ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

УДК 331.5 doi 10.37279/2312-5330-2020-4-87-94

Ячменева Валентина Марьяновна,
доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой менеджмента,
Институт экономики и управления (структурное подразделение),
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Российская Федерация.
Ячменев Евгений Федорович,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента,
Институт экономики и управления (структурное подразделение),
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Российская Федерация.

Yachmeneva Valentina Maryanovna,
Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Management,
Institute of Economics and Management (structural subdivision),
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russian Federation.
Yachmenev Evgeniy Fedorovich,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Institute of Economics and Management (structural subdivision),
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russian Federation.

СТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ESTABLISHMENT OF LABOR RELATIONS IN THE DIGITAL ECONOMY: REALITIES AND PERSPECTIVES

Регулирование трудовых отношений находится в плоскости трудового права, но в условиях пандемии, возникли нетрадиционные трудовые отношения и неформальные формы занятости, которые не предусматриваются ни одним действующим правовым документом.

Целью исследования является анализ трудовых отношений и неформальных форм занятости населения в период пандемии и постпандемический период. Проведен анализ навыков, востребованных рынком труда. Установлено, что навыки имеют определенный жизненный цикл, для твердых навыков характерен короткий жизненный цикл, для мягких — длинный. Цифровизация экономики требует от общества опережающего развития компетенций, которые востребованы экосистемой Индустрия 4.0. В условиях пространственного и ресурсного ограничения (пандемии) возникают нестандартные формы занятости на рынке труда (временная (срочная, сезонная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени (работа по вызову), временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость). Исследования показали, что причинами возникновения новых трудовых отношений стали: недостаточное нормативно-правовое обеспечение; динамично изменяющееся внешнее окружение; смена технологического уклада; появление нестандартных форм занятости и растущая неформальная занятость; короткий жизненный цикл сформированных профессиональных компетенций и потеря рабочих мест вследствие пандемии COVID-19. Развитие гиг-экономики способствует развитию фриланс-рынка, а он в свою очередь влияет на развитие нестандартных форм занятости на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые отношения, неформальная занятость, фриланс, гиг-экономика, навыки, компетенции, цифровизация экономики.

The regulation of labor relations is in the plane of labor law, but in the context of a pandemic, non-traditional labor relations and informal forms of employment have arisen, which are not provided for by any current legal document.

The aim of the study is to analyze labor relations and informal forms of employment of the population during a pandemic and post-pandemic period. The analysis of skills demanded by the labor market was carried out. It has been established that skills have a certain life cycle, hard skills are characterized by a short life cycle, soft skills - a long one. The digitalization of the economy requires from society the advanced development of competencies that are in demand by the Industry 4.0 ecosystem. In conditions of spatial and resource constraints (pandemic), non-standard forms of employment appear in the labor market (temporary (fixed-term, seasonal) employment, part-time work (call work), temporary agency work and other multilateral labor relations, as well as disguised labor relationships and dependent self-employment). Research has shown that the reasons for the emergence of new labor relations were: insufficient regulatory support; dynamically changing external environment; change in the technological structure; the emergence of precarious forms of employment and growing informal employment; short life cycle of formed professional competencies and job loss due to the COVID-19 pandemic. The development of the gig economy contributes to the development of the freelance market, and it, in turn, affects the development of non-standard forms of employment in the labor market.

Keywords: labor market, labor relations, informal employment, freelance, gig economy, skills, competencies, digitalization of the economy.

ВВЕДЕНИЕ

Пандемия поставила практически идеальный эксперимент. Государство, бизнес и общество вынужденно оказались онлайн. В условиях пандемии повсеместно произошел быстрый переход к принципиально новым трудовым отношениям и способам организации рабочих процессов, стали наиболее востребованными цифровые навыки. Сегодня мы говорим о специфических навыках в ИТ-сегменте: цифровизация бизнес-пространства и бизнес-процессов, мобильность, анализ Big-Data, нетворкинг и переход на новые архитектуры. Очевидно, что приобретенные навыки в период пандемии будут развиваться и востребованы еще долгое время.

