

# Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий<sup>1</sup>

## Regulating the Labour Market and Employment of the Population in the Conditions of Developing Information and Communication Technologies

Получено 16.02.2017 Одобрено 22.02.2017 Опубликовано 12.05.2017 УДК: 331.5

DOI: 10.12737/article\_58eca145c71775.75414930

### ЛОКТЮХИНА Н.В.

доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления человеческих ресурсов ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»  
E-mail: loktn@mail.ru

### НОВИКОВА И.В.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и государственного управления ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»  
E-mail: irakrasa@mail.ru

### LOKTYUKHINA N.V.

Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Human Resources Management, GV Plekhanov Russian Economic University  
E-mail: loktn@mail.ru

### NOVIKOVA I.V.

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Chair of Economic Theory and Public Administration, Amur State University  
E-mail: irakrasa@mail.ru

### Аннотация

**Объект.** Рынок труда и занятости населения России в условиях развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

**Предмет.** Социально-экономические отношения по поводу регулирования рынка труда и занятости населения России в условиях развития ИКТ.

**Содержание статьи.** В работе рассматриваются актуальные направления регулирования рынка труда и занятости населения, обусловленные развитием ИКТ: адаптация рынка труда и системы подготовки кадров к изменению мира профессий, регулирование труда высокоподвижных работников, снижение рисков неустойчивой занятости посредством изменений законодательства, внедрение ИКТ в сферу государственного регулирования рынка труда.

**Цель.** Разработка предложений по политике на рынке труда и сфере занятости населения в условиях развития ИКТ.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость населения, регулирование занятости населения, государственная политика занятости, трудовое законодательство, информационно-коммуникационные технологии.

### Abstract

**The Object of the Study.** The labour market and employment of the population of Russia in the conditions of developing information and communication technologies (ICT).

**The Subject of the Study.** The totality of socioeconomic relations regarding the regulation of the labour market and employment of the population of Russia in the context of ICT development

**The Contents of the Article.** The paper examines the current trends in the regulation of the labour market and the employment of the population in the conditions of developing ICT: the adaptation of the labour market system of training personnel to changing the world of professions, the regulation of highly mobile workers, reducing the risks of unsustainable employment through legislative changes, and the introduction of ICT into the state regulation of the labour market.

**The Purpose of the Study.** Development of proposals for policies on the labour market and employment in the context of ICT development.

**Keywords:** labour market; employment of population; regulating employment; state employment policy; labour legislation; information and communication technologies (ICT).

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда (Конкурс 2016 года «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами», номер №16-18-10140.

### Актуальность исследования

Бурное развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) формирует новые формы и виды занятости, повышает гибкость и делает все более глобальным рынок труда, расширяет возможности создания качественно новых рабочих мест и их модернизации. ИКТ меняют мир профессий, предъявляют новые требования к компетентности работодателя и работника.

Вместе с тем, в России от изменений, происходящие в мире труда, отстает как адаптация рынка труда, обеспечивающего соединение рабочей силы со средствами производства, так и система регулирования трудовых отношений. Как следствие возрастают риски дефицита кадров, структурной безработицы, расширения масштабов неустойчивой занятости. В данном контексте в связи с развитием ИКТ представляется актуальным исследование и разработка комплекса направлений регулирования рынка труда и занятости населения,

### Адаптация системы подготовки кадров и рынка труда к изменению мира профессий

Современный мир профессий динамично меняется, что обусловлено не только развитием ИКТ, но и глобализацией, изменением потребительских предпочтений и другими факторами. Есть оценки, согласно которым 65 % нынешних первоклассников получают профессии, которых пока еще нет [15].

ИКТ повышают производительность труда. По данным ОЭСР вклад инвестиций в ИКТ в экономический рост в 2000-2009 годы в США был около 30 %, а в таких странах как Дания, Бельгия и Германия, превышал 32 % [14].

Однако, развитие ИКТ двояко влияет на сферу занятости, с одной стороны, это 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 повышают степень незащищенности работников [Greene, Mamic, 2015, 10, p. 3].

Аналитики рынка труда предрекают глобальную безработицу, обусловленную 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 [Greene, Mamic, 2015, 10, p. 3]. По оценкам McKinsey Global Institute (2013) ИКТ могут заменить примерно 140 миллионов штатных работников умственного труда во всем мире [MGI, 2013, 13].

Такие процессы идут и в России. В начале 2017 года в СМИ широко обсуждалось заявление главы Сбербанка Г.О. Грефа о том, что развитие дистанционного банковского обслуживания приведет к сокращению штата Сбербанка примерно в два раза к 2025 году.

