рынок труда и сферу занятости кардинальным образом – значительная часть нестандартных форм занятости связаны с применением ИКТ, технологический прогресс создали существенные предпосылки для развития нестандартной занятости [8, с. 18, 24].

Однако, развитие ИКТ для сферы занятости, это: с одной стороны – новые возможности, а с другой – угрозы. Так в английском языке распространено устойчивое словосочетание «экономический рост, не сопровождающийся созданием рабочих мест» (jobless growth). Эта проблема наряду с общемировой деформализацией рынка труда, либерализацией экономики и социальной сферы повышает степень незащищённости работников.

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», то есть компьютерные программы или роботы заменят работника [25]. По оценкам McKinsey Global Institute (2013) ИКТ могут заменить примерно 140 миллионов штатных работников умственного труда во всем мире [27].

Вместе с тем, в целом Россия существенно отстаёт от развитых зарубежных стран по технологическому прогрессу, темпам роста производительности труда [18, 19].

2. *Изменение потребительских предпочтений* – то есть новые запросы со стороны потребителей товаров и услуг. Современный потребитель в условиях огромного выбора, потока информации и рекламы хочет получать качественные услуги и за меньшую плату. Быстрорастущий сектор услуг способствует развитию нестандартной занятости [8, с. 18]. Рынок в условиях обостряющейся конкуренции предлагает потребителю такие возможности, в том числе, через новые формы занятости, что, в частности, приводит к развитию различных платформ, где можно дать задание исполнителю, выбрать самые разные варианты выполнения работы. Изменение и расширение потребительских предпочтений страхует рынок труда от глобальной безработицы, предсказываемой в связи с цифровизацией.

3. *Демографические факторы* – определяют предложение рабочей силы (такая взаимосвязь описана в работах российских авторов [5]). Демографические сдвиги называются в качестве одной из причин расширения нестандартной занятости [8, с. 19].

С точки зрения нестандартной занятости представляется значимым то, что в настоящее время, во-первых, происходит массовый выход на

рынок труда т.н. «поколения Y» (те, кто родились в конце прошлого века в эпоху информационных технологий и огромных потоков информации) и т.н. «поколения Z» (родившееся в этом XXI веке и не знавшие мир без Интернета). Для этих поколений жизнь в условиях постоянных изменений, потоков информации, коммуникаций – обычное дело, а, значит, высококомобильная работа устраивает новое поколение профессионалов. Молодые люди на рынке труда сами формируют новые, максимально гибкие формы занятости [7].

Кроме того, старение населения, недостаток рабочей силы приводит к развитию прекаризованных нестандартных форм занятости с участием, как иностранной рабочей силы, так и российского старшего поколения.

Здесь, вводя понятие «прекаризованных нестандартных форм занятости» (или «нестандартных прекаризованных форм занятости»), нам хотелось бы отметить, что под таковыми мы понимаем ту часть нестандартных трудовых отношений (форм занятости), которые характеризуются признаками неустойчивости или прекаризации (данные признаки подробно рассмотрены в наших публикациях [8]).

4. *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 [12]. Наоборот, прекаризованные формы занятости «консервируют» низко квалифицированных работников, не имеющих стимулов к получению новых знаний.

5. *Институциональные факторы*, суть которых в государственной политике, особенностях российского законодательства, инфраструктуре рынка труда.

Во-первых, задаваемые государством низкие стандарты трудовых отношений (прежде всего, минимальный размер оплаты труда) и социального страхования (прежде всего, пенсии по старости), приводит к недостатку качественных рабочих мест в формальном секторе экономики, «толкают» работника в нестандартные, зачастую прекаризованные формы занятости.

Во-вторых, экономическая, бюджетная, налоговая политика также сказывается на сфере занятости. В частности, желание бизнеса снизить издержки приводит к изобретению новых форм использования рабочей силы, стремлению «экономить на работнике». Желание части работодателей и работников «уйти от налогов» реализуется в распространении теневой занятости в её нестандартных формах.

В-третьих, в компетенции государства правовое регулирование нестандартных форм занятости, что может способствовать или, наоборот, не способствовать их развитию. Ряд таких форм указаны в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), значительная их часть находится вне правового поля.

6. *Глобализация*, представляющая из себя тенденцию всемирной научно-технической, экономической, культурной и политической интеграции. Следствием глобализации является развитие стандартизации технологических и экономических процессов, миграция, сближение культур, а также усиление глобальной конкуренции [8, с. 18]. Это позволяет России заимствовать новые технологии и формы занятости у других стран, российским работникам работать с использованием ИКТ в любом месте и любое время [29] вовлекать трудовых мигрантов в новые, зачастую прекаризованные формы занятости.

В целом, вся совокупность условий и факторов, скорее, способствует расширению сферы нестандартной и сужению стандартной занятости. Отсутствие необходимого правового регулирования не препятствует данному процессу, поскольку работодатель и работник реализуют нестандартную занятость в формальном и «теневом» секторе, либо находят возможности применить правовые конструкции, не связанные с трудовыми отношениями.

Исходя из обозначенных факторов, далее обоснованы предложения по направлениям социально-экономической политики, необходимым для позитивного влияния на ситуацию с состоянием и развитием нестандартной занятости в России. Задача такой политики в части нестандартной занятости: снизить (свести на «нет») её риски, расширить положительные возможности для сторон трудовых отношений и общества в целом в условиях развития ИКТ и роботизации.

