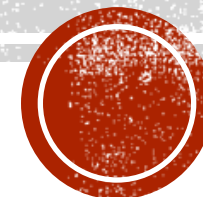


# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

**Р. П. КОЛОСОВА**

*д.э.н., профессор*

*кафедры Экономики труда и персонала  
Экономического факультета  
МГУ имени М.В. Ломоносова*



**«Когда дует ветер перемен, то одни  
строят стены, а другие - ветряные  
мельницы».**

## **ПЛАН**

## **Конфуций**

1. Введение: цифровая экономика как фактор эволюции социально-трудовых отношений (СТО)
2. Трудовое измерение цифровой экономики: масштабы, сферы, РМ - некоторые тренды в цифровизации рынка труда;
3. Новые проблемные поля в СТО – 8 направлений;
4. О концепции национальной программы развития СТО.

## ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ СФЕРЫ ТРУДА

Информатизация  
трудовых  
процессов

Неравенство в  
генерировании  
рабочих мест  
для достойной  
работы

Социальная  
защита, труд в  
условиях  
неформальной  
занятости

Социальная и  
экономическая  
либерализация  
– прекаризация!

Рынок  
труда,  
занятость

Политика в  
области  
занятости и  
достойной  
работы

Миграция

Секторальные  
изменения в  
занятости

## ***ВАЖНЕЙШИЕ ФАКТОРЫ ЭВОЛЮЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***

1. Глобализационный
2. Социокультурный
3. Региональное и отраслевое многообразие
4. Реальность перехода экономики страны и трудовой сферы от устойчивой системы к ее состоянию, обусловленному воздействием экономической неопределенности

## **ФАКТОР - ЦИФРОВАЯ РЕВОЛЮЦИЯ**

Мобильный интернет: смартфоны, планшеты и прочие мобильные устройства

Автоматизация интеллектуального труда

Облачные вычисления: новый шаг в развитии информационных технологий, которые открывают дорогу новым интернет-услугам и новым бизнес-моделям

«Интернет вещей»: сенсоры и приводы, встроенные в машины, инфраструктура и материальные активы и др.

*Следствием является усложнение организации и функционирования сферы труда, СТО и рабочих мест, предопределивших новые проблемные поля для исследования, а именно:*

- формирование новой архитектуры рынка труда, т.е. новой сегментации системы рабочих мест
- формирование рынков труда ТНК и сетевых горизонтальных предприятий
- распространение индивидуализации СТО и самоорганизации работников
- формирование новых институтов, регуляторов сферы труда и др.

## ***ЛОГИКА НАУЧНОГО АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ***

Главная научная и практическая задача сводится **к проекции цифровизации экономики** на проблемы СТО - для получения ответа на **следующие вопросы**:

