

DOI: 10.18721/JE.12504  
УДК 331.522.681.3

## СУЩНОСТЬ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВИРТУАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Т.Б. Русакова**

Санкт-Петербургский государственный морской технический университет,  
Санкт-Петербург, Российская Федерация

В данной статье мы предлагаем обсудить социально-экономическую новацию на рынке труда – виртуальный рынок труда. Его становление в национальных и мировой экономиках происходит на основе информационно-коммуникативных технологий и связано с появлением виртуальной коммуникации и специфического объекта купли-продажи – информационной трудовой услуги. От перспектив его развития в значительной степени будет зависеть скорость адаптации национального рынка труда к вызовам условиям внешней среды и качество человеческого капитала основного ресурса в условиях глобализации. Виртуальный рынок труда как системное явление в отечественной литературе изучен мало и фрагментарно, что делает проблематику исследования особенно актуальной и сложной. Именно поэтому свою цель автор видел в обосновании системного подхода к анализу виртуального рынка труда и его фактически сложившейся модели в России. Обзор представленного в литературе материала позволили автору уточнить категорийный аппарат, обосновать правомерность использования термина «виртуальный рынок труда» и выбрать методологические предпосылки исследования. На наш взгляд, достоверность и обоснованность теоретических выводов при анализе динамично развивающихся новых форм трудовых коммуникаций может быть достигнута только на основе использования принципов системного анализа. Выявление системных и специфических признаков позволили автору признать виртуальный рынок труда подсистемой макроэкономического рынка труда, взаимодействующего с реальной подсистемой. Важнейшей составляющей этого взаимодействия, имеющей прикладное значение, является определение границ виртуального рынка. В работе рамки виртуального рынка ограничиваются новыми видами трудовых коммуникаций между высококвалифицированными работниками и работодателями, реализуемые через цифровые платформы. Для изучения адаптационного потенциала был проведен анализ российского виртуального рынка труда. По результатам анализа сформулированы ключевые барьеры, сдерживающие его развитие. Автор надеется, что предложения по их устранению, могут быть полезны при анализе и прогнозировании рынка труда. Большинство выводов в статье носят дискуссионный характер и открывают простор для дальнейших исследований в данной области.

**Ключевые слова:** рынок труда, виртуальный рынок труда, интернет, дистанционная занятость, информационно-коммуникационные технологии, информационные услуги труда

**Ссылка при цитировании:** Русакова Т.Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12, № 5. С. 44–57. DOI: 10.18721/JE.12504

## VIRTUAL LABOR MARKET: ESSENCE AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT IN RUSSIAN FEDERATION

**T.B. Rusakova**

State Marine Technical University, St. Petersburg, Russian Federation

The paper considers a new type of labor market in the digital economy that is the virtual labor market evolving in national and world economies based on information and communication technologies. The virtual labor market is associated with virtual communications and a new

specific commodity, information labor services. The potential for the development of the virtual labor market is the key factor largely shaping how fast the national labor market can adapt to the challenges of the external environment and the quality that human capital has as the main resource in the context of globalization. The virtual labor market is poorly understood in Russian literature as a systemic phenomenon; which makes the problems raised in the study particularly relevant and complex. The goal of the study has consisted in substantiating the systemic approach to analysis of the virtual labor market and its model currently existing in Russia. Review of the material given in the literature allowed to refine the set of categories pertaining to the problem, substantiate the term “virtual labor market” and choose the methodological principles for the study. Reliable and valid theoretical conclusions in analysis of dynamically developing new forms of labor communications can only be achieved by using the principles of systemic analysis. Identifying systemic and specific factors allowed to consider the virtual labor market as a subsystem of the macroeconomic labor market that interacts with the real subsystem. The most important component of this interaction, which is important for practical applications, is defining the boundaries of the virtual market. For the purposes of this study, the virtual market was limited to new types of labor communications between highly skilled workers and employers, happening through digital platforms. Analysis of the Russian virtual labor market was carried out to understand its adaptive potential. Based on the results of the analysis, we have formulated the key barriers that hinder its development. We believe that the measures proposed for eliminating these barriers may be useful in analysis and forecasting of the labor market. Most of the conclusions in the article are open for debate, pointing to new directions for further research in this field.

**Keywords:** labor market, virtual labor market, Internet, distance employment, information and communication technologies, information labor service

**Citation:** T.B. Rusakova, Virtual labor market: Essence and prospects for development in Russian Federation, St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics, 12 (5) (2019) 44–57. DOI: 10.18721/JE.12504

*Введение.* Применение современных цифровых технологий создает предпосылки для появления новых объектов и субъектов рыночных взаимодействий, модифицирует принципы координации их деятельности, диверсифицирует формы и усиливает интенсивность коммуникаций в виртуальном пространстве. Эти перемены сопровождаются расширением границ уже традиционных рынков и появлением качественно новых рыночных структур. Многие эксперты, в частности С. Паринов, предполагают, что «поскольку обмен информацией лежит в основе всех социально-экономических взаимодействий, то любое значительное изменение условий и возможностей для информационных взаимодействий людей меняет социально-экономическую среду и, следовательно, меняет условия для функционирования всех институциональных структур общества» [1, с. 8].

К таким социально-экономическим новациям, на наш взгляд, правомерно отнести виртуальный рынок труда. Сегодня можно говорить,

что он не только возник, но и постепенно начинает интегрироваться в национальный рынок труда, усиливая адаптивный механизм последнего. Так, виртуальный рынок труда, располагая собственными ресурсами развития и обладая значительным потенциалом для создания новых высококвалифицированных рабочих мест, способен стать важным источником инновационной занятости и фактором роста производительности труда. Между тем при отсутствии соответствующих механизмов его регулирования и институционализации он может создать новые угрозы, например, развитие прекариальной или теневой занятости. Исходя из этого, проблемы научного анализа виртуального рынка труда становятся весьма актуальными.