1. Программы обучения через всю жизнь

На основании данных статистики [21], независимых мониторингов, опросов работников и работодателей [17] можно сделать вывод об активизации процесса обучения и переобучения работников в последние годы, о переходе от принципа «образование на всю жизнь» к «образованию через всю жизнь». В связи с развитием нестандартных форм занятости и ИКТ важно понимать насколько новым условиям позволяют соответствовать образовательные программы для всех возрастов, в том числе подготовки работников и обучения пожилых граждан.

Учитывая, что современные нестандартные формы занятости, прежде всего, связаны с использованием ИКТ, важен уровень цифровых навыков (digital skills) работников – устоявшихся, доведенных до автоматизма моделей поведения, основанных на знаниях и умениях в области использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для доступа к информации и управления ей. Цифровые навыки позволяют людям создавать и обмениваться цифровым контентом, коммуницировать и решать проблемы для эффективной и творческой самореализации в обучении, работе и социальной деятельности в целом [10]. Уровень владения такими навыками в будущем определяет успешность жизни человека и перспективы его трудоустройства.

Сегодня нет достаточных данных, позволяющих охарактеризовать ситуацию с цифровыми навыками в России. Есть отдельные исследования – например, Аналитического центра НАФИ [22] или НИУ ВШЭ [13] и др. [4]. Согласно их результатам высоким уровнем цифровой грамотности обладают сегодня 45 % россиян. У четверти взрослого населения (28 млн. россиян) цифровая грамотность остается на низком уровне, и основные барьеры её повышения – слабый интерес к технологическим инновациям и сравнительно низкий уровень владения цифровыми устройствами. Предыдущие исследования НАФИ показали, что россияне понимают важность знаний и навыков в сфере цифровых технологий: каждый второй работающий (52%) активно применяет цифровые технологии на рабочем месте, а треть убеждены, что потеряют работу, если не будут проходить регулярное обучение в этой сфере [13].

Имеющиеся данные позволяют выделить следующие основные проблемы в области разработки и реализации программ подготовки и переподготовки работников России:

- отсутствие целостной картины, позволяющей судить о взаимосвязи программ подготовки и переподготовки работников с изменениями на рынке труда, прежде всего, в части цифровых навыков;
- низкая мотивация работников к инвестированию денег и трате времени на собственное обучение. Работники склонны в данном вопросе полагаться на государство и работодателя;
- недостаточная мотивация работодателя к организации подготовки или переподготовки работников. Работодатель склонен в данном вопросе ориентироваться на государство и принятие им соответствующих мер;
- обучение работников в рамках имеющихся государственных программ не носит системного

характера, краткосрочно, приучает работников и работодателей вновь «рассчитывать на государство».

Недостаток квалифицированных кадров сохраняется в числе лидеров проблем, препятствующих развитию экономики, а развитие человеческого потенциала становится все более значительным фактором роста.

С учетом рассмотренных проблем, считаем необходимым реализовать следующие меры по разработке и реализации программ подготовки и переподготовки работников:

- мониторинг уровня соответствия программ обучения перспективным потребностям рынкам труда;
- развитие и расширение программ обучения цифровым навыкам.
- информационная компания, направленная на повышение мотивации к инвестициям в обучение (для работодателей – в обучение персонала; для работников – в собственное обучение).
- разработка удобных форм и программ обучения для работников, занятых на нестандартных формах занятости, позволяющих им совмещать работу и обучение;
- создание условий для повышения доверия со стороны работодателей к системе независимой оценки квалификации [23].

2. Государственное регулирование рынка труда

На рынке труда рабочая сила соединяется со средствами производства, здесь соискатель принимает решение о вступлении в трудовые отношения, о выборе той или иной формы занятости. Можно полагать, что недостаточно эффективное функционирование институтов и инфраструктуры рынка труда вынуждает соискателя выбирать прекаризованные нестандартные формы занятости. В контексте нестандартных форм занятости государственное регулирование рынка труда характеризуется целым рядом особенностей [9].

Государственные и негосударственные службы занятости

Во-первых, Государственная служба занятости может работать и по факту работает с вакансиями по формам занятости, предусмотренными ТК РФ. Федеральный стандарт соответствующей государственной услуги (см. приказ Минтруда России от 13.11.2012 № 524н) требует, чтобы работодатели в «сведениях о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» указывали основные условия предполагаемой работы: её характер (постоянная, временная, по совместительству, сезонная,

надомная), режим, размер зарплаты, перечень социальных гарантий.

В то же время вакансии в СМИ, Интернет - изданиях, коммерческих службах занятости носят разный формат и этот формат может быть шире, чем заложено в ТК РФ (по сути в обход норм ТК). Встречаются такие условия, как: «зарплата обсуждается на собеседовании», «условия оплаты обговариваются с успешными кандидатами», «график по выбору кандидата», «часы работы в зависимости от загрузки». Об условиях заключения с соискателем гражданско-правового договора указывают такие характеристики, как «договор о сотрудничестве», **«мы рассматриваем кандидатов, у которых есть ИП, либо они готовы быстро открыть ИП».**

Публикуя противоречащие законодательству условия в объявлениях о вакансиях, посредники на рынке труда закона не нарушают. Их свобода в этом вопросе ограничивается лишь нормами Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ», которые запрещают указывать дискриминационные сведения, устанавливают требования к частным агентствам занятости по предоставлению труда работников. **Однако в результате,** человек, находящийся в поиске работы, сталкивается с информацией о следующих типах вакансий:

- относящихся к формам занятости, закрепленным в трудовом законодательстве, в том числе нестандартных;
- нестандартными формами занятости, находящимися вне правового поля;
- внешне законных формах занятости, но признаки «теневой» занятости могут обнаружиться на этапе собеседования или уже в сфере занятости, в этом случае фактором, способствующем вынужденному решению соискателя, является недостаточность сведений о вакантном рабочем месте.