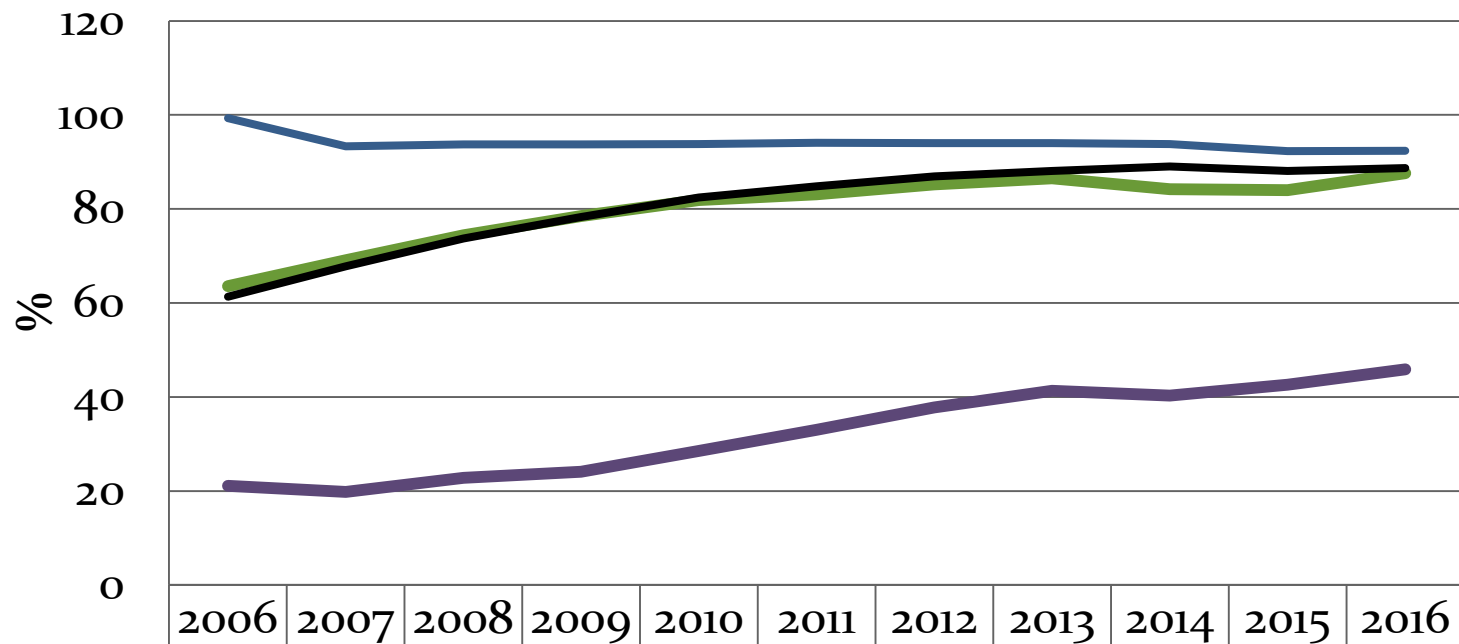
- что в социально-трудовых отношениях придётся просто принять и осваивать,
- что придётся изменять,
- с чем смирится, так как избежать проблемных изменений невозможно,
- выделить сферы СТО в которых цифровая экономика многие аспекты не меняет и др.

# ***1. Цифровая экономика: «трудовое измерение» (введение в количественный анализ)***



## УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ, ИСПОЛЬЗОВАВШИХ ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ,