Однако любой исследователь виртуального рынка труда оказывается в сложном положении, поскольку ему предстоит изучить новое социально-экономическое явление, развитие которого тесно связано с факторами динамично меняющейся внешней среды. Глубокому анали-

зу взаимосвязанности процессов и явлений также препятствует отсутствие постоянного мониторинга, и как следствие скудность количественной информации о факторах конъюнктуры и емкости рынка. И наконец, следует отметить, что проблематика виртуального рынка имеет многоаспектный характер, в силу чего возрастает значимость обоснования методологических подходов, уточнения терминологического аппарата.

Анализ современных исследований только подчеркивает начальный этап осмысления новой рыночной структуры. Он характеризуется тремя особенностями: фрагментарностью (например, рассмотрением только структуры и последствий дистанционной занятости [2–8], ее институтов [9, 10]), слабой проработанностью методологических подходов [11] и отсутствием терминологической определенности категорий. Это означает, что сегодня уже необходим переход к следующему этапу, а именно сущностному анализу виртуального рынка, перспектив и проблем его развития. Именно поэтому цель написания статьи мы видим в системном анализе виртуального рынка труда, характеристике его фактически сложившейся модели в РФ и выявлении барьеров на пути ее развития.

*Методология исследования.* С нашей точки зрения, виртуальный рынок труда необходимо рассматривать как систему экономических отношений между территориально распределенными экономическими субъектами по поводу купли-продажи трудовых информационных услуг, существующую на основе современных цифровых технологий в глобальном информационном пространстве. Заметим, что сегодня в научной литературе для описания новой рыночной структуры авторы используют разные термины: «электронный рынок труда» [9, с. 13], «цифровой рынок труда» [11, с. 39], «виртуальный рынок» [12, с. 27]. В данном исследовании мы настаиваем на термине «виртуальный рынок труда», так как с нашей точки зрения, на основе коммуникационных и информационных возможностей глобальной сети Интернет объектно-

субъектные отношения на рынке труда именно виртуализируются. Это означает что, во-первых, какая-то часть отношений, связанных с куплей-продажей информационных услуг труда, переносится из реального пространства в виртуальное пространство сети Интернет, во-вторых, виртуальные объектно-субъектные отношения начинают замещать определенные сегменты «реального» рынка труда.

Получение целостного знания о виртуальном рынке труда связано с проблемой выбора адекватной методологии анализа. По нашему мнению, выбор должен быть сделан в пользу тех подходов, которые позволяют представить новую рыночную структуру как сложный объект, состоящий из взаимодействующих и взаимосвязанных элементов, и одновременно как часть объекта более высокого уровня. Поэтому мы предлагаем рассматривать виртуальный рынок труда как подсистему национального рынка труда (наравне с реальной подсистемой). Но в таком случае многосторонний анализ сущностной специфики виртуального рынка будет затруднен без учета характера его взаимосвязей, как с внешней средой, так и реальной подсистемой рынка труда. Вышесказанное является весомым аргументом в пользу выбора системного подхода как методологической основы исследования. Системный анализ виртуального рынка труда используем для решения следующих задач:

обоснование объективной необходимости возникновения виртуального рынка труда и проведение сравнительного анализа общесистемных и специфических признаков виртуального рынка труда;

изучение состояния и раскрытие адаптационного потенциала российского виртуального рынка труда на макроуровне;

выявление барьеров на пути развития виртуального рынка труда в РФ и поиск способов их преодоления.

*Результаты исследования.* Рынок труда относится к тому типу рынков, которые в значительной степени развиваются под воздействием



факторов внешней среды. Основными трендами ее развития выступают диджитализация экономики и глобализация. С первым трендом связано внедрение информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в бизнес-процессы, что приводит к модернизации многих секторов экономики в направлении автоматизации и роботизации, «оцифровке» экономического и социального пространства, возникновению новых моделей бизнес-взаимодействия (сетевой или проектной экономики, экономики совместного пользования и т. д.), Постоянная модификация персональных устройств, развитие мобильной связи и широкополосного интернета, повышение их производительности и снижение стоимости Интернета меняет сферу жизнедеятельности человека и среду его общения. Новые цифровые платформы создают условия для реализации рыночных взаимодействий в режиме реального времени онлайн. Второй тренд связан с многовекторным развитием глобального информационного пространства в результате внедрения всё новых видов ИКТ и спутниковой связи, а также активизации территориальной экспансии сетей ИКТ. В результате усиливаются процессы информационной и экономической интеграции, формируется новая глобальная география. Глобализация информационного пространства динамично меняет пространственно-временные характеристики рыночных взаимодействий.

Взаимодействие указанных факторов внешней среды создают тот универсальный технологический базис, в рамках которого начинают происходить принципиальные изменения в предмете, средствах, характере и организации труда. В качестве предмета труда все чаще выступает информация, представленная в цифровой форме и записанная на электронных и оптических (лазерных) носителях. Важнейшими средствами труда становятся средства и способы доставки информации: смартфоны, айфоны, компьютерное оборудование, в частности персональные компьютеры, планшеты, а также программное обеспечение. Активно идет процесс создания цифровой инфраструктуры, предостав-

ляющей доступ потребителей к цифровой информации, создающей условия для эффективного рыночного взаимодействия субъектов и обеспечивающей информационную безопасность. Она включает сеть Интернет, локальные проводные сети, беспроводные сети, спутниковую связь. В экономическом и информационном пространстве появляется все больше возможностей для формирования качественно новых рабочих мест. От традиционных стационарных рабочих мест они отличаются организацией деятельности в виде набора разнообразных проектов, использованием виртуального рабочего стола с сетевым доступом ко всей необходимой и обновляемой в режиме реального времени информации с любого места и с любого устройства, отсутствием территориальной привязки работника к работодателю.