Во-вторых, проблемой работы ГСЗН остается слабый охват работодателей, а значит и недостаток качественных вакансий. Низкая обращаемость работодателей в службу занятости обусловлена её недостаточно привлекательным имиджем, необходимостью заполнения множества документов при визите в центр занятости населения (ЦЗН), незнанием законодательства и другими факторами.

По технологии трудового посредничества ГСЗН по ряду параметров отстает от негосударственных структур, которые безусловно необходимы для расширения возможностей трудоустройства. Последние гибче подходят к публикации вакансий и резюме, например, можно

встретить такие объявления: вакансии для семейных пар для работы на дому; работа для бригад. Как следствие, работодатель готов обращаться не в ГСЗН, а в платные посреднические структуры, а соискатели, приходя в ЦЗН, не получают исчерпывающую информацию о вакансиях на рынке труда.

В-третьих, стратегии профессионального поведения и поиска работы, также являются факторами, которые могут «толкать» индивидуума в прекаризованные формы занятости. Молодежи свойственна несогласованность профессиональных планов с требованиями рынка труда, завышенные ожидания от трудоустройства. Значительная часть молодых людей слабо ориентируется на рынке труда: зачастую выпускники вузов без опыта работы не способны подготовить качественное резюме, представить себя работодателю.

Старшее поколение, сформировавшееся в эпоху гарантированного трудоустройства, также сталкивается с проблемами при поиске работы. Люди старшего возраста, особенно не владеющие ИКТ, не умеют ориентироваться в ресурсах для трудоустройства, подготавливать резюме, а иногда просто боятся самостоятельно искать работу, рассматривать разные варианты, менять направления карьеры, переезжать для работы в другой город.

Неумение грамотно выстроить стратегию трудового поведения, адаптироваться на рынке труда может подтолкнуть соискателя к вынужденному выбору той или иной формы занятости.

Таким образом, проблемы государственного регулирования рынка труда в контексте развития нестандартных форм занятости связаны как с пробелами в правовом регулировании данных форм, так и с недостатками собственно в политике на рынке труда, в связи с чем, считаем возможным высказать следующие предложения.

Необходима возможность для ГСЗН работы с различными (законными) типами вакансий по нестандартным формам занятости, предусмотренными трудовым законодательством. Однако для этого таковые формы должны быть закреплены в трудовом законодательстве.

Мерами по развитию услуг ГСЗН также являются: развитие ИКТ (работа в двух форматах «онлайн» и «офлайн»); использование социальных сетей, в том числе профессиональных, консультирование по развитию трудовой карьеры.

В целях снижения рисков деформализации занятости необходимы меры регулирования деятельности негосударственных посредников на рынке труда. При этом, следует учитывать, что подбор персонала и поиск работы сегодня стали

нестандартными, творческими и постоянно внедряющимися новые технологии сферами, что законодательное регулирование не будет за ними успевать. Множество новых сервисов выступают посредниками между человеком, оказывающим услугу, и её потребителем (фактически между соискателем и работодателем): YouDo.com, Profi.ru, Freelance.ru, Workle.ru и другие. Интернет-сервисы, предлагающие удаленную работу и другие нестандартные формы заработка, слабо поддаются контролю.

В числе мер по повышению эффективности работы негосударственных элементов инфраструктуры рынка труда отметим необходимость:

- сертификации деятельности по трудоустройству и подбору персонала, что должно повысить качество посредничества, снизить незаконные схемы (в условиях получения сертификата можно предусмотреть перечень требований к публикуемым вакансиям);

- рейтинговой оценки негосударственных посредников на рынке труда, которая позволит потребителю составить представление о качестве предоставляемых услуг;

- сбора и анализа информации государственными органами о негосударственных посредниках на рынке труда [25].

В работе ГСЗН необходимо перенимать позитивную практику негосударственных посреднических структур. В целом подробнее данная тема рассмотрена в наших публикациях [8, с. 248-259].

Система пособий по безработице

Источником выплаты пособий по безработице в России является федеральный бюджет, а размер пособия устанавливается постановлением федерального правительства. В большинстве развитых стран принята страховая модель пособия по безработице (источник его выплаты – взносы работников и (или) работодателей). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 07.11.2019 № 1426 размеры пособий по безработице в России остаются достаточно низкими: с начала 2020 года минимальная величина данного пособия – 1500 руб., максимальная – 8000 руб. (для лиц предпенсионного возраста соответственно 1500 и 11 280 руб.).

Такое пособие, не выполняя функцию финансовой поддержки человека на период безработицы, стимулирует, прежде всего, прекаризованные формы нестандартной занятости и происходит это следующим образом.

Во-первых, что люди без источника дохода «вынуждены возвращаться в занятость без промедления, соглашаясь на ту работу, что доступна, и за низкую оплату» что отмечают авторы докла-

да «**Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения**» [20].

Во-вторых, перспектива жить на пособие по безработице вынуждает человека не выходить на рынок труда, а «держаться» за рабочее место с неустойчивыми условиями труда.

В данной связи представляется целесообразным, прежде всего, рассмотреть вопрос о переходе России от модели финансирования пособия по безработице из бюджета к модели страхования от безработицы, что позволит повысить размер пособия. Также необходимо проработать вопрос о лишении пособий тех граждан, которые не прилагают активных усилий для поиска работы, что также позволит сэкономить средства на выплату пособий, направив их тем гражданам, кто занимает активную позицию на рынке труда.