% от общего числа обследованных организаций



— персональные компьютеры

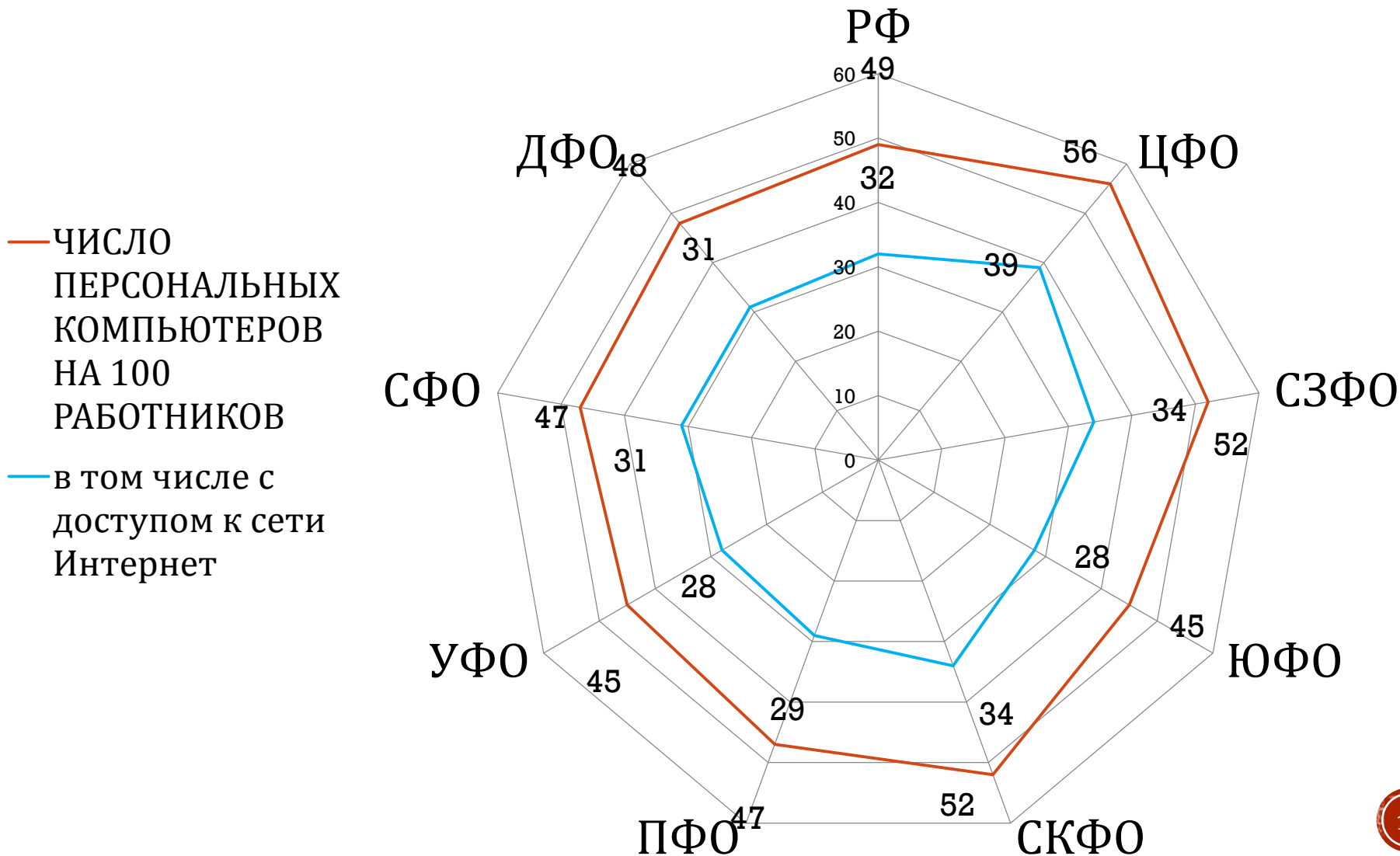
— электронную почту

— Интернет

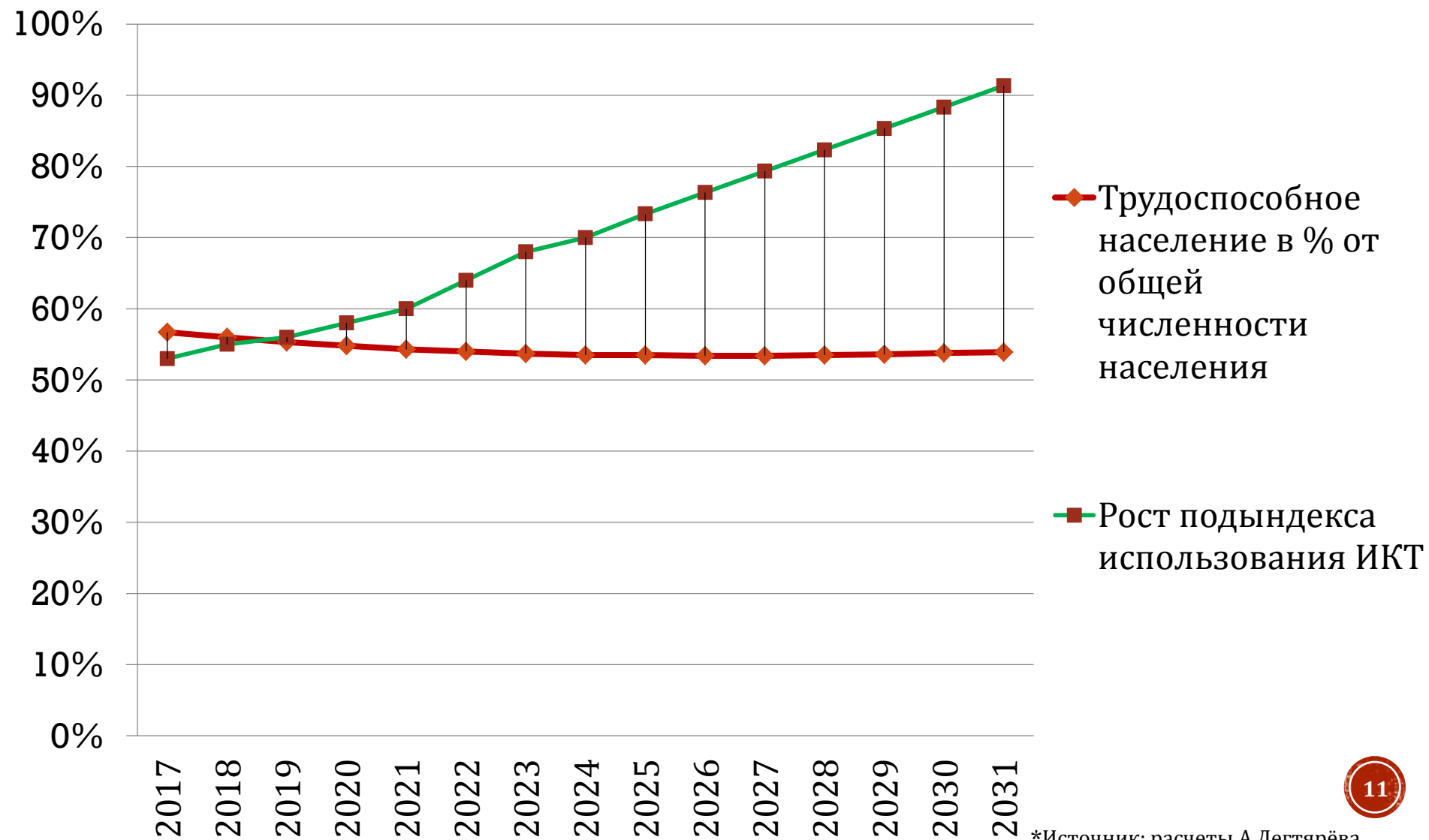
— Организации, имевшие веб-сайт в сети Интернет

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
99,3	93,3	93,7	93,7	93,8	94,1	94,0	94,0	93,8	92,3	92,4
63,6	69,1	74,4	78,5	81,9	83,1	85,2	86,5	84,2	84,0	87,6
61,3	67,8	73,7	78,3	82,4	84,8	86,9	88,1	89,0	88,1	88,7
21,1	19,8	22,8	24,1	28,5	33,0	37,8	41,3	40,3	42,6	45,9

## ПРОНИКНОВЕНИЕ ИКТ В РОССИИ



## ИКТ - КОМПЕНСАЦИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПРОВАЛА



## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА РЫНКЕ ТРУДА** **(РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА 2016)**

Система работы с почтой и документами – 67%

IP-телефония – 52%

Облачное хранилище данных – 50%

Корпоративные социальные сети – 43%

Мессенджеры – 39%

Системы управления проектами – 32%

CRM-системы – 18%

Системы ведения задач – 16%

## ***ПРОБЛЕМА ИДЕНТИФИКАЦИИ И АНАЛИЗА РАБОЧИХ МЕСТ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ***

**«Цифровое» рабочее место одновременно является:**

- и технологией,
- рабочим местом,
- орудием труда,
- средой взаимодействия,
- но и - производственным результатом
- и механизмом оценки этого результата.