Однако в целом Россия отстает от развитых зарубежных стран по технологическому прогрессу, темпам роста производительности труда. По данным ОЭСР, в 2015 году в России вклад одного работника в ВВП страны составил 23,18 в час, а в странах ОЭСР – 46,53 в час. Эта проблема была поднята на заседании Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам 21 марта 2017 года, и, судя по обозначенным задачам (<http://kremlin.ru/events/president/news/54079>) будет развернута большая работа по повышению производительности труда, а значит и по «оцифровке» экономики, изменению мира профессий. Для предотвращения возможных рисков мы видим несколько направлений адаптации рынка труда к изменению мира профессий.

*Во-первых*, необходимо определиться с теми качествами рабочего места, которые делают невозможность их «оцифровки».

На начальном этапе внедрения ИКТ в сферу занятости ожидалось, что в будущем все будут работать удаленно, но, хотя ИКТ изменили мир труда, их использование для работы вне помещений работодателя по-прежнему не является общей практикой для всех работников. Эти методы работы принимаются медленнее, чем ожидалось, из-за социальных, организационных и человеческих факторов, включая потребности людей встречаться с другими людьми лицом к лицу [Vilhelmson, Thulin, 2016, 16, pp. 77–96.; Eurofound, 2017, 9]. Сохранение таких факторов в будущем, а также невозможность «оцифровки» ряда рабочих мест означает возможность работать в зоне более слабого использования ИКТ.

По мнению С.В. Frey и М.А. Osborn [Frey, Osborne, 2013, 11] компьютерные технологии пока не в состоянии реализовать следующие характеристики рабочих мест:

социальная ориентированность, включающая возможность передачи эмоций человека, его заботу, любовь и участие;

- креативность, способность принимать нестандартные новые решения, не укладывающиеся в «запрограммированный» алгоритм;

- способность манипулировать, воздействовать и управлять человеком (учитывая, что даже методы Интернет-манипулирования, все равно, являются результатом деятельности конкретных

людей, и самостоятельно информационные технологии не способны управлять человеком).

Как показало проведенное в США исследование, наименьшая вероятность компьютеризации возможна для ряда специалистов в сфере медицины, наладчиков, ремонтников, социальных работников, пожарников, диетологов, риелторов, хореографов, психологов [Frey, Osborne, 2013, 11].

Работа по профессиям, которые не могут быть «оцифрованы» это реальный шанс избежать рисков безработицы в связи с развитием ИКТ. Однако возможность работы по такого рода профессиям в любом случае предполагает постоянное повышение профессионального и образовательного уровня работника, учитывая, что стремительное устаревание знаний сегодня характерно для любых сфер, вне зависимости от использования ИКТ.

*Во-вторых*, избежать глобальной безработицы поможет появление новых профессий, которые придут взамен исчезнувшим, что и происходит всю историю профессиональной деятельности. Так, ушли в прошлое многочисленные профессии, связанные с использованием лошади как средства передвижения, но возникло огромное число профессий в сфере транспорта (автомобилей, метро, общественного наземного транспорта, железных дорог и др.).

В будущем вождение автомобиля сможет обходиться без людей, а значит может частично или полностью исчезнуть профессия таксиста и водителя, но потребуются операторы автоматизированных транспортных систем. Атлас новых профессий ([www.atlas100.ru](http://www.atlas100.ru)) предвещает проявление девяти новых профессий в сфере наземного транспорта – это, обусловлено тем, что человечество становится все более мобильным и предъявляет больше требований к скорости, безопасности, комфорту и экономичности этих передвижений.

В целом изменение мира профессий обусловлено не только влиянием ИКТ, но и новыми требованиями со стороны потребителей товаров и услуг, повышением экологичности экономики, появлением новых социальных услуг, изменением в системе управления. Судя по уже упомянутому Атласу новых профессий ([www.atlas100.ru](http://www.atlas100.ru)) до 2030 года появятся 186 новых профессий, а исчезнет 57 профессий.

Расширение спектра видов профессиональной деятельности означает что и будущем сохранится возможность для обеспечения занятости населения.

*В-третьих*, уже сейчас, а в перспективе еще более востребованным станет не столько наличие

у человека способности к определенному виду профессиональной деятельности, сколько набор компетенций – динамической комбинации знаний, умений, опыта и способность применять их для успешной профессиональной деятельности.

В последние годы Россия серьезно продвинулась в выстраивании национальной системы квалификаций, одной из задач которой является развитие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности. Спрос на компетенции означает, что современный работник будет становиться более гибким, подстраиваясь под изменение мира профессий, применяя как имеющиеся компетенции, так и получая новые.

С учетом практически повсеместного проникновения ИКТ в сферу занятости особое внимание в рамках кадровой политики целесообразно уделять формированию и развитию информационных компетенций (информационная компетентности) работника, т.е. качеств, позволяющих ему функционировать в экономике, используя в деятельности ИКТ [Новикова, 2017, 5, с. 48-49], а также умея ориентироваться в потоках информации, грамотно ее использовать.