Считаем, что новым инструментом социальной защиты безработных, открывающим им возможности переквалификации и поиска более приемлемых форм занятости, мог бы стать безусловный базовый доход, который уже апробирован при осуществлении пилотного проекта по социальной поддержке безработных в Финляндии [2].

Электронный кадровый документооборот

Сейчас кадровый документооборот в России в основном ведётся на бумажных носителях – такие требования предусмотрены правовыми актами. Преимущества внедрения безбумажного – электронного взаимодействия работника и работодателя очевидны: экономия времени сотрудников и денег компании; повышение мобильности работодателя и персонала; ускорение согласования и подписания документов; повышение прозрачности документооборота; улучшение сохранности документов и экономия пространства для их хранения; обеспечение быстрого и простого доступа к архиву документов и гарантия их оперативного представления и др.

Необходимость вести кадровый документооборот – один из факторов, стимулирующих неформальную занятость в её прекаризованных формах, поскольку работодателю проще вывести трудовые отношения в «тень», чем вести многочисленные кадровые бумаги, требуемые законодательством.

После долгих дискуссий, на основании Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ в России с 2020 года вводится «**электронная трудовая книжка**», которая обеспечит удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям откроет новые возможности кадрового учета. Вместе с тем, сохраняется ряд проблем.

Во-первых, есть законодательные пробелы, препятствующие внедрению электронного кадрового документооборота.

ТК РФ позволяет использовать электронную цифровую подпись (ЭЦП) *только* в трудовых отношениях с дистанционными работниками. В отношениях с работниками, не являющимися дистанционными, применение ЭЦП не предусмотрено. ТК РФ установлена необходимость собственноручного подписания трудового договора и дополнительных соглашений к нему, приказов о приеме на работу и увольнении, уведомления о сокращении штата, ознакомления сотрудников с локальными нормативными актами компании. Некоторые кадровые документы не требуют ознакомления с ними работников и проставления собственноручной подписи (табели учета рабочего времени, графики работы и отпусков, расчетные листки). В отношении данных документов электронный документооборот может быть внедрен уже сейчас и необходимо предусмотреть изменения в законодательстве.

Во-вторых, есть технологические ограничения, мешающие бизнесу внедрять новые технологии: отсутствие готовых ИТ-решений для автоматизации кадрового документооборота и стоимость обслуживания ИТ-решения для автоматизации; высокая стоимость выпуска ЭЦП и сложности её «массового» получения; невозможность подписания документов «задним числом»; консервативность и низкая компьютерная грамотность некоторых работников.

Полагаем, что решению таких технологических проблем будет способствовать планируемый на период с 1 января 2020 по 31 декабря 2022 года в России эксперимент «по ведению документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой, в электронном виде у отдельных работодателей» [15].

В-третьих, есть проблема с обменом между участниками трудовых отношений юридически значимыми сообщениями (любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, совершаемые ими в целях передачи определенной юридически значимой информации).

Отсутствие в ТК РФ правил, определяющих порядок доставки юридически значимых сообщений, в том числе в случаях, когда такие сообщения направляются не в виде бумажного документа, создает опасную для трудового правоотношения неопределенность. На решение этой проблемы направлен законопроект № 736455-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» [14], предлагающий установить, что обмен сообщениями может быть с использованием электронных или

иных технических средств. Вместе с тем Правительство РФ в отзыве на законопроект высказало ряд замечаний, что может затянуть его дальнейшее рассмотрение.

В целом, консерватизм государственного управления и профсоюзного движения не позволяют в короткие сроки переходить на электронный кадровый документооборот. Поскольку фактически уже намечено решение проблем по переходу на электронный кадровый документооборот, суть наших предложений связана с рассмотрением имеющихся инициатив:

- сократить сроки проведения эксперимента по ведению документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой, в электронном виде у отдельных работодателей – с 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года (вместо планируемых с 1 января 2020 по 31 декабря 2022 года);

- ускорить рассмотрение и принятие законопроекта № 736455-7 о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора.

3. Развитие системы социального партнерства

В условиях цифровизации противоречия в социально-трудовых отношениях не исчезают, а по ряду позиций даже усугубятся, из-за чего сохраняется потребность в системе социального партнерства, поскольку таковая как баланс интересов, достигаемый сторонами на основе компромисса, является наиболее действенным условием для достижения в обществе социальной и политической стабильности, экономического благополучия.

В связи с развитием нестандартных форм занятости наиболее проблемным звеном в системе социального партнерства являются профессиональные союзы.

Во-первых, в нестандартных формах занятости работникам (прежде всего, работающим дистанционно, не привязанных к трудовым коллективам) все сложнее объединяться в профсоюзы для защиты социально-трудовых прав.

Во-вторых, изменение в структуре экономики, перевод персонала на «удаленную занятость», роботизация сопровождается сокращением масштабов профсоюзного движения.

В данной связи наши предложения по развитию системы социального партнерства в цифровой экономике связаны, прежде всего, с модернизацией профсоюзного движения [6].

Необходимы новые организационные формы профсоюзного движения. Сегодня в России на основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ профсоюзы могут создавать свои объе-

динения по отраслевому, территориальному или иному профессиональную признаку. Современному высококвалифицированному работнику не интересна «стационарная» профсоюзная ячейка, нет возможности ходить на профсоюзные собрания, поэтому необходимы новые формы самоорганизации работников в профсоюзы:

- профсоюзы в смешанной форме, включающей в себя интернет и стационарное участие работников;

- профсоюз на интернет-платформе, где работники размещают резюме, а работодатели вакансии;

- профсоюзы на основе сообщества профессионалов (интернет-ресурсы, где размещается информация в конкретной профессиональной сфере, общаются заинтересованные лица и т.д.).