Перевод инновационных разработок на цифровые платформы, формирование цифровой культуры, цифровая трансформация, и, наконец, формирование цифрового пространства коренным образом изменили потребности в персонале и его компетенциях. Снижение спроса на одни профессии и сокращение жизненного цикла других профессий, изменение компетентностного профиля работника, ужесточение требований к «soft skills» и «hard skills», наличие у работников «цифровой ловкости» — все это не только требования современного рынка труда и бизнеса, но и основание для формирования совершенно новых трудовых отношений.

С юридической точки зрения, регулирование трудовых отношений между работником и работодателем находится в плоскости трудового права, соблюдение которого входит в обязанности руководителей и менеджеров разного уровня. Влияние цифровизации на трудовые отношения стало очевидным, поэтому исследования в этом направлении приобрели междисциплинарный характер на стыке экономики, менеджмента, юриспруденции и информационных технологий. Исследованиями в области юриспруденции занимаются: Абузярова Н.А. [1], которая утверждает, что в Российской Федерации трудовое законодательство, регулирующее электронные трудовые правоотношения, фрагментарно и не содержит всех элементов правового регулирования, поэтому, по ее мнению, трудовое законодательство должно содержать положения о приравниванию электронного трудового договора к письменной форме; Ведерникова Л.А. [2] раскрывает характеристики трудовых отношений, выступающих предметом международного частного права, и относит к ним трансграничные трудовые отношения; Томашевский К.Л. [13] анализирует вызовы, которые ставит цифровая экономика перед трудовым правом, и которые проявляются как в индивидуальных, так и в коллективных трудовых отношениях, и акцентирует внимание на нововведениях, ставших предметом законодательного регулирования, а именно, появлению новых нетипичных форм занятости, связанных с использованием облачных технологий и мобильных устройств. Экономическую сущность трудовых отношений раскрывают: Садовая Е. [10], которая выявляет взаимосвязи технического прогресса и процессов, происходящих в социально-трудовой сфере, в их неразрывном единстве, оценивает их влияние на качество трудовой жизни и перспективы развития социальной сферы в новых условиях; Свистунов В.М. [11] анализирует современные тенденции развития цифровой экономики, дает оценку их роли в развитии общества и в трансформации социально-экономических отношений.

Участниками формальных трудовых отношений являются работодатель, работник и профсоюзы, представляющие права и интересы последнего, а участниками неформальных трудовых отно-

шений выступают только работодатель и работник. Несмотря на масштабность и разнонаправленность исследований трудовых отношений, на практике остается еще много вопросов, требующих более детального изучения неформальных трудовых отношений и неформальной занятости населения.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Целью исследования является анализ трудовых отношений и неформальных форм занятости населения в период пандемии и постпандемический период. Для достижения цели решены следующие задачи:

- проанализированы навыки, востребованные рынком труда;
- исследованы причины возникновения нестандартных форм занятости на рынке труда;
- выявлено влияние гиг-экономики на формирование нестандартных форм занятости на рынке труда и качественно новых трудовых отношений.

В ходе исследования использовались методы анализа, формализации и абстрагирования, а также методы исторического, сравнительного и системного анализа, что позволило авторам достичь поставленной цели.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Развитие цифровой экономики привело к трансформации трудовых отношений между работодателем и работником. Изменился привычный ход событий. «Работа-дом-работа» теперь не всегда предусматривает передвижение в пространстве и во времени. Технологический прогресс изменил не только взгляды работодателей на набор компетенций претендентов на вакантные должности, но и сами работники сталкиваются с технологическими сценариями, которые призывают развивать широкий спектр навыков. Наличие необходимых компетенций позволит работникам преодолеть «компетентностный разрыв» в эпоху цифровизации экономки. До пандемии и повышенного спроса на цифровые компетенции, центральным вопросом на рынке труда был жизненный цикл настоящих и будущих навыков и компетенций, которые формировались в одно время, а применялись в другое. Жизненный цикл навыков и компетенций сегодня зависит от того насколько быстро их можно адаптировать к навыкам, необходимым производственному или социальному секторам в соответствии с их технологическим развитием. Наличие таких компетенций позволит самому работнику открыть для себя новые возможности для трудоустройства.

