

ФОРС-МАЖОРНЫЕ ФАКТОРЫ КАК УСКОРЕНИЕ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Алексей Валерьевич ДЕГТЯРЕВ

аспирант кафедры экономики труда и персонала, экономический факультет,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ),
Москва, Российская Федерация
Alexey@degtyarev.pro
<https://orcid.org/0000-0002-4206-223X>
SPIN-код: 8964-4089

История статьи:

Reg. № 181/2020
Получена 31.03.2020
Получена в
доработанном виде
15.04.2020
Одобрена 13.05.2020
Доступна онлайн
16.06.2020

УДК 331.5

JEL: E20, J21, J23, J24,
J44

Ключевые слова: ИКТ,
дистанционная
занятость, форс-
мажорные факторы,
модель потребления,
социально-трудовые
отношения

Аннотация

Предмет. Дистанционная занятость работников.

Цели. Обозначить проблематику перехода организаций на дистанционный формат функционирования при наличии форс-мажорных факторов в мировой экономике.

Методология. Используются методы статистического анализа.

Результаты. Проведен анализ сдерживающих факторов, названы профессии, которые можно вписать в формат дистанционной занятости. Предложены рекомендации по распространению дистанционной занятости. Разработаны две модели развития дистанционной занятости после завершения мирового кризиса.

Выводы. Повсеместная модель социально-трудовых отношений по принципу дистанционного взаимодействия может быть использована массово не только в условиях форс-мажорных обстоятельств, но и в условиях нормального функционирования экономических систем. Предлагаемая модель пространственного распределения экономических ресурсов будет способствовать сохранению устойчивости предприятий к влиянию форс-мажорных обстоятельств, однако предполагает изменения в поведенческой модели работников.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2020

Для цитирования: Дегтярев А.В. Форс-мажорные факторы как ускорение распространения дистанционной занятости на предприятиях // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. – Т. 18, № 6. – С. 1052 – 1062.
<https://doi.org/10.24891/re.18.6.1052>

Формат дистанционной занятости работников в организации существует давно, однако его развитие и применение имело всего два больших всплеска, связанных с массовым внедрением [1–6]. Один из них совпал с периодом активного распространения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в мире, когда они воспринимались как новшество и интересный подход к организации рабочего места¹. Однако после этого периода наблюдалась некоторая стагнация, и развитие дистанционной занятости не оправдывало аналитических оценок и ожиданий всех участников социально-трудовых отношений (СТО), к тому же

¹ Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике. М.: МАКС Пресс, 2008. 256 с.

внедрение дистанционной занятости требовало перестройки устоявшихся моделей потребления, что наносило урон другим поставщикам товаров и услуг².

Второй, наиболее масштабный и значимый, рывок в развитии дистанционной занятости возник вынужденно в начале 2020 г. Ввиду форс-мажорных факторов в экономике, связанных с пандемией коронавируса, переход на удаленную работу стал вынужденной мерой для профилактики и предотвращения распространения вирусных заболеваний среди населения, сохранения трудовых ресурсов, необходимых для дальнейшего роста и развития экономики после прекращения пандемии. Стоит отметить, что за первые три месяца 2020 г. совокупность работников, перешедших на новый формат занятости, превысила количественно все существовавшие ранее дистанционные рабочие места.

По мнению автора, 2020 г. стал точкой равновесия, когда стал актуален опыт применения ИКТ участниками СТО. Обозначились возможности ИКТ, необходимые для массового перехода к цифровому взаимодействию между всеми участниками СТО, а также возрос «индекс страха». При этом взаимозависимость и автокорреляция уровня развития ИКТ и степени их использования при осуществлении труда работниками не рассматривались как главные факторы³. Таким образом, если ранее, в период 2000–2015 гг. речь шла лишь о неготовности к цифровому переходу и дистанционному формату взаимодействия⁴, и специалисты указывали на неготовность или незрелость ИКТ систем, используемых при организации труда на предприятиях^{5,6}, то пример массового директивного перехода в режим дистанционной занятости по всему миру в 2020 г. показал, что единственным сдерживающим фактором были лишь организационные и административные меры, а также сформировавшаяся экономическая модель и модель потребления, тогда как организации в большинстве своем либо оказались готовы к переводу работников на дистанционный формат взаимодействия, либо смогли выполнить данный переход.