Как новым, так и традиционным профсоюзам в своей работе необходимо применять информационные технологии, в том числе, создавать и развивать мобильные приложения. «Электронный профсоюз», в виде набора сервисов для защиты своих прав, должен стать реальной возможностью для работника.

Должна меняться технология профсоюзной работы. Современные процедуры защиты прав работников, прописанные в трудовом законодательстве, сложны, привязаны к очным собраниям работников в помещениях, подписанию документов на бумажных носителях. Эти технологии не будут работать в цифровой экономике. Необходимы онлайн-коллективные формы действий для массы работников, учитывающие, что и работодатель может быть «цифровым».

Новые формы занятости требуют от профсоюзов реализации новых направлений защиты прав и интересов работников и здесь интересен международный опыт. Рекомендации МОТ особое внимание уделяют выстраиванию социального диалога, объединения работников неформальной экономики в профсоюзы в целях обеспечения их прав и защиты интересов [28].

4. Развитие внешних институтов, влияющих на рынок труда и занятость *Налоговая политика*

У участников трудовых отношений, самозанятых граждан есть варианты как выполнить (не выполнить) свои налоговые обязательства. Организации или предприниматели, выполняя роль налоговых агентов, выплачивая зарплату сотрудникам, обязаны рассчитать сумму налога, удержать его и перечислить в бюджет. Вместе с тем, предприниматели используют варианты минимизации расходов на сотрудников, лишая их гаран-

тий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

Основные варианты – заключение договоров гражданско-правового характера (ГПХ) и оформление сотрудников как ИП.

И новый вариант – «перевод» штатных сотрудников в самозанятых, связан с налогом на профессиональный доход, который позволил людям, работающим на себя, стать самозанятыми официально. Некоторые работодатели, в нарушение закона, решили перевести часть сотрудников в плательщиков налога на профессиональный доход, то есть уволить их и переоформить с ними отношения, используя договоры ГПХ.

С точки зрения взаимосвязи налоговой политики и развития нестандартных форм занятости очевидно, что высокое налоговое бремя на работодателя порождает всевозможные «серые» схемы занятости. Налоговая система России неоднократно менялась, но при любой ситуации работодатель находил возможность её обходить. Доля неформально занятых в общей численности занятых в России на протяжении многих лет практически не меняется (около 20 %), не только в целом, но и для выделяемых в рамках обследований возрастных групп населения (см. таблицу 2).

В налоговой системе России участники трудовых отношений, прежде всего, работодатели,

находят «лазейки», позволяющие им уйти от налогов. Появление налога «на профессиональный доход» с самозанятых моментально породило серые схемы по его использованию.

Все это говорит о том, что проблема заключается не только в тяжести налогового бремени, возлагаемого на стороны трудовых отношений, но и в низком уровне социальной ответственности части работодателей, недоверии работников к системе социального страхования, слабой информированности сторон трудовых отношений, недостаточном контроле за уплатой налогов со стороны соответствующих структур.

В данной связи представляются необходимыми следующие меры:

- совершенствование комплекса экономико-налоговых решений, стимулирующих развитие бизнеса, создание новых рабочих мест;
- создание благоприятной институциональной среды для развития бизнеса;
- направленность информационной политики на повышение социальной ответственности бизнеса и уровня доверия населения к системе социального страхования;
- усиление контрольных-надзорных функций за соблюдением налогового законодательства и законодательства о труде и занятости.

Таблица 2

**Удельный вес занятых в неформальном секторе
в общей численности занятых по возрастным группам, в процентах**

Table 2

The Proportion of People Employed in the Non-standard Sector

	Всего	в том числе в возрасте, лет									
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72
2006	18,2	40,5	21,8	18,7	18,3	19,3	17,6	16,2	14,3	12,7	27,5
2007	18,3	41,7	21,7	18,1	18,3	19,3	18,7	16,5	14,5	13,2	24,7
2008	19,5	41,1	23,2	19,9	20,4	20,0	19,5	17,8	15,6	14,8	23,8
2009	19,3	40,4	22,3	19,6	19,7	19,8	19,7	18,1	16,1	14,9	23,1
2010	16,4	38,9	19,3	16,3	16,6	16,8	17,1	15,8	13,9	12,8	18,2
2011	18,2	43,2	21,5	18,2	18,1	18,8	18,8	17,3	15,8	14,6	20,9
2012	19,0	47,8	23,4	19,0	19,0	19,2	19,2	18,5	16,9	15,3	20,5
2013	19,7	48,8	24,3	19,5	19,8	19,8	19,7	19,5	17,5	16,3	20,9
2014	20,1	48,7	24,3	20,0	20,0	20,7	20,0	19,4	18,0	16,9	22,6
2015	20,5	49,6	25,0	20,4	20,5	20,4	20,3	20,2	18,7	17,8	22,5
2016	21,2	51,1	25,4	20,9	20,7	21,0	21,1	20,8	19,7	18,8	25,1
2017	19,8	48,4	26,2	20,2	19,8	20,4	20,0	19,5	17,7	16,6	17,4

Источник: [16].

Информирование о состоянии правового регулирования трудовых отношений

В последние годы появились качественные интернет ресурсы и другие сервисы, направленные на информирование граждан о трудовых правах:

- электронный сервис Онлайнинспекция РФ (<https://онлайнинспекция.рф>), позволяющий гражданину обратиться в инспекцию труда, когда его права нарушены, получить информацию о других способах выхода из проблемных ситуаций в сфере трудовых отношений;

- сайт Центра социально-трудовых прав (<http://trudprava.ru>), российской неправительственной некоммерческой организации, содействующей продвижению, соблюдению и защите прав в сфере социально-трудовых отношений;

- сайты профсоюзных организаций, специализированных СМИ, юридических структур.