Процесс управления профессиональными навыками всегда находился на пересечении образования, рынка труда, промышленности и других социальных сфер и по своей сути всегда был сложным и непредсказуемым. В условиях цифровизации экономики решение этих проблем становится как никогда важным, поскольку глобализация, технический прогресс и демографические изменения оказывают серьезное влияние на системы приобретения профессиональных навыков. На сегодня важно, чтобы все члены общества обладали навыками, необходимыми для трудоустройства в быстро меняющемся мире. Наблюдается сдвиг от формального образования к более широкой перспективе, включающей в себя ряд «hard skills» и «soft skills», которые человек должен приобрести в течение своей жизни, чтобы добиться успеха на рынке труда. Рабочие, обучающиеся, родители, работодатели, образовательные и государственные учреждения теперь нуждаются в информации о том, как меняется спрос и предложение на профессиональные навыки в условиях цифровизации экономики.

Цифровизация экономики требует от общества опережающего развития компетенций, которые востребованы экосистемой Индустрия 4.0. Сформировать такой набор компетенций представляется возможным основываясь на принципы концепции непрерывного образования. Опережающая профессиональная подготовка в современных условиях является действенным инструментом борьбы с безработицей [12]. Сегодня востребованными являются те компетенции, которые отвечают изменяющимся технологиям (в том числе сквозным или бесшовным) и способам производства (в том числе бережливого). В рамках Международной организации труда [8], к переподготовке кадров и освоению новых и перспективных компетенций, наиболее востребованных для конкретного вида деятельности, разрабатывается качественно новый подход. Поэтому работники, претендующие на вакантную должность должны соответствовать мировым стандартам деятельности в профессиональной сфере.

Проблема формирования новых трудовых отношений сейчас стоит остро в экономике развивающихся стран. Причинами этого выступают: недостаточное нормативно-правовое обеспечение;

динамично изменяющееся внешнее окружение; смена технологического уклада; появление нестандартных форм занятости [3; 9] и растущая неформальная занятость [17]; короткий жизненный цикл сформированных профессиональных компетенций и потери рабочих мест вследствие пандемии COVID-19.

Какая реальная картина вырисовывается в России на рынке труда и как дальше будут развиваться трудовые отношения? Этот вопрос все чаще звучит на международных и всероссийских форумах [3; 4; 17], так как социальное партнерство «государство-бизнес-работоспособное население» становится, в современных условиях, все актуальнее и призвано решать целый пласт проблем, а именно: занятости, социальной защиты, опережающей профессиональной подготовки и переподготовки, адаптации профессиональных компетенций к новым технологическим условиям, развитию корпоративного образования.

Появление на рынке новых (нестандартных) форм трудовой деятельности, внесло некоторые коррективы в трудовые отношения работника и работодателя. Нестандартные формы занятости — это те, которые отличаются от традиционных по одному или нескольким признакам, включающие формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. По мнению Попова А.В. [9] «стандартная модель преобладает прежде всего в развитых странах, в то время как в развивающихся и слаборазвитых — наиболее распространенными формами трудоустройства остаются самозанятость и случайные заработки, т. е. нестандартные формы социально-трудовых отношений». Международная организация труда [8] «к нестандартным формам социально-трудовых отношений относит: временную (срочную, сезонную) занятость, работу на условиях неполного рабочего времени (работа по вызову), временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также замаскированные трудовые отношения и зависимую самостоятельную занятость». Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) относит к «нестандартным формам занятости временную занятость, зависимую, когда работник считается самозанятым, а на деле работает на одного работодателя, и занятость через электронные платформы». По прогнозам [8] восстановление рынка труда в ОЭСР ожидается к концу 2021 года. В 2020 году безработица в странах ОЭСР приблизилась к отметке 12 %, причиной этому стала вторая волна пандемии.

Абдрахманова Г.И., Вишневский К.О. и Гохберг Л.М. [6], в своих исследованиях отмечают, что, «начиная с 2017 года, Росстатом фиксируются новые формы трудовой деятельности. К ним относят лица, занятые трудовой деятельностью по производству продукции для собственного потребления, стажеры, проходящие профессионально-техническую подготовку без оплаты, волонтеры, фрилансеры».

Виды экономической деятельности, в которых нестандартная занятость колеблется в диапазоне: от 51 до 70 % — это гостиницы [16] и предприятия общественного питания, агентства по недвижимости, сдача в аренду, ритейл и розничная торговля, предоставление услуг ЖКХ, строительство, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, транспорт и связь, здравоохранение и предоставление социальных услуг; от 39 до 50 % — госуслуги и обеспечение информационной безопасности; социальное страхование, добыча и распределение энергоресурсов и углеводородов, банковская деятельность, образование.