Отметим, что развитое мировое сообщество, понимая значимость такой подготовки, занимается формированием информационных компетенций среди населения. Так в Италии в 2016 году в качестве одной из целей развития промышленности было обозначено: «распространение навыков индустрии 4.0 и уменьшение несоответствия навыков» посредством образования и обучения. Итальянский проект «Юный цифровой» нацелен на сокращение цифрового несоответствия, разрыва между навыками, необходимыми для предприятий ИКТ и теми, которыми обладают молодежь [Eurofound, 2016, 9].

*В-четвертых*, и это, по нашей оценке, самый важный момент в адаптации рынка труда к изменению мира профессий: в связи с востребованностью информационных компетенций система образования должна, работая на опережение, подстраиваться под развитие ИКТ.

С учетом разработок МОТ и Еврофонда, рассматривающих данную проблему, очевидно, что цифровое образование необходимо развивать на всех уровнях: на начальном уровне – начало формирование информационных компетенций; на всех остальных уровнях (важно для всех граждан, включая студентов, работников и ищущих работу) – обучение мягким и более сложным навыкам, таким как компьютерное программирование и кодирование.

В данной связи также отметим зарубежный опыт. Министерство внутренних дел и коммуни-

кации Японии в рамках стратегии развития человеческих ресурсов основополагающим заявляют развитие информационно-коммуникационных навыков, умение работать в облачных технологиях и применять систему больших данных [www.japan-telework.or.jp]. Социальные партнеры в Португалии подготовки работников к переходу на современные рабочие места и обновления их навыков, договорились о профессиональной подготовке и переподготовке по новым технологиям [Eurofound, 2016, 9].

В России система формирования информационных компетенций внедряется в сферу образования прежде всего начального, среднего и высшего. В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р) определена необходимость в обучении старшего поколения использованию современных информационных ресурсов, компьютерной грамотности.

Однако в целом система непрерывного образования в России начинает только развиваться и ее необходимо рассматривать как наиболее важное на сегодня звено для формирования информационных компетенций, учитывая быстрые темпы устаревания знаний и увеличение в составе рабочей силы доли лиц старшего возраста. В системе непрерывного образования можно выделить два звена, значимых для формирования информационных компетенций.

*Первое* – собственно дополнительное профессиональное образование (ДПО), осуществляемое на всей жизни и оплачиваемая за счет средств всех заинтересованных сторон. По имеющимся оценкам около половины работающих россиян (45 %) в течение последних пяти лет были вовлечены в систему ДПО [Авраамова и др., 2016, 1.], что явно недостаточно в условиях быстрого темпа устаревания знаний. Вместе с тем, существующие исследования не позволяют судить о масштабах получения информационных компетенций в сфере ДПО.

*Второе* – система опережающего обучения работников, которые находятся под угрозой увольнения из-за сокращения штата предприятий или предстоящей модернизации производства и риска несоответствия новым требованиям.

В России такая форма обучения в последние годы реализуется российским правительством совместно с органами власти регионов в рамках дополнительных мер по снижению напряженности на рынках труда. Изучив практику реализации мероприятий в 2009-2014 годах Аналитический центр при Правительстве РФ отмечает, «что

опережающее профессиональное обучение ориентировано не на перспективную, хотя бы среднесрочную (на 3–5 лет), а на текущую потребность регионов в кадрах, то есть фактически не имеет опережающего характера, ориентированного на структурные изменения в экономике, модернизацию производств» [7]. Это Данное замечание связано с содержанием опережающего обучения, которое, по нашему мнению, необходимо больше ориентировать на формирование у работников информационных компетенций.

Не менее важными задачами, мы считаем, проработку процедур опережающего обучения, распределение ответственности за его организацию и финансирования между заинтересованными участниками (работниками, работодателями, государством).

### **Регулирование труда высококомобильных работников**

Изменения в характере своего труда сейчас чувствует каждый, кому удалось поработать в ту эпоху, когда ИКТ так масштабно не использовались. Сейчас стандартная занятость от «звонка до звонка» на фиксированном рабочем месте и связью только по рабочему телефону уходит в прошлое.

Мобильная связь, Интернет, компьютеры, ноутбуки, планшеты, технологии удаленного доступа, электронный документооборот изменили ранее привычные модели труда. Современный человек, будучи увлеченным своей профессиональной деятельностью, оставаясь на постоянной связи с работодателем и коллегами и пользуясь электронными устройствами, готов «работать в любом месте и в любое время» - именно такой тезис закреплен в докладе Международной организации труда (МОТ) и Еврофонда 2017 года «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work» [8].

В докладе, на основании исследований, проведенных в 15 странах (Аргентины, Бразилии, Индии, Японии, США, Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Италии, Нидерландов, Испании, Швеции и Соединенного Королевства) выделены три основных типа работников:

обычная домашняя телеработа: работа, выполняемая в основном на дому (Regular home-based teleworker);

- высоко мобильная работа: работа с высокой частотой работы в различных местах за пределами помещений работодателя с использованием ИКТ (High mobile worker);

- случайная телеработа: сотрудники, выполняющие телеработу изредка либо из дома, либо

из других мест или из обоих, с низким уровнем мобильности с использованием ИКТ (Occasional mobile worker).