Все это в совокупности меняет содержание и характер труда. Содержание становится тесно связанным с обработкой и анализом информации или созданием новой информации и знания. Именно поэтому особым объектом купли-продажи на рынке труда сегодня становятся информационные услуги, оказываемые посредством сети Интернет (консалтинг, аналитика, обзоры, переводы, финансовый анализ и т. д.), и услуги, поставляемые исключительно в цифровом виде (разработка дизайна интернет-сайта, разработка интерфейса, создание веб-сайтов и т. д.). В характере труда усиливается творческая и интеллектуальная составляющие. Труд становится автономным и мобильным, а выполнение трудовых функций связывается с овладением многими компетенциями. Человеческий капитал работников, функционирующих в информационном пространстве, получает информационное содержание и приобретает новые информационно-сетевые свойства [13, с. 25].

Под влиянием этих реалий в рамках национального рынка труда возникают и начинают активно развиваться качественно новые формы объектно-субъектного взаимодействия. Они достаточно разнообразны, поскольку ИКТ в той или иной степени востребованы большинством

современных организаций. К ним можно отнести, например, удаленную диспетчерскую службу такси, интернет-торговлю, отношения в рамках виртуальных компаний, деятельность специалиста в области дизайна, работающего на себя через интернет с одним или несколькими заказчиками и т. д. На данный момент времени вопрос идентификации виртуального рынка труда как подсистемы остается открытым [6, 14–16]. На первый взгляд, может показаться, что с точки зрения разработанности проблемы предпочтительнее всего отождествить виртуальный рынок труда с рынком дистанционной работы. Согласно ТК РФ главе 49.1 дистанционным трудом признается труд вне места нахождения работодателя, а также вне места, находящегося под его контролем. Другим важным признаком является условие использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет [17].

На наш взгляд, такой подход может привести к расширенной трактовке границы виртуального рынка труда, поскольку в законе не уточняются ни продолжительность работы вне стационарного места работодателя, ни характер труда, ни используемый функционал (IT-телефония, система работы с почтой и документами онлайн или комплексное программное обеспечение и т. д.). Подобная недосказанность способна внести неразбериху в круг решаемых проблем и затруднить их нормативное регулирование. К тому же в методологическом плане разные виды дистанционного труда с разной скоростью адаптируются к постоянной модификации ИКТ и происходящим под их влиянием изменениям в характере и организации трудовой деятельности. Следовательно, не все виды дистанционного труда можно рассматривать как адекватную форму адаптации рынка труда к потребностям цифровой экономики. С учетом вышеизложенного нами предлагаются следующие специфические признаки виртуального рынка труда:

триада экономических субъектов рынка труда. Вместо двух основных участников реального рынка – работодателя и работника, на виртуальном рынке труда действуют три участника – заказчик (работодатель), исполнитель (работник) и посредник (платформы) [18, с. 1]. Предложение в данном сегменте рынка формируют виртуальные работники, которые работают дистанционно и используют онлайн-технологии производства и продажи информационных услуг своего труда. Для них сети Интернет – это основной источник инновационной занятости или /и главный канал трудовых коммуникаций. Всех их объединяет готовность к оперативному и круглосуточному взаимодействию в цифровой среде, склонность к высокотехнологическому труду. Заказчики услуг труда (работодатели) представлены компаниями разного размера, расположенными в разных географических районах, находящимися на разных стадиях внедрения инструментов электронного бизнеса. Среди них есть как фирмы, имеющие бизнес и активы в «офлайн-мире», так и фирмы, которые изначально создавались как виртуальные. Цифровые технологии способствовали появлению виртуальных трудовых посредников. Они представлены универсальными «работными порталами» (HeadHunter, SuperJob, Rabota.ru, Job. ru, и др.), сайтами специализированных посредников, например, фриланс-биржи (Freelance.ru). Основными функциями цифровых платформ, главным образом прикладных, на рынке труда являются предоставление общего набора инструментов и услуг, которые обеспечивают взаимодействия между субъектами рынка труда в информационном пространстве и содействуют разработке новых «правил игры» на рынке. Как справедливо замечает Е. Садовая, «главное ноу-хау платформенных компаний – это не производство конкретных товаров или услуг, но создание условий и технологической базы для кардинального изменения моделей взаимодействия между субъектами в совершенно разных (собственно, даже не важно, каких именно) сферах экономической деятельности» [4, с. 37];

пространственная удаленность работодателя и работника. При этом все коммуникации между ними, в том числе и трудовая деятельность, осуществляются только в виртуальном пространстве посредством использования ИКТ. Обязательным условием этих процессов является регулярность. Как следствие свою специфику приобретают организация найма и отбора персонала, организация труда, обучение, мотивация, оценка результатов деятельности и др. Основные проблемы управления виртуальными сотрудниками в отличие от традиционных подходов смещаются в область информационного контроля и координации деятельности. Основой для определения вознаграждения является конечный результат: уровень сложности выполнения работ, а также уникальность оказанной информационной трудовой услуги. Оплата за оказанную услугу производится с помощью электронных платежных систем, зачастую с использованием электронных денег;

иной доступ работника к средствам производства и собственности. Например, сотрудник может использовать собственный компьютер и собственное программное обеспечение или

ИКТ, взятые в аренду в коворкинг-центрах или у самого заказчика. Это дает возможность наиболее мобильным профессионалам самостоятельно выходить на рынок, предлагая уже готовый информационный продукт и избегая отношений найма. Более того, значительно увеличивается ответственность самого работника за правильное распределение рабочего времени, своевременность выполнения работы, соблюдение требований охраны труда;

распространение виртуальных форм занятости. Основными ее формами являются удаленная виртуальная занятость и фриланс. Их сравнительный анализ представлен в таблице.

Сегодня на виртуальном рынке 51 % составляют программисты, 27 % – дизайнеры, 15 % – аналитики, 15 % – сотрудники финансовой поддержки. К востребованным профессиям относятся Web-мастера, переводчики, рекламисты и т. д. Среди тех, кто работает удаленно, большую часть составляют высококвалифицированные и творческие работники с высшим образованием и креативным возрастом (26–42 года) [19].