**Поэтому идентификация рабочих мест в цифровой экономике представляет собой одну из главных научных и практических проблем.**

## **ТЕХНИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ (ПОТЕНЦИАЛ) АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОФЕССИЙ:**

1. <5% профессий (занятий) состоят из трудовых функций , которые возможно автоматизировать на 100%
2. ~60% профессий (занятий) состоит из трудовых функций, которые можно автоматизировать на 80%
3. Автоматизация возможно менее сего для: психиатры, законодатели и др.
4. Автоматизация наиболее подходит для: операторы машин, туроператоров, складских клерков и др.
5. Категории трудовых функций , которые имеют наибольший потенциал для автоматизации:
  - Сбор и обработка информации (64-69% рабочего времени могут быть автоматизированы)
  - Предсказуемые физические функции (81% рабочего времени может быть автоматизирован)

## **2. ЛОГИКА И НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА ВЗАИМОСВЯЗИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И СФЕРЫ ТРУДА:**

1. Инновационная экономика и СТО
2. Типы социально – трудовых отношений
3. Предприятие - компетенции, профстандарт - контракт, эффективность труда
4. Сетевизация экономики и СТО
5. Дистанционная занятость - инновации
6. Сегментации рынка труда и его новая архитектура
7. Зеленеют ли рабочие места в цифровой экономике?
8. Национальная программа развития СТО



## **2.1. ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА - ЭТО ИННОВАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ РАЗВИТИЯ СТРАНЫ И, СООТВЕТСТВЕННО, РЫНКА ТРУДА И СТО**

### **В этом случае предполагается:**

- усиление дифференциации и гибкости сегментов рынка труда под воздействием факторов НТП и ИКТ
- формирование новых “нестандартных” форм занятости
- формирование **новых типов** трудовых отношений (и главное – их **индивидуализация**) и **новых моделей** ценообразования на рабочую силу
- более объемное включение российского рынка труда в международную специализацию и др.



## ***2. 2. КЛАССИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СТО И ИХ ТРАНСПАРЕНТНОСТЬ НОВЫМ УСЛОВИЯМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ***

### **Типы СТО :**

- Патернализм
- Социальное партнерство
- Субсидиарность
- Конфликт
- Дискриминация
- Прекаризация занятости и СТО

## ***НОВОЕ В ТРУДОВЫХ РИСКАХ И ПРОТИВОРЕЧИЯХ***

- 1.** Дискриминация на основе различий в цифровых компетенциях работников
- 2.** Содержание и оценка трудовых конфликтов в «цифровом» измерении (конфликт такси «uber»)
- 3.** Доклад МОТ «World Employment and Social Outlook – Trends 2016»: в странах мира уровень прекаризованной, незащищенной занятости по прогнозам в 2019 г. составит 45,8%. Этот показатель практически не учитывает «цифровой прекаризации занятости»
- 4.** Проблема компетентности Рострудинспекции...



## ***2.3. Цифровая экономика: предприятие - компетенции, профстандарт, контракт, оценка эффективности труда.***

***Основа подхода – 4-ый Диалог в концепции  
МОТ – «Будущее сферы труда»***

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Минтруд России совместно с работодателями и профсоюзами проводит эксперимент по электронному документообороту (приказ от 26.03.18 г.)**

- **«Электронная трудовая книжка»** - подготовлен проект закона о создании информационной базы сведений о трудовой деятельности работников. База формируется путем передачи работодателем сведений в электронном виде в Пенсионный фонд России.
- **«Кадровый документооборот в организации»** – внедрение норм для предоставления работодателю возможности ведения кадрового документооборота в электронном виде (**право, а не обязанность**) прием/увольнение на работу, переводы, предоставление отпусков, учет рабочего времени, ознакомление с локальными нормативными актами, уведомления разного характера и др.
- **«Электронный надзор»** - взаимодействие между работодателем и инспекциями по труду, рассмотрение обращений граждан.

## **2.3. Цифровая экономика: кадровая политика**





## ***РИСКИ НЕСООТВЕТСТВИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПРОСУ НА ТРУД***

**работники цифровой экономики должны уметь:**

- генерировать и обрабатывать сложную информацию
- мыслить систематически и критически
- принимать решения
- быть адаптируемыми и гибкими в отношении новой информации; креативными
- идентифицировать и решать реальные проблемы.

**НОВЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ  
(в т.ч. дополнительного)**

## **НЕОБХОДИМОСТЬ ДОПОЛНЕНИЯ ПРОБЛЕМНОГО РЯДА стандартизации и сертификации персонала**

1. Мера обязательности и ограничения в применении
2. Профессиональный стандарт – талант: проблема соотношения
3. Сфера применения – структуризация мира профессий (Опыт Германии – 333 и 53 – регулируемые профессии)
4. Системное представление о рисках и последствиях с позиции цифровой экономики (место ИКТ – мера знания, компетенции, обобщенные функции и др.)



## ***ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА - РОСТ ЗНАЧИМОСТИ В СИСТЕМЕ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ***

**Эффективным** в экономической теории считают такой контракт, условия которого позволяют обеспечить большую, чем в отсутствие данного контракта, степень соответствия действий работников (агентов) интересам работодателя (принципала).

Основные понятия, формирующие эффективный контракт как категорию и как институт, регулирующий СТО, покоятся в теории агентских отношений, в рамках которой рассматриваются:

- **ожидаемые выгоды и издержки агентов при различных формах контрактов,**
- **поведенческие предпосылки агентов,**
- **атрибуты и внешняя среда транзакций и др.**

## Принципы построения эффективного контракта с позиции СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ\*

уровень заработной платы должен быть сопоставим с зарубежными стандартами

величина заработной платы должна отражать ответственность и обязанности работника, стимулирующие схемы должны быть четко связаны с легко измеримыми показателями результативности

контракт должен мотивировать работника к достижению поставленных целей с помощью систем денежного поощрения и санкций

контракт должен содержать «экзогенные» показатели результативности

контракт должен создавать весомую систему нематериальных стимулов, моральных поощрений и возможностей развития личного потенциала работника

контракт должен учитывать особенности индивидуальной мотивационной структуры работников.



## ***Позиция МОТ: о современном облике трудового контракта***

- 1. **Многообразие** - как фактор соответствия новой сегментации системы рабочих мест;
- 2. **Повышенная социализация** - как защита от прекаризации занятости и социально – трудовых отношений, новых форм дискриминации и конфликтов;
- 3. **Формирование реальной системы нормативно-законодательного регулирования и ответственности в контрактных социально-трудовых отношениях, в логике трипартизма.**



## **ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ труда в ЦИФРОВОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Методика эффективных контрактов (работа на результат)

КРІ

Геймификация

Колесо баланса личной и рабочей жизни

Наличие экономического эффекта от внедрения «работы в облаке» для всех участников СТО

## **2.4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СЕТЕВЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ**

1. Организация предприятий по географическому принципу (кластеры, промышленные округа)
2. Организация предприятий по вертикальным цепям производителей продукта
3. Организация горизонтальных сетевых предприятий на базе схожести видов деятельности

**Объединение работников может происходить в этой же логике: по принципу принадлежности к определенной профессии (профессиональные сообщества, практические сообщества) и на основе общих интересов (территорий, производств, кластеров). Профсоюзам предстоит стать мудрыми и гибкими, стремиться к тому, чтобы было сформировано право и возможность образования профсоюзов при любом типе сетевой организации.**

## **2.5. СТО в условиях цифровизации и развития дистанционной занятости**

- Телеработа (teleworking)
- **E-work**
- «Работа в облаке» (Cloudworking)
- Краудсорсинг
- Краудфандинг
- Фриланс
- Гибкие формы занятости ( Flexible work)
- Хобо (иногда «кочевая работа»)
- Офшорная телеработа
- Коворкинг
- Аутстаффинг, лизинг персонала
- Оффшорная работа
- Ряд других схожих, НО с отличающимися названиями



## ***ДЕТАЛИЗАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В СТО***

- 1. Изменение в философии подхода к осуществлению трудовой деятельности**
- 2. Основной формат взаимодействия не личное общение, а посредничество ИКТ**
- 3. Свободный график**
- 4. Интеграция личной жизни и работы**
- 5. Совмещение рабочего пространства с личным**
- 6. Мобильность территориальная, производственная**
- 7. Командная работа на расстоянии**
- 8. Оценка работы только по ее результатам**
- 9. Самомотивация**
- 10. Изменение фундаментальных подходов к обучению и выходу на рынок труда**