Сегодня дистанционная и телеработа в США все чаще рекламируются как тип бизнес-модели, которая привлекает талантливых людей и сокращает время и затраты на поездки, офисные помещения и связанные с этим расходы [10]. При этом соответствующий вид занятости отрегулирован в значительной части национальных законодательств, в том числе и в российском.

В странах ЕС сформированы основы для адаптации к новым формам удаленной работы с использованием цифровых технологий, а также в 2002 году между европейскими социальными партнерами заключено «Европейское рамочное соглашение о телеработе» («European Framework Agreement on Telework» [8]). Это рамочное соглашение предусматривает некоторые общие принципы, касающиеся правил, которые должны соблюдаться при разработке механизмов телеработы в организациях. В целом, большая часть таких инициатив относится к формальной удаленной занятости, в то время как основные проблемы, судя по всему, связаны с неформальной и разовой удаленной работой.

Так, достаточно слабо проработанный вопрос - регулирование труда высокомобильных работников. Именно высокомобильными является значительная часть современных работников, если их деятельность не связана с физическим трудом и теми трудовыми функциями, которые могут осуществляться только на конкретном рабочем месте (услуги населению, розничная торговля и т.д.). Плюсы высокой мобильности очевидны. Для работодателя – это в любое время выполнение поручений, получение ответа на имеющиеся вопросы. Для наемного работника – возможность более гибкого и рационального использования рабочего времени, сочетая его с отдыхом, выполнением семейных обязанностей и социальных ролей, повышение эффективности деятельности, а значит и соответствующая оценка его труда со стороны работодателя.

В то же время (и это отмечается в докладе МОТ) у высокой мобильности есть негативные последствия: большая продолжительность рабочего времени, смещение графиков работы и смешивание личной жизни и трудовых обязанностей [8], что может приводить к сильному стрессу. Обычным делом становятся замечания работодателей к сотрудникам, если они по какой-то причине не отвечают на мобильный телефон или не реагируют на электронную почту в нерабочее время или в период отпуска. Современный офисный работ-

ник, отправляясь в отпуск, заверяет начальника что будет на связи и берет с собой ноутбук, будучи готовым решать рабочие вопросы в любое время, переживая за результат и полагая, что такой подход - условие высокой эффективности.

В другом своем докладе, посвященном Всемирному дню охраны труда 2016 года, МОТ называет в числе причин все большей распространенности стресса на рабочем месте технический прогресс и появление Интернета, которые вызвали множество изменений и инноваций в производственных процессах, еще больше стирая грань между трудовой и частной жизнью.

Высокомобильные сотрудники, как правило наиболее ответственно и с душой относятся к своей работе, переживая за свое дело, а значит они находятся в зоне риска «синдрома профессионального выгорания», возникновению которой и способствует увеличение профессиональной нагрузки, стирание границ между личной и профессиональной жизнью. Всемирная Организация Здравоохранения называет профессиональный стресс «болезнью двадцать первого века», потому что этот вид стресса встречается в любой профессии мира, и принял размеры «глобальной эпидемии». Такие риски высокой мобильности с точки зрения распространения стрессов среди работников очевидны.

Теме «работы в любом месте и в любое время» менее двадцати лет, по-настоящему масштабы такого рода занятости распространяются с начала 2000-х годов. Трудовой кодекс РФ содержит положение о ненормированном рабочем дне - особом режиме работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Однако можно полагать, что далеко не все высокомобильные работники трудятся в режиме ненормированного рабочего дня.

В целом в России тема высокой мобильности работников в связи с применением ИКТ изучена недостаточно, не ясны масштабы данного явления и отношение к нему работников. Считаем, что назрела необходимость в проведении исследований, предусматривающих опросы соответствующих категорий работников, выявление влияния «высокой мобильности» на здоровье и благополучие работников, производительность труда. В зависимости от результатов исследований, можно предположить два варианта развития событий в направлении регулирования труда высокомобильных работников.

*Первый вариант* связан с массовым выходом на рынок труда «поколения Y» (те, кто родились в конце прошлого века в эпоху информационных технологий и огромных потоков информации) и «поколение Z» (родившееся в этом XXI веке и не знавшие мир без Интернета). Для этих поколений жизнь в условиях постоянных изменений, огромных потоков информации, постоянных коммуникаций - обычное дело, а значит и высоко-мобильная работа устроит новое поколение профессионалов. В этом случае не потребуются корректировки в трудовое законодательство, в связи с изменениями самой сущности труда.