#### Сравнительный анализ форм занятости на виртуальном рынке труда

#### Comparative analysis of forms of employment in the virtual labor market

Признаки	Виртуальный дистанционный работник	Фрилансер
Тип занятости	Штатный сотрудник работает удаленно и контактирует с работодателем посредством использования ИКТ	Независимый работник самостоятельно реализует свои услуги посредством использования ИКТ
Тип трудового контракта	Бессрочный или срочный трудовой договор	Договор гражданско-правового характера или срочный трудовой договор
Тип работодателя	Юридическое лицо; один или два работодателя	Юридическое лицо или физическое лицо; несколько работодателей
Регулярность трудовой деятельности	Постоянная занятость, временная (совместительство)	Выполнение задания в указанный срок (как длительный, так и короткий)
Степень и характер распределения трудовой нагрузки	Нет свободы выбора заданий; гибкий график; контроль частичный; традиционная схема оплаты труда	Высокая степень свободы в выборе заказчика и заданий; гибкий график, контроль отсутствует; оплата по результату

И с т о ч н и к . Составлено автором.

В то же время для виртуального рынка труда характерны общесистемные признаки, которые позволяют его рассматривать как подсистему (наравне с реальным рынком труда) национального рынка труда. Таковыми признаками являются

*сложность*, поскольку в каждой подсистеме активно взаимодействуют друг с другом большая совокупность экономических субъектов,

*иерархичность*, которая проявляется в возможности сегментировать обе подсистемы по сходным критериям,

*адаптивность*, которая предполагает способность обеих подсистем рынка приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, результатом чего становится приобретение рынком труда новых свойств и траекторий развития.

Сформировавшаяся подсистема виртуального рынка труда уже сейчас начинает активно взаимодействовать с реальной подсистемой. Во-первых, потому, что многие субъекты одновременно заключают сделки на реальном и виртуальном рынках труда. Во-вторых, выстраивание сетевых форм рыночной координации, постепенный переход к проектной форме организации труда, в том числе и традиционными компаниями, с целью повышения гибкости и сокращения транзакционных затрат неизбежно сопровождается уменьшением сферы применения традиционных трудовых практик [20, с. 61–62]. К примеру, увеличивается число срочных контрактов, численность внештатных, временных и других категорий работников, появляются новые формы занятости (надомная занятость, телезанятость, и т. д.), более гибко распределяются во времени и пространстве графики и режимы работы. Таким образом, реальный рынок труда становится все более фрагментированным [21, с. 7; 22, с. 29]. В-четвертых, работодатели обеих подсистем начинают активно конкурировать за привлечение высококвалифицированных специалистов, прежде всего, IT-профилей. Наконец, обе подсистемы связаны общим оборотом рабочей силы и процессами реаллокации рабочей силы. Таким образом, сегодня наблюдаются про-

цессы конвергенции двух подсистем, и осуществляется формирование гибридной (дуальной) формы национального рынка труда. Именно ему предстоит найти способы адаптации к таким серьезным вызовам со стороны внешней среды, как

изменение природы многих профессий или их полное исчезновение [23–25], сокращение жизненного цикла профессии и усиление роли компетенций, поляризация занятых и «вымывание» профессий, требующих среднего уровня квалификации [25–27],

выход на рынок молодого поколения «Y и Z» и увеличение срока выхода на пенсию [28] и обострение конкуренции за высококвалифицированных виртуальных работников в глобальной экономике [29].

Одним из возможных ответов на них может стать развитие виртуального рынка труда. Теоретическим обоснованием нашей гипотезы могут служить его свойства. Исходя из логики нашего анализа, выделим некоторые из них.

*Гибкость.* Условия занятости на виртуальном рынке допускают большую самостоятельность работника в регулировании параметров собственной занятости в соответствии с индивидуальными потребностями и макроэкономической ситуацией. В дополнение к этому повышается степень свободы действий работника, о чем свидетельствует расширяющаяся практика множественной занятости. У работодателя появляются широкие возможности гибкого регулирования численности занятых, продолжительности рабочего времени, режимов труда, динамики оплаты труда, принципов организации коммуникаций. Это счет этого он стремится добиться экономии затрат, внедрения нововведений, оптимизации схем взаимодействия и быстрой адаптации к циклическим, технологическим изменениям. В исследовании дистанционной занятости в РФ, проведенном «Битрикс24» и J'son & Partners Consulting, отмечается, что ежегодный эффект за счет внедрения гибкой и эффективной организации рабочего времени оценивается в 27 млрд р., экономии на содержании офисного рабочего места – в размере 38 млрд р., расширения геогра-



фии найма и сокращении затрат на оплату труда в в размере 3 млрд р. [19].

*Глобальный характер трудовых рыночных транзакций.* Трудовая деятельность осуществляется внутри глобальной взаимосвязанной сети Интернет, что создает предпосылки для виртуальной миграции. Таким образом, формируется новый тип высококвалифицированной и мобильной рабочей силы, которая не встречает барьеры при выходе на глобальный рынок труда. В свою очередь работодатели в условиях жесткой конкуренции за счет использования виртуальной миграции высококвалифицированных специалистов способны не только сократить затраты, но и осуществить продвижение в более прибыльные сферы бизнеса. Таким образом, субъекты виртуального рынка труда порой могут реализовать возможности, которые в собственных странах либо недоступны, либо дороги;

*Динамизм.* Его факторами являются интерактивный режим коммуникаций, а также новая форма мобильности работника – виртуальная. На наш взгляд, виртуальную мобильность можно определить, как способность экономических субъектов свободно перемещаться в виртуальном пространстве и их умение организовать разнообразные формы виртуальных коммуникаций, не имеющих формальных географических и временных ограничений. Высокий уровень динамизма поддерживается постоянным совершенствованием системы Интернета, его удешевлением развитием новых облачных технологий и т. д.