Вместе с тем, еще недостаточный уровень информированности граждан о своих трудовых правах [3] ведёт к распространению прекаризованных нестандартных форм занятости. Данная проблема говорит о том, что вопросам информирования о трудовых правах необходимо уделять большое внимание, в связи с чем полагаем возможным высказать следующие соображения.

Предлагаем предусматривать мероприятия по информированию о трудовых правах в рамках программ профориентации, которые в свою очередь должны приобретать форму консультаций по «развитию карьеры», направленных на самопознание, знакомство с возможностями образования и профессиями (такие уроки можно организовывать в школах). Знания о сфере труда, как важнейшей сфере жизни человека, должны закладываться в человеке со школьного возраста.

Целесообразно вести активную правовую разъяснительную работу с гражданами, организациями и индивидуальными предпринимателями, указывая как отпуск, больничный лист, декретные выплаты возможны именно в трудовых отношениях, информировать работников о негативных последствиях получения заработной платы в «конверте».

Выводы

На развитие нестандартных форм занятости в России влияют такие факторы, как развитие информационно-коммуникационных технологий и роботизация, изменение потребительских предпочтений, демографические и институциональные факторы, изменение качества рабочей силы, глобализация. Отсутствие правового регулирования сохраняет среду для развития прекаризованных нестандартных форм занятости, поскольку либо работодатель и работник реализуют нестандарт-

ную занятость в «теневом» секторе, либо находят возможности применить правовые конструкции, не связанные с трудовыми отношениями.

Суть предложений авторов публикации связана с тем, что в связи с развитием нестандартных форм занятости государству и обществу, необходимо снижать её риски и расширять положительные возможности. В связи с развитием нестандартных форм занятости в России этого авторы статьи предложили усовершенствовать (разработать) ряд направлений социально-экономической политики. Важны не только непосредственное регулирование трудовых отношений, но и в целом комплекс мер социально-экономического регулирования, в том числе, обоснованные в настоящей статье мероприятия по обучению работников; регулированию рынка труда (трансформации государственной службы занятости, пособий по безработице, электронного кадрового документооборота и др.); развитию системы социального партнерства, благоприятной внешней среды для рынка труда (налоговой политики, информированию сторон о состоянии правового регулирования трудовых отношений и др.).

По сути, проблематику нестандартной занятости необходимо учитывать в рамках *социально-экономической политики в интересах занятости*, которая является продуктивной для рынка труда России, что подкрепляется следующими аргументами.

Во-первых, существует множество альтернативных вариантов поведения рынка труда в зависимости от динамики и размещения производства товаров и услуг, использования природных ресурсов, роста трудовых ресурсов и их качества, институциональных преобразований в экономике и т.д. Воздействие на данные процессы позволяет опосредованно корректировать ситуацию на рынке труда и общества. Данный подход позволяет государству одновременно решать несколько задач: способствовать социально-экономическому развитию и создавать условия для развития рынка труда и повышения качества занятости. Это непосредственно касается и нестандартной занятости.

Во-вторых, рынок труда и сфера занятости являются «социально-уязвимыми» системами по причине специфичности их субъектов и объектов, социальной значимости происходящих процессов. В данной связи направление управленческих воздействий на рынок труда в его «окружение» означает создание оптимальных условий во внешней среде для управления рынком труда.

Имело бы смысл актуализировать Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [11], предусмотрев в нём не только вопросы обучения работников пред-

приятый, отвечающее потребностям работодателей, обучения работников, находящихся под риском высвобождения для дальнейшего трудоустройства, подготовку кадров в целях замещения устаревших и непроизводительных рабочих мест и др., но и весь комплекс вопросов содействия продуктивной занятости, обусловленный развитием её нестандартных прекаризованных форм.

Благодарности и финансирование. Авторы благодарят Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) за поддержку проекта №18-29-16126.

Acknowledgements. Funding. The authors thanks the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) for supporting the research project No. 18-29-16126.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Неформальная занятость: идентификация и векторы преобразования. Дискурс на 14-ой ежегодной Международной конференции Европейской сети мониторинга регионального и местного рынка труда (EN RLMM) (г. Москва, 3-4 октября 2019 г.). Уровень жизни населения регионов России. 2019, № 4. С. 9-20.
2. Бобков В.Н., Долгушкин Н.К., Одинцова Е.В. Безусловный базовый доход: размышления о возможном влиянии на повышение уровня и качества жизни и устойчивости общества. Уровень жизни населения регионов России. 2019, №3 (213). С. 8-24.
3. Знаете ли вы свои трудовые права? [Электронный ресурс] URL: <https://hr-portal.ru/article/znaete-li-vy-svoi-trudovye-prava> (дата обращения: 25.01.2020)
4. Информационное общество в Российской Федерации. 2018: статистический сборник. Доклады, методические рекомендации и базы данных. М.А. Сабельникова, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О.Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Электрон. текст дан. (9 Мб). М.: НИУ ВШЭ, 2018.
5. Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии: монография / А.В. Кашепов. Москва: МАКС Пресс, 2019. 176 с.
6. Локтюхина Н.В., Новикова И.В. Как профсоюзам защитить работника в цифровой экономике? // Костинские чтения Сборник материалов первой международной научно-практической конференции, Директ-Медиа. М, 2018. С. 475-479.
7. Локтюхина Н.В. Проблемные аспекты профессионального развития с учетом перспектив развития рынка труда / На пути устойчивого развития общества и социального благосостояния: поиск ответов на вызовы современности: материалы международной конференции (Москва, 18-19 мая 2017 г.) / Под ред. Е.И. Холостовой; сост. и пер. с англ. Н.Ф. Ригина. М.: ИДПО ДТСЗН, 2017. С. 181-184.
8. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капельюшниковой; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.
9. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев., И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов., Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. Москва: КНОРУС, 2018. 342 с.
10. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. Аналитический отчет к III Международной конференции «Больше чем обучение: как развивать цифровые навыки», Корпоративный университет Сбербанка. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. 122 с.
11. Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-плюс».
12. Полякова Ю.М. Краудсорсинг в сфере нестандартных