Отдельные особенности труда высоко-мобильных работников могут оговариваться в заключаемых с ними трудовых договорах, внутреннем порядке работы организации. Так, например, стороны могут договориться, что работодатель имел право на выключение компьютерных серверов в нерабочее время для того, чтобы рабочая электронная почта не приходила работникам в часы отдыха и в выходные. За работником может быть закреплено право: не отвечать на полученную информацию, связанную с его трудовой деятельностью, которая поступила после окончания рабочего времени; устанавливать свой почтовый ящик в «праздничный режим» во время отпуска. Высоко-мобильных работников можно приравнять к работникам, занятым в условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ) с соответствующими для такого режима гарантиями.

*Второй вариант* - влияние «работы в любом месте и в любое время» на распространенность стрессов на рабочем месте станут столь значительными, что потребуются внести изменения в российское трудовое законодательство в целях ограничения «постоянного присутствия работы в жизни людей». Вместе с тем полагаем, что выбор масштабов «работы в любом месте и в любое время» должен оставаться за работником. Работодатель, в свою очередь должен иметь возможность нанимать высоко-мобильных работников, поскольку этого требует современный темп жизни, высокий уровень конкуренции в современной экономике, качественные изменения в системе государственного управления.

При выборе любого из вариантов высокая мобильность должна носить исключительно добровольный характер для работника. Работнику целесообразно предоставить право заявить работодателю о желании изменить форму своей занятости. Согласно законодательству Великобритании, где подобная практика введена с 2014 года [8], работник обязан в письменной форме сообщить работодателю свое желание на измене-

ние формы занятости не менее чем за две недели до предполагаемого срока внесения изменений. Работодатель вправе дать мотивированный отказ на данное заявление или согласиться с ним, внося соответствующие изменения в действующий трудовой договор. Отказ от удовлетворения данного права не является основанием для решения об увольнении работника.

#### **Снижение рисков неустойчивой занятости в связи с развитием ИКТ**

Один из рисков проникновения в сферу занятости информационно-коммуникационных технологий состоит в том, что в силу несоответствия персонала новым требованиям работодателей, не проработанности правового регулирования новых форм трудовых отношений работники могут быть «вытеснены» в неустойчивые формы занятости. Суть данного явления (если ориентироваться на трактовку Международной организации труда) в неблагоприятных для работника отношениях с работодателем, характеризующихся неустойчивыми контрактными соглашениями (краткосрочные контракты, неформальная занятость и т.д.) и неустойчивыми условиями труда (низкая зарплата, слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав) [ILO, 2012, 12].

Так к формам неустойчивой занятости относятся дистанционную занятость (*remote work*), что, прежде всего, обусловлено распространенностью отношений по поводу дистанционной занятости без заключения трудового договора.

В 2013 году в Трудовой кодекс РФ была введена глава 49.1., которой регулируется особенности труда дистанционных работников. Однако, по оценкам ряда экспертов работники и работодатели неактивно используют имеющиеся законодательные нормы при выстраивании дистанционных трудовых отношений, что, в частности, обусловлено несовершенством созданной по данному вопросу правовой конструкции [Олейникова, 2015, 6, с. 1-4.], «настройкой» общественных отношений в сфере дистанционной работы [Васильева, Шуралева, 2016, 2].

По данным обследования Росстата ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)) в 2016 году всего 6 тыс. человек работали по трудовому договору о выполнении дистанционной работы. Это показатель меньше чем показатели, фигурирующие в экспертных оценках масштабов дистанционной занятости [Мартынова, 2016, 3, с. 542-545]. Судя по данным опроса, проведенного Исследовательским центром портала

Superjob в 2015 году (участвовали 4 500 представителей отечественных компаний), удаленных сотрудников в штате своего предприятия имели 22 % российских компаний, 11 % работодателей привлекают удаленных сотрудников на условиях аутсорсинга. Различия в статистических и неофициальных оценках могут говорить о значительном объеме «серых» схем на рынке дистанционной занятости, а значит о высокой вероятности ее неустойчивости в России.

Для снижения рисков неустойчивой занятости следует максимально модернизировать с учетом требований цифровой экономики систему регулирования трудовых отношений там, где такие риски возникают. Здесь мы видим несколько направлений совершенствования российского законодательства.

*Первое:* необходимо критически проанализировать правоприменительную практику реализации тех нетипичных форм занятости, которые уже регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Помимо уже упомянутой дистанционной занятости (глава 49.1. ТК РФ), это: работа в режиме гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ), занятость при заключении трудового договора на срок до двух месяцев (глава 45 ТК РФ), сезонные работы (глава 46 ТК РФ), работа на дому (глава 49 ТК РФ), работа по договору о предоставлении труда работников (персонала) (глава 53.1. ТК РФ), работа разъездного характера (статьи 57 и 168.1 ТК РФ) и др. По результатам анализа, оценки выявленных проблем необходимо вносить необходимые изменения в законодательство.