Из сказанного видно, что виртуальный рынок труда обладает большим потенциалом возможностей для решения таких задач, как:

- адаптация высвобождаемых в процессе цифровизации «белых воротничков». К примеру, к 2020 году исчезнут профессии юрисконсульта, нотариуса, бухгалтера, аналитики, статистика, копирайтера, журналиста, референт-переводчика, оператора государственных услуг и т. д. [24, с. 263]. Это те категории экономически активного населения, которые недавно относили себя к классу «белых воротничков» и считали средним классом. Таким образом, возникает

проблемы трудоустройства целого социального слоя людей, обладающих высоким уровнем образования, навыками работы в интернете по профилю своей деятельности. Для наиболее мобильных из них после переподготовки виртуальный рынок труда открывает перспективы дальнейшего развития и управления своей карьерой;

- предотвращение застойной безработицы, пополнение недостающей высококвалифицированной рабочей силой отдельных отраслей или регионов и предотвращения ее оттока. Так, отсутствие высококвалифицированных и хорошо оплачиваемых рабочих мест является одной из причин застойной безработицы в ряде регионов страны. С другой стороны, часть регионов, имеющих стратегическое значение (с точки зрения географического положения и экономического потенциала), из-за нерациональных потоков внутренней миграции уже сегодня лишились сотен тысяч жителей, например Урал, Сибирь, Дальний Восток [30, с. 25]. Одновременно с этим, в экономике появились новые профессии, связанные с экологией, качеством, бережливым производством и т. д. Вот только спрос на эти профессии в регионах и отраслях сегодня сложно удовлетворить за счет собственных трудовых ресурсов. Немаловажно и то, что из-за недоступности жилья, высоких ставок по ипотеке, высоких затрат на переезд смена местожительства в поисках работы была и остается достаточно затруднена. Благодаря развитию виртуального рынка труда формируется национальное виртуальное пространство, в рамках которого не требуется физическое перемещение;

- вовлечение в экономически активное население социально-уязвимых слоев населения. Например, для инвалидов, занятость на виртуальном рынке может стать иногда единственным доступным вариантом трудоустройства. Студентам и молодежи он может предоставить рабочие места, позволяющие совмещать дневную форму обучения с учебой, получать начальный профессиональный опыт, иметь заработок. Крайне важно, что виртуальная занятость способна стать инструментом противодействия оттоку талантливой молодежи за рубеж. Наконец, женщинам



она позволит наиболее успешно сочетать работу с семейной и репродуктивной сферами жизни.

Таким образом, за счет занятости на виртуальном рынке возможно снижение безработицы и повышение эффективности реаллокации трудовых ресурсов. Более того, виртуальные работники менее подвержены процессам безработицы в условиях кризиса, поскольку, работают в тех областях, которые демонстрируют меньшую зависимость от делового цикла.

Несмотря на очевидные адаптационные преимущества, виртуальный рынок в РФ развивается медленнее, чем в развитых странах. К примеру, в развитых странах доля таких сотрудников на рынке труда уже сегодня составляет 17 %, а в ряде стран, в частности в Японии и США, достигает почти 40 % от всех работающих [15]. В России по данным исследования J'son & Partners только к 2020 году порядка 20 % рабочих мест в России будет полностью виртуализовано, с возможностью работать удаленно, из любого места [19]. Стоит заметить, что количественные и качественные оценки могут иметь значительный разброс в зависимости от выбранных критериев статуса «дистанционного работника» [6, 14–16]. Например, в том же исследовании Битрикс24, J'son & Partners Consulting категория «дистанционный работник» трактуется более широко, чем это прописано в российском законодательстве. Кроме того, в РФ отсутствует официальная статистика, и ее заменяют пока экспертные оценки или выборочные региональные опросы [8, 19; 31].

Перспективы российского виртуального рынка труда в значительной степени будут зависеть от скорости и эффективности преодоления барьеров, сдерживающих его развитие. В рамках данной статьи мы рассмотрим подробнее барьеры, возникающие на макроуровне, несколько не умаляя значимость преодоления других барьеров. Ими, на наш взгляд, являются:

- снижение социальной защищенности виртуальных работников. В основе ухудшения социальной защищенности лежат те же, предпосылки, что и обуславливают гибкость. Основными формами проявления данного тренда являются

полный или частичный демонтаж института стандартных трудовых договоров, ограничение доступа к социальной защите, неустойчивость размера и нерегулярность получения заработной платы, ослабление охраны труда. Особые риски возникают в ситуации, когда отношения между работодателем и работником обслуживает организация-провайдер [5, с. 49];

- слабая информированность населения о механизмах организации дистанционной работы, ее правовом статусе, рисках и преимуществах. Это вызывает недоверие к виртуальным рабочим местам и нежелательные ассоциации с нелегальной занятостью;

- отсутствие системного статистического анализа виртуального рынка труда. Поэтому сложно на основе корреляционно-регрессивного анализа выявить факторы спроса и предложения, определить тесноту и направления взаимосвязи между переменными рынка и через это оценить его потенциал для создания новых виртуальных рабочих мест;

- различия в доступе к интернету по возрастным группам и регионам, которые обусловлены разным уровнем развитием телекоммуникационной инфраструктуры, разной стоимостью поставки услуг Интернет в регионы и т. д. Так, в 2016 г. доля интернет-пользователей в возрастной группе 15–24 лет была в 3 раз выше, чем среди населения в возрасте 65–72 лет. По отдельным субъектам РФ максимальное значение показателя использования Сети населением превысило минимальное значение в 1,4 раза. [32, с. 28];

- межпоколенческие и региональные различия в уровне владения цифровыми навыками и английским языком. Что касается продвинутых цифровых навыков, то уровень владения ими среди мужчин, например, практически вдвое превышает соответствующие показатели для женщин [32, с. 55]. Передовые исследования и инновации в области технологий, а также высокотехнологичные рабочие места почти неизбежно требуют английского языка. По данным EF EducationFirst в 2018 году Россия заняла 42 позицию из 88. При этом наилучшими знаниями обладает население Центрального, Северо-Запад-



ного региона и Урала. Тем не менее, высокий уровень владения английским языком в этих регионах эквивалентен среднему уровню в европейских странах, лидирующих в рейтинге [33]. Разные формы цифрового неравенства уменьшают интеллектуальный капитал. А именно он способен стать одним из решающих факторов в конкурентной борьбе на мировом и национальном виртуальном рынке труда;