References

1. Bobkov V.N., Bobkov N.V. Neformal'naja zanjatost': identifikacija i vektory preobrazovanija. Diskurs na 14-oj ezhegodnoj Mezhdunarodnoj konferencii Evropejskoj seti monitoringa regional'nogo i mestnogo rynka truda (EN RLMM) (g. Moskva, 3-4 oktjabrja 2019 g.). Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2019, № 4. – S.9- 20. (In Rus).
2. Bobkov V.N., Dolgushkin N.K., Odincova E.V. Bezuslovnyj bazovyj dohod: razmyshlenija o vozmozhnom vlijanii na povyshenie urovnja i kachestva zhizni i ustojchivosti obshhestva. Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2019, №3 (213) S. 8-24. (In Rus).
3. Znaete li vy svoi trudovye prava? [Jelektronnyj resurs] URL: <https://hr-portal.ru/article/znaete-li-vy-svoi-trudovye-prava>(data obrashcheniya: 25.01.2020) (In Rus).
4. Informacionnoe obshhestvo v Rossijskoj Federacii. 2018: statisticheskij sbornik. Doklady, metodicheskie rekomendacii i bazy dannyh. M.A. Sabel'nikova, G.I. Abdrahmanova, L.M. Gohberg, O.Ju. Dudorova i dr.; Rosstat; Nac. issled. un-t «Vysshaja shkola jekonomiki». Jelektron. tekst dan. (9 Mb). – M.: NIU VShJe, 2018. (In Rus).
5. Kashepov A.V. Vzaimosvjazi jekonomiki i demografii: monografija/ A.V.Kashepov. – Moskva: MAKS Press, 2019. – 176 s. (In Rus).
6. Loktjuhina N.V. Novikova I.V. Kak profsojuzam zashhitit' rabotnika v cifrovoj jekonomike? // Kostinskije chtenija Sbornik materialov pervoj mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Direkt-Media, M, 2018, - S. 475-479. (In Rus).
7. Loktjuhina N.V. Problemnnye aspekty professional'nogo razvitija s uchetom perspektiv razvitija rynka truda / Na puti ustojchivogo razvitija obshhestva i social'nogo blagosostojanija: poisk otvetov na vyzovy sovremennosti: materialy mezhdunarodnoj konferencii (Moskva, 18- 19 maja 2017 g.) / Pod red. E.I. Holostovoj; sost. i per. s angl. N.F. Rigina. - M.: IDPO DTSZN, 2017. – S. 181-184. (In Rus).
8. Nestandartnaja zanjatost' v rossijskoj jekonomike / pod. red. V.E. Gimpel'sona, R.I. Kapel'jushnikova; Gos. un-t - Vysshaja shkola jekonomiki. – M.: Izd. Dom GU VShJe, 2006. – 400 s. (In Rus).
9. Neustojchivaja zanjatost' v Rossijskoj Federacii: teorija i metodologija vyjavlenija, ocenivanie i vektor sokrashhenija / Nauchnaja monografija / kollektiv avtorov; gl. nauch. red. V.N. Bobkov; redkol.: I.V. Novikova (zam. gl. red.), V.G. Kvachev., I.B. Kolmakov, N.V. Loktjuhina, N.L.Ljutov, Ju.G. Odegov., E.V. Odincova, V.V. Pavlova, I.A. Shichkin. Moskva: KNORUS, 2018. - 342 s. (In Rus).
10. Obuchenie cifrovym navykam: global'nye vyzovy i peredovye praktiki. Analiticheskiĭ otchet k III Mezhdunarodnoj konferencii «Bol'she chem obuchenie: kak razvivat' cifrovye navyki», Korporativnyĭ universitet Sberbanka. — M.: ANO DPO «Korporativnyĭ universitet Sberbanka», 2018 - 122 s. (In Rus).
11. Paspport nacional'nogo proekta (programmy) «Proizvoditel'nost' truda i podderzhka zanjatosti» (utv. prezidiumom Soveta pri Prezidente RF po strategicheskomu razvitiju i nacional'nym proektam, protokol ot 24.12.2018 № 16) [Jelektronnyj resurs] Dostup iz spravocno-pravoj sistemy «Konsul'tant-pljus» (In Rus).
12. Poljakova Ju.M. Kraudsorsing v sfere nestandartnyh form

форм занятости на российском рынке труда /Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Москва – 2019.