*Второе:* необходимо урегулировать правоотношения, возникающие в рамках новых нетипичных форм использования труда персонала (как с применением, так и без ИКТ). Результаты анализа зарубежных источников говорят о появлении и распространении таких новых форм (таблица 1).

Масштабы распространения данных форм занятости, их характер (формальный или неформальный) в России не ясны, хотя их существование очевидно. Так многочисленные русскоязычные статьи о способах заработка в Интернете содержат рекомендации по заработку на партнерских программах, что является формой сотрудничества между продавцом и партнерами по продвижению товара в Интернете, по сути – обеспечением «массовой занятости».

По результатам исследования распространения новых форм занятости в России нормы об особенностях их регулирования также необходимо вносить в трудовое законодательство. Вне зависимости от формы занятости работники должны пользоваться теми же правами в отношении

условий труда, что и сопоставимые работники, работающие на традиционных трудовых договорах. При этом, крайне важно, соблюдать принцип сочетания неукоснительного соблюдения прав и интересов наемных работников с повышением гибкости рынка труда и трудовых отношений, что в интересах как бизнеса, так и работника.

*Третье.* Снизить риски неустойчивой занятости позволяет создание максимально удобных правовых условий для заключения и осуществления трудовых отношений с применением ИКТ. В данном контексте заслуживает поддержки инициатива Роструда о введении электронного трудового договора, который упростит заключение трудовых договоров как с дистанционными, так и с рядом других категорий работников, снизит объемы документооборота.

Целесообразно максимально переводить в электронный вид кадровое делопроизводство, развивать дистанционные формы обучения персонала. Назрела необходимость в отмене применения трудовых книжек, введенных в эпоху трудовой повинности, и совершенно излишней в настоящее время, когда сведения о трудовом стаже содержится в базе данных Пенсионного фонда РФ.

#### **Внедрение ИКТ в систему государственного регулирования рынка труда**

ИКТ все больше используются в сфере содействия занятости, в том числе на государственном уровне. Создано множество Интернет ресурсов, направленных на регулирование рынка труда и трудовых отношений, информирование его участников, защиту прав и интересов работников и работодателей: общероссийская база вакансий «Работа в России» ([trudvsem.ru](http://trudvsem.ru)), Онлайнинспекция.рф ([онлайнинспекция.рф](http://онлайнинспекция.рф)), «Справочник профессий» ([spravochnik.rosmintrud.ru](http://spravochnik.rosmintrud.ru)), «Профессиональные стандарты» ([profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru)), «Миграционные квоты» ([migrakvota.gov.ru](http://migrakvota.gov.ru)), «Федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда» ([akot.rosmintrud.ru](http://akot.rosmintrud.ru)) и ряд других.

Реформа службы занятости, проходящая во многих регионах России, предусматривает максимальный перевод оказываемых государственных услуг в Интернет-пространство. Все региональные службы занятости имеют свои сайты в сети Интернет и, как показал наш анализ, в большей части субъектов Российской Федерации действуют интерактивные порталы службы занятости, позволяющие соискателям и работодателям не приходить в офис службы занятости, а получать услуги дистанционно. Наиболее прогрессивна в

Таблица 1

## Новые формы занятости, получающие распространение в мире [8]

Форма занятости (использования труда)	Особенности
Стратегический обмен сотрудниками (strategic employee sharing)	Группа работодателей формирует сеть, которая нанимает работников для отправки по индивидуальным рабочим заданиям с участвующими компаниями-работодателями
Совместное трудоустройство (job sharing)	Работодатель нанимает двух или более работников для совместного выполнения работы.
Временное управление (interim management)	Фирма арендует работника у другой компании для выполнения временной работы или конкретной задачи.
Повседневная работа (casual work)	Занятость не является стабильной и непрерывной, и работодатель не обязан регулярно предоставлять работнику работу, но имеет гибкость в том, чтобы вызывать его по требованию.
Периодическая работа (intermittent work)	Работодатель на регулярной или нерегулярной основе подбирает работников для выполнения конкретной задачи, часто связанной с отдельным проектом или работами с сезонными сроками. Занятость характеризуется фиксированным сроком, включающего выполнение задания или определенным количеством рабочих дней.
Работа по вызову (on-call work (zero-hours contracts))	Непрерывное трудовое правоотношение, поддерживаемое между работодателем и сотрудником, но работодатель не постоянно обеспечивает работу для сотрудника, а скорее, работодатель имеет возможность позвонить сотруднику по мере необходимости
Полная мобильность (full mobility)	Частое изменение местоположения и множество местоположений с участием различных моделей смены работы и сочетания индивидуальных и коллективных рабочих мест.
Частичная мобильность (site mobility)	Мобильность с частыми изменениями местоположения, но в географически ограниченных районах
Многопозиционные рабочие места (multi-location workplaces)	Несколько фиксированных рабочих мест, изменяющихся нечасто, но со специальной подвижностью.
Сетевые рабочие места (networked workplaces)	Ограниченная физическая мобильность, но возможность работы в разных местах; виды работ, выполняемых таким образом, включают 24-часовую разработку программного обеспечения и сложные инженерно-технические задачи
Ваучерная работа (voucher-based work)	Работодатель приобретает ваучер от третьего лица (как правило, правительственного органа), который будет использоваться в качестве оплаты за услугу, оказанную работником, а не наличными
Работники по портфолио (portfolio workers)	Работники имеют несколько рабочих мест или контракты в различных областях деятельности и с различными компаниями.
Совместное использование временно свободных сотрудников (ad-hoc employee sharing)	Работодатель, который временно не может предоставить работу своим сотрудникам, отправляет их на работу в другую компанию (трудовой договор между первоначальным работодателем и работником сохраняется, пока работник включен в рабочую организацию получающего работодателя).
Массовая занятость (crowd employment)	Использование онлайн-платформы, позволяющей организациям или отдельным лицам получать доступ к неопределенной и неизвестной группе других организаций или частных лиц для решения конкретных проблем или предоставления услуг или продуктов в обмен на оплату.
Сотрудничество среди самозанятых работников (collaborative employment)	Сотрудничество между внештатными сотрудниками, индивидуальными предпринимателями и микропредприятиями по совместному предоставлению определенных услуг или выполнения определенных работ.
Зонтичные организации (umbrella organisations)	Предоставление конкретных административных услуг, таких как выставление счетов клиентам или решение налоговых вопросов.