- отсутствие образовательных программ по переподготовке кадров по профессиям, востребованным на виртуальном рынке труда. Доступность системы непрерывного образования является важным условием включения экономически активного населения в виртуальную трудовую деятельность, поскольку далеко не все способны самостоятельно адаптироваться к новым условиям функционирования рынка труда [34, с. 409] Следовательно, без системы непрерывного профессионального образования всегда будет сохраняться угроза структурной или застойной безработицы;

- слабая концептуальная разработанность виртуального рынка труда. Из-за этого сегодня тормозятся необходимые институциональные преобразования и разработка пакета взаимосвязанных программ государственного регулирования виртуального рынка труда, включая меры социальной защиты. Важной проблемой остается отсутствие должной законодательной базы. [17]. Глава 49.1 ТК РФ достаточно подробно регулирует особенности труда дистанционных работников, вместе с тем имеет ряд существенных недостатков. Из-за этого большинство работников остаются в тени и являются формально незанятыми. В этих условиях виртуальная занятость обладает большим теневым потенциалом.

Устранение указанных барьеров может дать импульс развитию в России виртуального рынка труда. На наш взгляд, для этого потребуется, во-первых, создание института социального партнерства, который успешно себя зарекомендовал на реальном рынке труда. Во-вторых, комплексная оценка возможности социально-уязвимых групп населения приобретать новые компетенции и разработка соответствующей системы пе-

реподготовки или повышения квалификации. Ориентиром в этом мог бы служить Атлас новых профессий [24]. В-третьих, продолжение реализации федеральной программы устранения цифрового неравенства с ежегодной ее корректировкой [35]. В-четвертых, разработка концептуального подхода, который по нашему мнению, должен включать постановку цели и выбор методологических предпосылок анализа, создание системы взглядов относительно природы и механизма функционирования виртуального рынка труда, его места в системах более высокого уровня. В-пятых, трансформация полученных знаний в систему документов, позволяющих принимать практические решения с целью снятия барьеров, и разработка специальных методов проведения мониторинга данного рынка труда, поскольку интернет переполнен большим объемом информации относительно сделок.

*Выводы.* 1. Развитие виртуального рынка труда объективно предопределено последствиями массового распространения ИКТ и цифровых платформ, их удешевлением, а также формированием глобального информационного пространства. Новая информационно-технологическая основа наполняют труд информационным содержанием, стимулирует развитие качественно новых форм объектно-субъектного взаимодействия. Принципиально иные формы взаимодействий субъектов рынка, а также совокупность условий, благодаря которым они вступают в контакт друг с другом, позволяют утверждать о появлении виртуального рынка труда.

2. Изучение виртуального рынка с позиций системного анализа позволило раскрыть его сущность как единство общесистемных и специфических признаков. Общесистемными признаками выступают сложность, иерархичность, адаптивность. Ключевыми специфическими признаками являются триада экономических субъектов рынка труда (заказчик-работник-платформа), осуществление коммуникаций между субъектами только в виртуальном пространстве посредством использования ИКТ. Взаимодействие виртуального и реального рынков труда

сегодня свидетельствуют о постепенной их конвергенции и формировании гибридного (дуального) рынка труда.

3. Виртуальный рынок труда способен смягчить противоречивые последствия влияния цифровизации экономики на сферу труда. Тем не менее, несмотря на очевидные конкурентные преимущества, адаптационный его потенциал используется малоэффективно. Причиной этому являются барьеры, которые увеличивают трансакционные издержки для его субъектов и ослабляют его конкурентные позиции на национальном рынке труда. В какой-то степени они отражают слабое развитие отдельных элементов виртуального рынка труда, различия в доступе к интернету по возрастным группам и регионам, начальный процесс концептуализации виртуальных трудовых отношений.

4. Виртуальному рынку труда еще только предстоит себя проявить на российском рынке труда. Мы полагаем, что его развитие будет осуществляться по восходящему тренду, поскольку, с одной стороны, он обладает высоким адаптационным потенциалом, а с другой стороны, опирается на скоростное развитие ИКТ (например, новые поколения мобильных сетей, прорывной рост скорости передачи данных, передовые платформенные технологии и т. д.). Но для этого потребуется не только продолжение реализации

федеральной программы устранения цифрового неравенства [35], но разработка всеми заинтересованными субъектами комплекса социально-экономических, институциональных и правовых мер с целью преодоления барьеров.

*Направления дальнейших исследований.* В данной статье большинство обсуждаемых вопросов носит дискуссионный характер, учитывая новизну темы. Поэтому в дальнейшем еще предстоит ожидать новых разработок модели виртуального рынка труда, включающих вопросы идентификации его границ, определение функций спроса и предложения на основе корреляционно-регрессивного анализа, выявления специфики их взаимодействия и формирования заработной платы, а также разработку принципов и методов его государственного регулирования. Для этого потребуются задействовать все многообразие методологических подходов и инструментов экономического анализа. Только объединение разнообразных подходов позволит разработать модель виртуального рынка труда, которая способствовала бы активному его взаимодействию с реальным рынком труда, рациональному распределению трудовых ресурсов страны в глобальном информационном пространстве, обеспечивала бы баланс интересов экономических субъектов в рамках социального партнерства.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- [1] **Паринов С.И.** К теории сетевой экономики. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2002. 167 с.
- [2] **Лapidус Л.В., Полякова Ю.М.** Гигномика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 6. С. 73–90.
- [3] **Садовая Е.С.** Человек в цифровом обществе: динамика социально-трудовых отношений // Южно-российский журнал социальных наук. 2018. Т. 19, № 3. С. 6–20.
- [4] **Садовая Е.С.** Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62, № 12. С. 35–45. Web of Science, Scopus
- [5] **Санкова Л.В.** Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 44–53.
- [6] **Жеребин В.М., Алексеева О.А., Ермакова Н.А.** Интернет-занятость как новая форма трудоустройства населения // Народонаселение. 2016. № 1(71). С. 67–78. Web of Science
- [7] **Сизова И.Л., Хусяинов Т.М.** Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 4. С. 376–396.
- [8] **Колосова Р., Василюк Т., Луданик М.** Дистанционная занятость в России: монография. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2006. 111 с.
- [9] **Колосова Р.П., Камалова Ю.Ф.** Государство как субъект электронного рынка труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2003. № 1. С. 14–17.