13. Пресс-релиз НАФИ и АНО «Цифровая экономика» от 1 марта 2019 г. «Каждый второй россиянин хочет улучшить свои знания и навыки в сфере информационных технологий» [Электронный ресурс] URL: <https://nafi.ru/analytics/kazhdyu-vtoroyu-rossiyanin-khochet-uluchshit-svoiznaniya-i-navyki-v-sfere-informatsionnykh-tekhnolog/>(дата обращения: 25.01.2020)

14. Проект федерального закона № 736455-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [Электронный ресурс] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7>(дата обращения: 25.01.2020)

15. Проект федерального закона № 859678-7 «О проведении эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками» [Электронный ресурс] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/859678-7>(дата обращения: 25.01.2020)

16. Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2018 г. [Электронный ресурс] URL: https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm(дата обращения: 25.01.2020)

17. Результаты опроса работодателей, проведенного в 2018 году в рамках апробации единого инструментария мониторинга рынка труда [Электронный ресурс] URL: <https://nark.ru/upload/iblock/188/Rezultaty-oprosa-rabotodateley.pdf>(дата обращения: 25.01.2020)

18. Россия наращивает технологическое отставание [Электронный ресурс] URL: <https://news.rambler.ru/scitech/39457868-rossiya-naraschivaet-tehnologicheskoe-otstavanie/>(дата обращения: 25.01.2020)

19. Россия отстала от развитых стран по производительности труда на 40 лет [Электронный ресурс] URL: <https://www.mk.ru/economics/2019/02/28/rossiya-otstala-ot-razvitykh-stran-po-proizvoditelnosti-truda-na-40-let.html>(дата обращения: 25.01.2020)

20. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦЕТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 21.

21. Труд и занятость в России - 2017 г. [Электронный ресурс] URL: https://gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm(дата обращения: 25.01.2020)

22. Уровень цифровой грамотности россиян растет [Электронный ресурс] URL: <https://nafi.ru/analytics/uroven-tsifrovoy-gramotnosti-rossiyan-rastet-en-digital-literacy-of-russians-is-growing/>(дата обращения: 25.01.2020)

23. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // «Российская газета», № 146, 06.07.2016

24. Greene, Laura, Mamic, Ivanka The future of work: Increasing reach through mobile technology. Bangkok: ILO. 2015. p. 3

25. Guide to private employment agencies. Regulation, monitoring and enforcement Geneva, International Labour Office, 2007.

26. ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012.

27. MGI (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Tech. Rep., McKinsey Global Institute.

28. Organizing workers in the informal economy: trade union strategies to extend membership, services and organizing activities to workers in the informal economy and facilitate transition from the informal to the formal economy / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2016.

29. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf(дата обращения: 25.01.2020)

zanjatosti na rossijskom rynke truda /Vtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk, Moskovskij gosudarstvennyj universitet imeni M.V. Lomonosova Moskva – 2019(In Rus).

13. Press-reliz NAFI i ANO «Cifrovaja jekonomika» ot 1 marta 2019 g. «Kazhdyj vtoroj rossijanin hochet uluchshit' svoi znaniya i navyki v sfere informacionnyh tehnologij» [Jelektronnyj resurs] URL: <https://nafi.ru/analytics/kazhdyu-vtoroyu-rossiyanin-khochet-uluchshit-svoiznaniya-i-navyki-v-sfere-informatsionnykh-tekhnolog/>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

14. Proekt federal'nogo zakona № 736455-7 «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii» [Jelektronnyj resurs] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

15. Proekt federal'nogo zakona № 859678-7 «O provedenii jeksperimenta po vedeniju otdel'nymi rabotodateljami jelektronnyh dokumentov, kasajushhhsja trudovyh otnoshenij s rabotnikami» [Jelektronnyj resurs] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/859678-7>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

16. Rabochaja sila, zanjatost' i bezrabotica v Rossii - 2018 g. [Jelektronnyj resurs] URL: https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

17. Rezul'taty oprosa rabotodatelej, provedennogo v 2018 godu v ramkah aprobacii edinogo instrumentarija monitoringa rynka truda [Jelektronnyj resurs] URL: <https://nark.ru/upload/iblock/188/Rezultaty-oprosa-rabotodateley.pdf>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

18. Rossiya narashhivaet tehnologicheskoe otstavanie [Jelektronnyj resurs] URL: <https://news.rambler.ru/scitech/39457868-rossiya-naraschivaet-tehnologicheskoe-otstavanie/>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

19. Rossiya otstala ot razvityh stran po proizvoditel'nosti truda na 40 let [Jelektronnyj resurs] URL: <https://www.mk.ru/economics/2019/02/28/rossiya-otstala-ot-razvitykh-stran-po-proizvoditelnosti-truda-na-40-let.html>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

20. Rossijskij ryok truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya. Doklad CeTI i LIRT NIU VSHJe dlja CSR. – M.: NIU VSHJe, 2017. S. 21,(In Rus).

21. Trud i zanjatost' v Rossii - 2017 g. [Jelektronnyj resurs] URL: https://gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm

22. Uroven' cifrovoy gramotnosti rossiyan rastet [Jelektronnyj resurs] URL: <https://nafi.ru/analytics/uroven-tsifrovoy-gramotnosti-rossiyan-rastet-en-digital-literacy-of-russians-is-growing/>(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).

23. Federal'nyj zakon ot 03.07.2016 № 238-FZ «O nezavisimoy ocenke kvalifikacii» // «Rossijskaja gazeta», № 146, 06.07.2016,(In Rus).

24. Greene, Laura, Mamic, Ivanka The future of work: Increasing reach through mobile technology. Bangkok: ILO. 2015. p. 3,(In Rus).

25. Guide to private employment agencies. Regulation, monitoring and enforcement Geneva, International Labour Office, 2007,(In Rus).

26. ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012,(In Rus).

27. MGI (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Tech. Rep., McKinsey Global Institute,(In Rus).

28. Organizing workers in the informal economy: trade union strategies to extend membership, services and organizing activities to workers in the informal economy and facilitate transition from the informal to the formal economy / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2016,(In Rus).

29. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf(data obrashcheniya: 25.01.2020),(In Rus).