## ***ЗАДАЧА И ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СТРУКТУРИЗАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ***

- 1. По методам правового регулирования**
- 2. По типу субъектов СТО**
- 3. По уровню компетенции работников**
- 4. По организации контроля**
- 5. По использованию рабочего времени**
- 6. По организации и степени взаимодействия на производстве**
- 7. По степени применимости**
- 8. По расположению рабочего места**
- 9. По характеру восприятия (оппортунизм и др.)**
- 10. По географическому признаку**



## ВАКАНСИИ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РФ

Отрасль	% удаленно
Страхование	61,16%
Банки, инвестиции, лизинг	60,81%
Некоммерческие организации, волонтерство	42,15%
Маркетинг, реклама, PR	26,74%
Кадры, управление персоналом	25,24%
Продажи	18,80%
Наука, образование, повышение квалификации	13,52%
СМИ, издательства	12,22%
IT, Интернет, связь, телеком	12,00%
Административная работа, секретариат, АХО	10,51%
Консалтинг, стратегическое развитие	4,66%
Транспорт, логистика, ВЭД	2,46%
Дизайн	1,42%
Медицина, фармацевтика, ветеринария	1,29%
Топ-персонал	0,57%

На основе данных базы вакансий ресурса [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru).

Данные приведены в % от общего количества вакансий по всей РФ. Дата: 09.2017

## 2.6. НОВАЯ АРХИТЕКТУРА РЫНКА ТРУДА : ИЗМЕНЕНИЯ В ЕГО СЕГМЕНТАЦИИ

Факторы сегментации РТ и цифровая экономика:



- Географические,
- Демографические,
- Социально-экономические (образование, профессиональная структура, трудовой стаж, уровень доходов, накопления, высвобождение, безработица и др.),
- Отраслевые (динамика развития, размер предприятия и др.),
- Экономический цикл (банкротство, поглощения , слияния и др.),
- Тип трансформации экономики (приватизация, конверсия и др.),
- ?? ПРОЕКЦИЯ МЕРЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ.....?

## 2.7.ЗЕЛЕНАЯ ЭКОНОМИКА и ЦИФРОВИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

### ЗЕЛЕНАЯ ЭКОНОМИКА

- «...повышает благосостояние людей и обеспечивает социальную справедливость и при этом существенно снижает риски для окружающей среды и обеднение природы»
- ОЭСР разработала и ввела концепцию «зеленого роста», определив ее как - рост ВВП, который подчиняется «зеленым» условиям и делает упор на «зеленые» секторы как на новые двигатели роста.
- «Зеленый» рост представляет собой как проблему, так и возможность для рынка труда, который, в свою очередь, является основным фактором возможного «зеленого» роста.

### ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА

- «...делает мир быстрее...» об этом свидетельствует масштабность проникновения цифровой экономики на рынок труда;
- в связи с цифровой революцией появляются принципиально новые предпосылки формирования рабочих мест;
- Цифровая экономика приводит к выделению особого нестандартного сегмента на рынке труда в сфере занятости;
- количественные и качественные характеристики рабочих мест усложняются и/или усиливаются.

*«...ЕСЛИ «ЗЕЛЕННЫЕ» РАБОЧИЕ МЕСТА БУДУТ МОСТОМ, ВЕДУЩИМ  
К ПО-НАСТОЯЩЕМУ УСТОЙЧИВОМУ БУДУЩЕМУ, ТО  
СОВРЕМЕННАЯ СИТУАЦИЯ НУЖДАЕТСЯ В ПЕРЕМЕНАХ»  
ДОКЛАД МОТ*

МОТ считает, что «зеленые» рабочие места имеют следующий функционал:

- снижение потребление энергии и сырья;
- ограничение выбросов загрязняющих веществ;
- минимизация уровня отходов и загрязнений;
- сохранение и восстановление экосистемы;
- создание возможности адаптации к изменению климата для предприятий и групп населения.