- [10] **Сенокосова, О.** Сетевые институты рынка труда // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2014. Т. 14. Вып. 1, ч. 2. С. 142–146.
- [11] **Азьмук Н.** Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда // ВІСНИК Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. 2015. № 5 (170). С. 38–43.
- [12] **Калужский М.** Маркетинг на рынке труда: учебник для вузов. М.: Директ-Медиа, 2018. 193 с.
- [13] **Дятлов С.А., Доброхотов М.А.** Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4 (112). С. 25–28
- [14] Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi; The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN. URL: <https://ec.europa.eu/jrc> (accessed June 10, 2019).
- [15] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) (accessed June 14, 2019).
- [16] **Кветной Л.М.** Дистанционная занятость в XXI веке. М.: МАКС Пресс, 2008. 153 с.
- [17] Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (ред. от 01.04.2019 г.). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/) (дата обращения: 25.04.2019).
- [18] Global Commission on THE FUTURE OF WORK (15–17 February 2018) Cluster 3: Technology for social, environmental and economic development #5. Job quality in the platform economy. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618167.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf) (accessed June 17, 2019).
- [19] Битрикс24, J’son & Partners Consulting: Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. (2015). URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-presskonferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-presskonferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352) (дата обращения: 22.05.2019).
- [20] **Смирных Л.** Гибкий труд полезен для инноваций? Данных из данных российских фирм // Foresight and STI Governance. 2016. Т. 10, № 4. С. 60–70. Web of Science, Scopus.
- [21] **Кергроуч С.** Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Foresight and STI Governance. 2017. Т. 11, № 4. С. 6–8. Web of Science, Scopus.
- [22] **Скляр М.А., Кудряцева К.В.** Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 6 (114). С. 26–30.
- [23] **Соргнер А.** Автоматизация рабочих мест: угроза занятости или источник предпринимательских возможностей? // Foresight and STI Governance. 2017. Т. 11, № 3. С. 37–48. Web of Science, Scopus.
- [24] Атлас новых профессий: вторая редакция Агентства стратегических инициатив и МШУ «Сколково», Moscow. 2015. URL: [https://skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas.pdf](http://https://skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf), last accessed 2019/05/22 (дата обращения: 28.05.2019).
- [25] **Капелюшников Р.И.** Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? : препринт WP3/2017/03. М.: Высш. шк. экон., 2017. 39 с.
- [26] **Autor D.H., Dorn D.** The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market // American Economic Review. 2013. Vol. 103, no 5. P. 1553–1597.
- [27] **Goos M., Manning A., Salomons A.** Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring // American Economic Review. 2014. Vol. 104, no 8. P. 2509–2526.
- [28] **Денисенко М.Б., Варшавская Е.Я.** Продолжительность трудовой жизни в России // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21, № 4. С. 592–622. Scopus.
- [29] **Aneesh A.** Virtual Migration: The Programming of Globalization. Durham; L.: Duke University Press, 2006. 208 p.
- [30] Миграция населения в России: тенденции, проблемы, пути решения // Социальный бюллетень. Май 2018, № 11. URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/16774.pdf> (дата обращения: 07.07.2019).
- [31] **Стребков Д., Шевчук А., Спирина, М.** Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / под ред. В.В. Радаева. М.: Высшю школы экономики. 2015. 225 с.
- [32] **Абдрахманова Г.И., Бондаренко Н.В., Вишневский К.О., Гохберг Л.М. и др.** Тенденции развития Интернета в России: аналитический доклад. М.: Высш. шк. экон., 2018. 184 с.
- [33] EF EPI – EF English Proficiency Index 2018. URL: <https://www.ef.edu/eipi/> (accessed July 14, 2019).

[34] **Rusakova T.B., Saychenko O.A.** Continuing Vocational Education in Russia: Challenges // Far East Con: Problems and Principles of Implementation. International Scientific Conference. Advances in Economics, Business and Management Research. 2018. Vol. 47. P. 408–410. Web of Science.

[35] Цифровая экономика Российской Федерации: государственная программа РФ утв. распоряжением Правительства РФ № 1632-р от 28.07.2017. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>. (дата обращения: 20.07.2019).

**РУСАКОВА Татьяна Борисовна.** E-mail: [tatuana0310@rambler.ru](mailto:tatuana0310@rambler.ru)

*Статья поступила в редакцию: 19.08.2019*

## REFERENCES

[1] **S.I. Parinov,** K teorii setevoy ekonomiki. Novosibirsk: IEOPP SO RAN, 2002.

[2] **L.V. Lapidus, Yu.M. Polyakova,** Gigonomika kak novaya sotsialno-ekonomicheskaya model: razvitiye frilansinga i kraudsorsinga, Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk, 6 (2018) 73–90.

[3] **Ye.S. Sadovaya,** Chelovek v tsifrovom obshchestve: dinamika sotsialno-trudovykh otnosheniy, Yuzhno-rossiyskiy zhurnal sotsialnykh nauk, 19 (3) (2018) 6–20.

[4] **Ye.S. Sadovaya,** Tsifrovaya ekonomika i novaya paradigma rynka truda, Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya, 62 (12) (2018) 35–45. Web of Science, Scopus

[5] **L.V. Sankova,** Prekarizatsiya zanyatosti v sovremennoy ekonomike: sistemnyy risk ili «osobaya» forma fleksibilizatsii, Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii, 4 (194) (2014) 44–53.

[6] **V.M. Zherebin, O.A. Alekseyeva, N.A. Yermakova,** Internet-zanyatost kak novaya forma trudoustroystva naseleniya, Narodonaseleniye, 1 (71) (2016) 67–78. Web of Science

[7] **I.L. Sizova, T.M. Khusyainov,** Trud i zanyatost v tsifrovoy ekonomike: problemy rossiyskogo rynka truda, Vestnik SPbGU. Sotsiologiya, 10 (4) (2017) 376–396.