этом плане Тюменская область, где действует проект «Интерактивный портал Департамента труда и занятости населения». В настоящее время 95 % работодателей области, зарегистрированных в Регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения взаимодействуют с органами службы занятости в электронном виде посредством сервисов интерактивного портала [4].

Интернет-технологии в подборе персонала и поиске работы все более востребованы. По данным Росстата в 2011 году 23,9 % безработных использовали СМИ и Интернет как способ поиска работы, в 2016 году – 48,2 %.

Внедрение ИКТ в регулирование занятости населения мы рассматриваем как важный шаг для развития информационного потенциала сферы занятости, для повышения эффективности трудового посредничества.

*Во-первых*, следует и дальше развивать региональные интерактивные порталы служб занятости, интегрировать их с порталом «Работа в России», и региональными порталами государственных услуг, создавать и развивать новые сервисы: онлайн-собеседование с работодателем, информирование соискателя о вакансиях по электронной почте или посредством СМС и др.

*Во-вторых*, многообразные Интернет-сайты в сфере труда и занятости на сегодня достаточно разрознены, что делает не вполне удобным их использование. Необходимо найти оптимальный вариант объединения Интернет ресурсов в сфере труда и занятости населения с тем, чтобы их использование было удобно для населения. Что касается потребителей государственных услуг, посетителей многообразных Интернет-сайтов, касающихся данной сферы, то можно полагать что им было бы удобнее иметь единый личный кабинет, который позволил бы получать услуги всех ведомств без запоминания многочисленных логинов и паролей, заполнения разнообразных профилей в личных кабинетах. Полагаем рано или поздно к этому придет система государственных онлайн-сервисов.

*В-третьих*, с помощью развития Интернет-технологий целесообразно решать задачу привлечения максимального числа работодателей к сотрудничеству с государственной службой занятости. Доля обращений работодателей за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций в Российской Федерации в 2016 году составила 18,9% [4].

На сегодня многие работодатели нарушают законодательство и не представляют в службу занятости информацию о наличии вакансий, что обусловлено недостаточно привлекательный имидж службы занятости в глазах работодателей, необ-

ходимостью заполнения множества документов при визите в центр занятости, незнание законодательства. Полагаем, что для решения этой проблемы при регистрации работодателя в качестве юридического лица информация о нем должна автоматически поступать в информационную систему службы занятости. Для этого потребуются внести изменения в законодательство.

*В-пятых*, развитие ИКТ не должно привести к тому, чтобы такие технологии полностью заменили привычные способы получения государственных услуг при обращении населения в службу занятости. Часть населения на сегодня не владеет навыками пользования компьютером или, находясь в сложной ситуации поиска работы, просто нуждается в личном общении с работниками в службы занятости. Работники службы занятости на сегодня выполняют те функции, которые не подлежат оцифровке - социальную ориентированность, способностью принимать нестандартные новые решения.

### **Выводы**

Авторы настоящей статьи расценивают влияние ИКТ на сферу занятости прежде всего в положительном аспекте – исходя из возможностей для развития системы рабочих мест, расширения возможностей для занятости, повышения уровня и качества жизни населения. Вместе с тем, учитывая возможный негативный эффект необходимо принять все необходимые меры для адаптации рынка труда и системы его регулирования к информатизации экономики.