На сколько нестандартные трудовые отношения меняют общую картину занятости сейчас сложно оценить, важно, чтобы на них распространялась та же социальная защита, что и на формальные трудовые отношения, хотя опросы показали [6; 8], что работодатели прибегают к нестандартным трудовым отношениям с целью снижения затрат на рабочую силу (не платят налоги, избегают обязательных отчисления в пенсионный фонд и других обязательных платежей). Большинство работников испытывают неуверенность в завтрашнем дне, связанную с нерегулярной занятостью, они не уверены в постоянстве своих доходов, не обеспечены социальной защитой, не являются членами профсоюза и их права и интересы никто не представляет в трудовых спорах с работодателем.

Сегодня признается еще один новый формат взаимоотношений между работодателем и работником — это гиг-экономика (гигономика). По мнению Лузгиной О.А. и Кузьминой М.Г. [7] — это формат взаимоотношений, основанный на временном привлечении и использовании экономических ресурсов (трудовых, материальных, информационных и др.) и являющийся важнейшим трендом цифровой экономики. Развитие информационно-коммуникационных технологий, диверси-

фикация и введение новых сфер деятельности способствовали развитию гиг-экономики. Это обоюдовыгодное соглашение между работником и работодателем, когда работники, с одной стороны, обладая определенными компетенциями, не привязаны к конкретной компании на постоянной основе и могут себе позволить сотрудничество с несколькими организациями, самостоятельно определяя занятость и интенсивность нагрузки, с другой стороны, работодатели могут временно использовать средства производства и другие производственные ресурсы в отдельных направлениях своего бизнеса, при этом они минимизируют издержки своего бизнеса и направляют освободившиеся средства и ресурсы на его развитие.

Наиболее известной ветвью гиг-экономики является фриланс-экономика, связанная со свободным использованием трудовых ресурсов [7]. Информационные технологии стали базовой отраслью, в которой широко используется «фриланс». IT-специалисты могут работать, находясь в любой точке мира, тем самым «капитализируют» свои знания, участвуя одновременно в нескольких проектах [8]. В России наблюдается устойчивая динамика отказа от постоянного трудоустройства в пользу фриланса. Организация фриланса осуществляется благодаря цифровым клиентским сервисам и проводится с целью повышения конкурентоспособности за счет снижения издержек и роста производительности труда [7]. Фриланс — это форма работы без заключения трудового договора (бесконтрактная основа), ведения электронной трудовой книжки, предоставления социального пакета, предусмотренного Трудовым кодексом [14], предоставления оплачиваемых отпусков, необходимости соблюдения режима работы и т. п. Это сделка в рамках одного проекта, которая предполагает выполнение заказа точно в срок. Фриланс рассматривается как вид самозанятости, реже — как вид надомной работы, как самостоятельная форма занятости. В 2020 году наиболее часто компании отдавали на фриланс решение следующих задач: разработка дизайна, оформление (набор и редактирование) текстов, веб-разработка, мобильная разработка и программирование, проведение маркетинговых исследований и т. д.

Бизнес отмечает следующие преимущества работы с фрилансерами:

1. Возможность привлечь на короткое время высококвалифицированного работника;
2. Возможность решить узкие специализированные задачи, избегая длительной волокиты оформления трудовых отношений;
3. Высокие производительность и адаптивность в условиях неопределенности, что позволяет экономить время и вовремя выполнять заказы;
4. Экономию средств.

Существуют разные прогнозы по фриланс-рынку в 2021 году. Учитывая то, что бизнес делает ставку на облачные технологии, следовательно, ожидается повышение спроса на облачные команды. На российском рынке формирование фриланс-направления еще находится на начальной стадии, но благодаря кризису COVID-19, фриланс, как форма трудовых отношений, у бизнеса стал востребованным. В 2021 году бизнес продолжит свою деятельность с использованием облачных технологий, и, как следствие, будет формироваться спрос на «облачные проектные команды», на которые будут передавать все больше задач. Простота взаимоотношений, оперативность в принятии решений и высокая эффективность решения задач станут конкурентными преимуществами фриланса. Бизнес готов платить за услуги независимых высококвалифицированных специалистов, так как они снимают с работодателя проблему по организации рабочих бизнес-процессов, и в короткие сроки выдают результат.