[8] **R. Kolosova, T. Vasilyuk, M. Ludanik,** Dstantsionnaya zanyatost v Rossii: monografiya. M.: Ekonomicheskii fakultet MGU, TEIS, 2006.

[9] **R.P. Kolosova, Yu.F. Kamalova,** Gosudarstvo kak subyekt elektronnoy rynka truda, Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravleniye, 1 (2003) 14–17.

[10] **O. Senokosova,** Setevyye instituty rynka truda, Izv. Sarat. un-ta. Nov. ser. Ser. Ekonomika. Upravleniye. Pravo, 14 (1(2)) (2014) 142–146.

[11] **N. Azmuk,** Sushchnost, osobennosti i funktsii tsifrovogo rynka truda, VISNIK Kiiivskogo natsionalnogo universitetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriya: Yekonomika, 5 (170) (2015) 38–43.

[12] **M. Kaluzhskiy,** Marketing na rynke truda: uchebnik dlya vuzov. M.: Direkt-Media, 2018.

[13] **S.A. Dyatlov, M.A. Dobrokhotoy,** Formy realizatsii chelovecheskogo kapitala v tsifrovoy ekonomike, Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta, 4 (112) (2018) 25–28.

[14] Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi; The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN. URL: <https://ec.europa.eu/jrc> (accessed June 10, 2019).

[15] Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) (accessed June 14, 2019).

[16] **L.M. Kvetnoy,** Dstantsionnaya zanyatost v XXI veke. M.: MAKS Press, 2008.

[17] Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii no. 197-FZ ot 30.12.2001 (red. ot 01.04.2019). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/) (accessed April 25, 2019).

[18] Global Commission on THE FUTURE OF WORK (15–17 February 2018) Cluster 3: Technology for social, environmental and economic development #5. Job quality in the platform economy. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618167.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf) (accessed June 17, 2019).

[19] Bitriks24, J’son & Partners Consulting: Dstantsionnaya zanyatost kak sposob povysheniya effektivnosti biznesa i novyy trend na rynke truda. Perspektivy rasprostraneniya v Rossii, 2014–2020 gg. (2015). URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-pesskonferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-pesskonferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352) (accessed May: 22, 2019).

[20] **L. Smirnykh,** Gibkiy trud polezen dlya innovatsiy? Dannyyh iz dannyyh rossiyskikh firm, Foresight and STI Governance, 10 (4) (2016) 60–70. Web of Science, Scopus.

- [21] **S. Kergrouch**, *Industriya 4.0: novyye vyzovy I vozmozhnosti dlya rynka truda*, *Foresight and STI Governance*, 11 (4) (2017) 6–8. Web of Science, Scopus.
- [22] **M.A. Sklyar, K.V. Kudryavtseva**, *Mirovoy rynek truda pod vliyaniem tsifrovizatsii //Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 6 (114) (2018) 26–30.
- [23] **A. Sorgner**, *Avtomatizatsiya rabochikh mest: ugroza zanyatosti ili istochnik predprinimatelskikh vozmozhnostey?* *Foresight and STI Governance*, 11 (3) (2017) 37–48. Web of Science, Scopus.
- [24] *Atlas novykh professiy: vtoraya redaktsiya Agentstva strategicheskikh initsiativ i MShU «Skolkovo»*, Moscow. 2015. URL: [http:// https://skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas.pdf](http://https://skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf), last accessed 2019/05/22 (accessed May 28, 2019).
- [25] **R.I. Kapelyushnikov**, *Tekhnologicheskii progress – pozhiratel rabochikh mest? preprint WP3/2017/03*. M.: Vyssh. Sh. ekonomiki, 2017.
- [26] **D.H. Autor, D. Dorn**, *The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market*. *American Economic Review*, 103 (5) (2013) 1553–1597.
- [27] **M. Goos, A. Manning, A. Salomons**, *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*. *American Economic Review*, 104 (8) (2014) 2509–2526.
- [28] **M.B. Denisenko, Ye.Ya. Varshavskaya**, *Prodolzhitel'nost' trudovoy zhizni v Rossii*, *Ekonomicheskii zhurnal VShE*. 2017. T. 21. № 4 592–622. Scopus.
- [29] **A. Aneesh**, *Virtual Migration: The Programming of Globalization*. Durham; L.: Duke University Press, 2006.
- [30] *Migratsiya naseleniya v Rossii: tendentsii, problemy, puti resheniya*, *Sotsialnyy byulleten*. May 2018, № 11. URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/16774.pdf> (data obrashcheniya: 07.07.2019).
- [31] **D. Strebkov, A. Shevchuk, M. Spirina**, *Razvitiye russkoyazychnogo rynka udalennoy raboty, 2009– 2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov)*. Pod red. V.V. Radayeva. M.: Vyssh. shk. ekon., 2015.
- [32] **G.I. Abdrakhmanova, N.V. Bondarenko, K.O. Vishnevskiy, L.M. Gokhberg, et al.**, *Tendentsii razvitiya Interneta v Rossii: analit. doklad*. M.: Vyssh. shk. ekon., 2018.
- [33] *EF EPI – EF English Proficiency Index 2018*. URL: <https://www.ef.edu/eipi/> (accessed July 14, 2019).
- [34] **T.B. Rusakova, O.A. Saychenko**, *Sontinuing Vocational Education in Russia: Challenges, Far East Con: Problems and Principles of Implementation*. *International Scientific Conference. Advances in Economics, Business and Management Research*, 47 (2018) 408–410. Web of Science
- [35] *Tsifrovaya ekonomika Rossiyskoy Federatsii: gosudarstvennaya programma RF utv. rasporyazheniyem Pravitelstva RF no. 1632-r of 28.07.2017*. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>. (accessed July 20, 2019).

**RUSAKOVA Tatuna B.** E-mail: [tatuana0310@rambler.ru](mailto:tatuana0310@rambler.ru)