В целях снижения рисков безработицы необходимо развивать профессии, которые не могут быть «оцифрованы» (посредством мер по профориентации, обучения, повышения престижа профессий и др.), совершенствовать систему квалификаций, систему «обучения на протяжении всей жизни» с ориентацией на формирование информационных компетенций у обучаемых.

Требует проработки вопрос о регулировании в законодательстве, договорах и соглашениях занятости высокоомобильных работников, учитывая, что данная форма работы наряду с положительными чертами и негативными следствиями, в том стрессом. Для снижения рисков неустойчивой занятости следует максимально модернизировать с учетом требований цифровой экономики систему регулирования трудовых отношений там, где такие риски возникают.

И, наконец, важным шагом для развития информационного потенциала сферы занятости и повышения эффективности трудового посредничества является внедрение Интернет-технологий в систему регулирования занятости населения.

## Список литературы

1. Авраамова Е.М., Каравай А.В., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России / Е.М. Авраамова, А.В. Каравай, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов. – М: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 96 с.
2. Васильева Ю. В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016, выпуск 2 [Электронный ресурс] URL: [www.jurvestnik.psu.ru/index.php/new?id=2253](http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/new?id=2253).
3. Мартынова О.В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый. 2016. №2. С. 542-545.
4. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2016 году), Москва, 2017 г. – 56 с.
5. Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография / И.В. Новикова — Москва: РУСАЙНС, 2017. 360 с.
6. Олейникова О. Об изъятиях законодательного регулирования труда дистанционных работников// Трудовое право. 2015. №11. С. 1–4.
7. Практика реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации// Социальный бюллетень. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации 2015 год. - 33 с.
8. 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.
9. Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin.
10. Greene, Laura, Mamic, Ivanka The future of work: Increasing reach through mobile technology. Bangkok: ILO. 2015. p. 3
11. Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)
12. ILO. 2012. 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.
13. MGI (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Tech. Rep., McKinsey Global Institute. <http://www.mckinsey.com/mgi/overview>
14. OECD Key ICT Indicators. <http://www.oecd.org/sti/ICTindicatorsEu>
15. The Future of Jobs// Report, World Economic Forum, January 2016. 167 с.
16. Vilhelmson B. and Thulin E. (2016), 'Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden', New Technology, Work and Employment, Vol. 31, No. 1, pp. 77–96.

## References

1. Avraamova E.M., Karavaj A.V., Kljachko T.L., Loginov D.M. Monitoring dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v Rossii / E.M. Avraamova, A.V. Karavaj, T.L. Kljachko, D.M. Loginov. – M: Izdatel'skij dom «Delo» RANHiGS, 2016. — 96 s.
2. Vasil'eva Ju. V., Shuraleva C.V. Distancionnaja rabota v Rossii: voprosy pravoprimeneniya // Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki. 2016, vypus 2 [Jelektronnyj resurs] URL: [www.jurvestnik.psu.ru/index.php/new?id=2253](http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/new?id=2253).
3. Martynova O.V. Udalennaja zanjatost' v Rossii i perspektivy ee razvitiya // Molodoj uchenyj. 2016.№2. S. 542-545.
4. Monitoring i ocenka kachestva i dostupnosti gosudarstvennyh uslug v oblasti sodejstvija zanjatosti naselenija (po itogam dejatel'nosti organov sluzhby zanjatosti v 2016 godu), Moskva, 2017 g. – 56 s.
5. Novikova IV. Regulirovanie zanjatosti naselenija na Dal'nem Vostoke Rossijskoj Federacii: monografija / I.V. Novikova — Moskva: RUSAJNS, 2017. — 360 s.
6. Olejnikova O. Ob iz#janah zakonodatel'nogo regulirovanija truda distancionnyh rabotnikov.// Trudovoe pravo. 2015. №11. S. 1–4.
7. Praktika realizacii dopolnitel'nyh meroprijatij v sfere zanjatosti naselenija, napravlennyh na snizhenie naprjazhennosti na ryнках truda sub#ektov Rossijskoj Federacii // Social'nyj bjulleten'. Analiticheskij centr pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii 2015 god. - 33 s.
8. 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.
9. Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin.
10. Greene, Laura, Mamic, Ivanka The future of work: Increasing reach through mobile technology. Bangkok: ILO. 2015. p. 3
11. Frey, C.B.; Osborne, M.A. 2013. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)
12. ILO. 2012. 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.
13. MGI (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Tech. Rep., McKinsey Global Institute. <http://www.mckinsey.com/mgi/overview>
14. OECD Key ICT Indicators. <http://www.oecd.org/sti/ICTindicatorsEu>
15. The Future of Jobs// Report, World Economic Forum, January 2016. 167 c.
16. Vilhelmson B. and Thulin E. (2016), 'Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden', New Technology, Work and Employment, Vol. 31, No. 1, pp. 77–96.