## **«ЗЕЛЕНЕЮТ» ЛИ РАБОЧИЕ МЕСТА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ?**

**ДА!** - рабочие места в цифровой занятости по данным критериям МОТ могут быть, безусловно, отнесены к категории «зеленых».

**Однако** необходима их оценка по критериям достойности труда, которая представляет собой отдельную задачу качественного и количественного определения: сферы деятельности, организации, рабочего места и др.

## ***(2.7.) К ЗАКЛЮЧЕНИЮ...***

- Признанные мировым сообществом стандарты «зеленого» рабочего места представляют ***собой сложную многовекторную категорию***
- Достоинность таких видов работ и возможности ***признания их «зелеными» возможно только в случае удовлетворения критерия достойности труда***
- ***Трудовое измерение цифровизации экономики с учетом требований зеленой экономики формируют серьезные вызовы традиционным представлениям о рабочих местах (их системе, структуре, сегментации и др.) и высвечивают направления трансформации, требующие разработки новых методических подходов к управлению системой рабочих мест***

## **ВЫВОДЫ из АНАЛИЗА ВЗАИМОСВЯЗИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И РАЗВИТИЯ СТО**

### **Предполагается необходимость:**

- как уточнения отдельных положений в трудовом законодательстве, так и формирования в нем новых концептов;
- развития профессиональных стандартов с учетом появления категории «зеленых» рабочих мест и их признаков в цифровой экономике;
- обновления требований к организации труда (к примеру, искусственная коллективизация труда через обязательное посещение офисов и пр.);
- популяризации нового знания на программах обучения всех уровней высшего образования;

## **ОСОВНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ПО СМЯГЧЕНИЮ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА ТРУДОВУЮ СФЕРУ**

1. совершенствование нормативно-законодательной базы трудовых отношений, устраняющее ее отставание от реальных потребностей рынка труда;
2. усиление контроля выполнения законов и норм, улучшение учетно-статистической работы в отношении новых видов занятости;
3. укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства,
4. идентификация новых видов занятости, формализацию статуса работников, занятых новыми видами труда;
5. обеспечение условиями для высокоэффективного и социально защищенного труда.



## Поэтому - наши главные задачи:

1. Активно разрабатывать трудовую проблематику цифровой экономики в содержании Новой Экономики Труда;
2. Фундаментальные научные исследования новых проблемных полей;
3. Системный независимый мониторинг реальных процессов функционирования системы СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ и институтов, регулирующих и формирующих новые социально-трудовые отношения в России.

**ВОПРОСЫ?**

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**



# Литература

- Атлас новых профессий. Альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Сайт проекта: [atlas100.ru](http://atlas100.ru). Полный текст: [atlas100.ru/upload/pdf\\_files/atlas.pdf](http://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf)
- Будущее образования: глобальная повестка. Доклад, подготовленный Агентством стратегических инициатив, Московской школой управления «Сколково» и Сколтехом в рамках глобального форсайта образования до 2035 года. Сайт проекта: [edu2035.org](http://edu2035.org). Карта форсайта: [map.edu2035.org](http://map.edu2035.org). Краткий текст доклада: [edu2035.org/pdf/GEF.Agenda\\_ru.pdf](http://edu2035.org/pdf/GEF.Agenda_ru.pdf)
- Россия 2025: от кадров к талантам. The Boston Consulting Group. Октябрь 2017
- Эпоха «гринфилда» в образовании. Исследование Центра образовательных разработок Московской школы управления СКОЛКОВО (SEDeC), сентябрь 2013. [skolkovo.ru/public/media/documents/research/education\\_10\\_10\\_13.pdf](http://skolkovo.ru/public/media/documents/research/education_10_10_13.pdf)
- Форсайт образования 2035. Взгляд в будущее образования в 2035 год. Электронный ресурс: <http://changelab.tilda.ws/foresight2035>