Фриланс-рынок набирает обороты, благодаря или вопреки пандемии. Необходимо отметить, что фриланс-рынок — это не решение проблем занятости и получения постоянного источника дохода. Это значит, что фриланс-рынок готов обеспечить подработку, а возможно и постоянный доход, тем, кто готов постоянно развиваться, анализировать потребности заказчиков и предоставлять им те услуги, которые смогут удовлетворить потребности бизнеса, так как сегодня одной из приоритетных задач бизнеса является выход из кризиса прибыльным и эффективным.

Решением комплексных проблем в крупном, среднем и малом бизнесе занимаются фрилансеры с высококвалифицированной подготовкой, сегодня на рынке труда появляются такие профессии как интерим-менеджер, трабл-шутер [15]. Решением проблем социального характера сегодня занимаются социально полезные безработные (СПБ). Их роль в решении проблем бизнеса и социальной сфере еще изучается. В период пандемии сформировалось целое сообщество социально полезных безработных — волонтеров, которые оказывали и оказывают сейчас, помощь

пожилым людям, многодетным семьям, людям, которые по состоянию здоровья и возрасту относились к группе риска.

Бизнес оказался в сложнейшей ситуации, на помощь которому пришли интерим-менеджеры и трабл-шутеры. Интерим-менеджмент и трабл-шутинг — это форма привлечения высококвалифицированных экспертов, обладающих знаниями в различных отраслях и многолетним опытом решения наиболее трудных задач в ограниченные сроки и с ограниченными ресурсами. Интерим-менеджеры и трабл-шутеры являются опытными внешними экспертами, способными гибко подключаться к решению определенной задачи внутри организации и поддерживать ее в течение определенного периода времени.

Выявленные тенденции нестандартной занятости на российском рынке труда привели к тому, что инициативная группа депутатов подготовила законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [5], который предусматривает закрепление в Трудовом кодексе РФ [14] понятие «сообщения», имеющее юридическую значимость и может быть передано в электронном виде. По своей сути это закон о цифровизации трудовых отношений и направлен на развитие цифровой экономики. При этом передача информации в электронном виде затрагивает не только гражданско-правовые, но и трудовые отношения.

Рост нестандартной занятости связан с изменением межотраслевой структуры экономики в сторону роста сферы услуг, где доминирующим является малый и средний бизнес. Таким образом создаются условия для формализации нестандартных форм занятости, которые повысят уровень занятости работников.

ВЫВОДЫ

Таким образом, анализ показал, что на рынке труда развиваются два направления трудовых отношений — формальные и неформальные, бессменными участниками которых являются работодатель и работник. Основой любых трудовых отношений являются твердые и мягкие навыки работника, которые удовлетворяют требованиям работодателя.

Установлено, что формальные трудовые отношения регламентируются Трудовым кодексом, а неформальные трудовые отношения регулируются спросом и предложением на рынке труда и основываются на доверии работодателя и надежности работника.

Пандемия внесла свои коррективы в развитие рынка труда, активизировала нестандартные формы занятости, которые позволили бизнесу не только выжить в ограниченных условиях, но и найти новые возможности для своего развития, но на сегодня не разработаны инструменты статистического учета неформальных трудовых отношений и отсутствует нормативно-правовая база урегулирования таких отношений.

Перспективными направлениями трудовых отношений являются развитие гиг-экономики и фриланс-рынка, которые способствуют формированию цифровых навыков и развитию цифровизации экономики государства, а также обеспечивают занятость населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абузярова Н.А. Цифровые технологии в трудовых отношениях / Н.А. Абузярова [Электронный ресурс] // Legal Concept = Правовая парадигма. — 2019. — Т. 18, № 3. — С. 26–30. — DOI: doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2019.3.4 (дата обращения: 11.11.2020).

2. Ведерникова Л.А. Трудовые отношения как предмет международного частного права / Л.А. Ведерникова [Электронный ресурс] // Журнал международного права и международных отношений. — 2019. — № 1–2 (88–89). — С. 13–20. — Режим доступа: evolutio.info/ru/journal-menu/2019-1-2/2019-1-2-vedernikova (дата обращения: 11.11.2020).

3. Всемирный банк [Электронный ресурс]. — Вашингтон, округ Колумбия, Всемирный банк, 2019. — 151 с. — DOI: 10.1596 / 978-1-4648-1328-3 (дата обращения: 11.11.2020).

4. Гай Райдер «Наша задача — построить мир лучше, чем до кризиса». О потерях глобального рынка труда из-за пандемии и перспективах его восстановления [Электронный ресурс] // Известия. — 2020. — 6 июля. — Режим доступа: iz.ru/1030112/ekaterina-postnikova/nasha-zadacha-postroit-mir-luchshe-chem-do-krizisa (дата обращения: 11.11.2020).

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Законопроект № 736455-7. — Режим доступа: sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7 (дата обращения: 11.11.2020).

6. Индикаторы цифровой экономики: 2020 : статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др. [Электронный ресурс]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : НИУ ВШЭ, 2020. — 360 с. — Режим доступа: issek.hse.ru/mirror/pubs/share/387609461 (дата обращения: 10.11.2020).

7. Лузгина, О.А. Социально-экономические последствия внедрения гигономики в промышленном бизнесе / О.А. Лузгина, М.Г. Кузьмина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. — 2019. — № 4 (52). — С. 107–117. — DOI: 10.21685/2072-3016-2019-4-11.

8. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. — Женева: МБТ, 2017.

9. Попов А. В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда / А.В. Попов // Социальное пространство. — 2017. — № 1 (8). — Режим доступа: socialarea-journal.ru/article/2189 (дата обращения: 10.11.2020).

10. Садовая Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда / Е. Садовая // Мировая экономика и международные отношения. — 2018. — Т. 62, № 12. — С. 35–45. — Режим доступа: doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45 (дата обращения: 11.11.2020).

11. Свистунов В.М. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики / В.М. Свистунов, В.В. Лобачев // Управление. — 2017. — № 4 (18). — С. 29–33. — Режим доступа: upravlenie.guu.ru/jour/article/viewFile/13/14 (дата обращения: 11.11.2020).

12. Свирина Л.Н. Внедрение новых технологий и образовательных программ в процесс подготовки кадров для государственного управления на современном этапе развития информационно-коммуникационных технологий / Л.Н. Свирина // Вопросы инновационной экономики. — 2019. — Т. 9, № 1. — С. 181–192. — DOI: 10.18334/vinec.9.1.39962.

13. Томашевский, К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) / К.Л. Томашевский // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. — 2020. — Т. 11, № 2. — С. 398–413. — Режим доступа: doi.org/10.21638/spbu14.2020.210 (дата обращения: 11.11.2020).

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. — Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 11.11.2020).

15. Фаер С. Траблшутинг: Как решать нерешаемые задачи, посмотрев на проблему с другой стороны / С. Фаер. — М. : «Альпина Паблишер», 2018.

16. Ячменева В.М. Оценка качества рабочей среды в организации сферы услуг / В.М. Ячменева, Е.Ф. Ячменев, В.А. Иванова // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. — 2020. — № 1 (50). — С. 127–134. — Режим доступа: elibrary.ru/item.asp?id=43108540 (дата обращения: 11.11.2020).

17. World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office [Electronic Resource]. — Geneva: ILO, 2020. — Access Mode: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_734455.pdf (date of the application: 11.11.2020).

SPISOK LITERATURY

1. Abuzyarova N.A. Tsifrovyye tekhnologii v trudovykh otnosheniyakh / N.A. Abuzyarova [Elektronnyy resurs] // Legal Concept = Pravovaya paradigma. — 2019. — T. 18, № 3. — S. 26–30. — DOI: doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2019.3.4 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

2. Vedernikova L.A. Trudovyye otnosheniya kak predmet mezhdunarodnogo chastnogo prava / L.A. Vedernikova [Elektronnyy resurs] // Zhurnal mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnykh otnosheniy. — 2019. — № 1–2 (88–89). — S. 13–20. — Rezhim dostupa: evolutio.info/ru/journal-menu/2019-1-2/2019-1-2-vedernikova (data obrashcheniya: 11.11.2020).

3. Vsemirnyy bank [Elektronnyy resurs]. — Vashington, okrug Kolumbiya, Vsemirnyy bank, 2019. — 151 s. — DOI: 10.1596 / 978-1-4648-1328-3 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

4. Gay Rayder «Nasha zadacha — postroit' mir luchshe, chem do krizisa». O poteryakh global'nogo rynka truda iz-za pandemii i perspektivakh yego vosstanovleniya [Elektronnyy resurs] // Izvestiya. — 2020. — 6 iyulya. — Rezhim dostupa: iz.ru/1030112/ekaterina-postnikova/nasha-zadacha-postroit-mir-luchshe-chem-do-krizisa (data obrashcheniya: 11.11.2020).

5. O vnesenii izmeneniy v Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii: Zakonoproyekt № 736455-7. — Rezhim dostupa: sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

6. Indikatory tsifrovoy ekonomiki: 2020 : statisticheskiy sbornik / G.I. Abdrakhmanova, K.O. Vishnevskiy, L.M. Gokhberg i dr. [Elektronnyy resurs]; Nats. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». — M. : NIU VSHE, 2020. — 360 s. — Rezhim dostupa: issek.hse.ru/mirror/pubs/share/387609461 (data obrashcheniya: 10.11.2020).

7. Luzgina, O.A. Sotsial'no-ekonomicheskiye posledstviya vnedreniya gigonomiki v promyshlennom biznese / O.A. Luzgina, M.G. Kuz'mina // Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennyye nauki. — 2019. — № 4 (52). — S. 107–117. — DOI: 10.21685/2072-3016-2019-4-11.

8. Nestandartnyye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznykh stranakh. Obzornaya versiya. Mezhdunarodnoye Byuro Truda. — Zheneva: MBT, 2017.

9. Popov A. V. Rabotniki standartnoy i nestandartnoy form zanyatosti na regional'nom rynke truda / A.V. Popov // Sotsial'noye prostranstvo. — 2017. — № 1 (8). — Rezhim dostupa: socialarea-journal.ru/article/2189 (data obrashcheniya: 10.11.2020).

10. Sadovaya Ye. Tsifrovaya ekonomika i novaya paradigma rynka truda / Ye. Sadovaya // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya. — 2018. — T. 62, № 12. — S. 35–45. — Rezhim dostupa: doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

11. Svistunov V.M. Trudovyye otnosheniya v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki / V.M. Svistunov, V.V. Lobachev // Upravleniye. — 2017. — № 4 (18). — S. 29–33. — Rezhim dostupa: upravlenie.guu.ru/jour/article/viewFile/13/14 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

12. Svirina L.N. Vnedreniye novykh tekhnologiy i obrazovatel'nykh programm v protsess podgotovki kadrov dlya gosudarstvennogo upravleniya na sovremennom etape razvitiya informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologiy / L.N. Svirina // Voprosy innovatsionnoy ekonomiki. — 2019. — T. 9, № 1. — S. 181–192. — DOI: 10.18334/vinec.9.1.39962.

13. Tomashevskiy, K.L. Tsifrovizatsiya i yeye vliyaniye na rynok truda i trudovyye otnosheniya (teoreticheskiy i sravnitel'no-pravovoy aspekty) / K.L. Tomashevskiy // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo. — 2020. — T. 11, № 2. — S. 398–413. — Rezhim dostupa: doi.org/10.21638/spbu14.2020.210 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

14. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 N 197-FZ. — Rezhim dostupa: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (data obrashcheniya: 11.11.2020).

15. Fayer S. Trablshuting: Kak reshat' nereshayemyye zadachi, posmotrev na problemu s drugoy storony / S. Fayer. — M. : «Al'pina Pablisher», 2018.

16. Yachmeneva V.M. Otsenka kachestva rabochey sredy v organizatsii sfery uslug / V.M. Yachmeneva, Ye.F. Yachmenev, V.A. Ivanova // Nauchnyy vestnik: finansy, banki, investitsii. — 2020. — № 1 (50). — S. 127–134. — Rezhim dostupa: elibrary.ru/item.asp?id=43108540 (data obrashcheniya: 11.11.2020).

17. World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office [Electronic Resource]. — Geneva: ILO, 2020. — Access Mode: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_734455.pdf (date of the application: 11.11.2020).

Статья поступила в редакцию 30 ноября 2020 года

Статья одобрена к печати 23 декабря 2020 года