Однако развитие ИКТ за предыдущие 5 лет не стояло на месте: ИКТ стали более масштабируемыми, дешевыми и доступными для любых типов производств и организаций, более простыми во внедрении, обслуживании и администрировании, вырос уровень защиты, а участники СТО получили достаточный опыт применения

² Луданик М.В. Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 8-9. С. 71–86.

³ Конобеццев Ф.Д. Регулирование неформальной трудовой занятости в Российской Федерации. URL: <http://economy-lib.com/regulirovanie-neformalnoy-trudovoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii>

⁴ The Economic Impact of Basic Digital Skills and Inclusion in the UK. Centre for Economics and Business Research, 2015. URL: <https://docplayer.net/15615826-The-economic-impact-of-basic-digital-skills-and-inclusion-in-the-uk.html>

⁵ Конобеццев Ф.Д. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. С. 115–121. URL: <https://hr-portal.ru/article/distancionnyy-trud-kak-novaya-forma-zanyatosti>

⁶ Francesc P. The New Millennium Learners: Challenging Our Views on ICT and Learning. Centre for Educational Research and Innovation. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2006. URL: <https://www.oecd.org/education/cei/38358359.pdf>

ИКТ на предприятиях⁷. По оценочным данным, на март 2020 г. более 75% работников в странах с высокой эпидемиологической обстановкой перешли на дистанционную занятость. Однако дальнейшие перспективы сохранения повсеместной дистанционной занятости еще под вопросом и изучение эволюционных последствий для дистанционной занятости в мире в целом еще предстоит⁸.

Данный массовый переход дает основания считать, что взаимосвязь между уровнем развития ИКТ и уровнем дистанционной занятости является автокорреляцией, однако существуют другие факторы, статистически указывающие на ее отсутствие. Оценка степени готовности к информационному обществу, базирующаяся на критериях Росстата, нуждается в пересмотре, поскольку для перехода к дистанционной занятости и перехода в цифровой формат взаимодействия достаточно оценивать индекс готовности к цифровому обществу, который вполне может базироваться на следующих параметрах: число персональных компьютеров в организациях с доступом к сети Интернет, то есть уровень внедрения технологий (рис. 1); доля населения, использующего Интернет; уровень цифровых навыков населения; использование ИКТ в государственных структурах (рис. 2).

По сравнению с 2015 г. значительно изменился как индекс готовности к цифровому обществу, так и Network Readiness Index. К примеру, если за 2014 г. средневзвешенный NRI составлял 30 баллов, то за 2019 г. он же составлял 54 балла, при чем экстремумы в 2019 г. колебались уже от 12% до 88%, что свидетельствует о практически двукратном росте индекса готовности к цифровому обществу в течение 5 лет⁹. Если оценивать аналитические прогнозы для России, то, по оценкам экспертов, в России к 2020 г. количество дистанционно занятых работников должно было составить 20%¹⁰, однако на практике их количество не превысило 1% от всего экономически активного населения страны. При этом автокорреляция с индексом готовности к цифровому обществу России, которая занимает 48 строчку рейтинга NRI (58%) к 2020 г. не произошла. Таким образом, наличие фундаментальных проблем синергетического эффекта ИКТ и рынка труда требует отдельных исследований применительно к экономике России [7, 8].

Среди основных причин, тормозящих развитие дистанционной занятости автор выделяет следующие (по степени значимости). Так, не все руководители обладают должным опытом по работе с дистанционными работниками. Большая часть менеджеров в организациях относится именно к поколению, предпочитающему

⁷ Абдрахманова Г.И., Вишневецкий К.О., Гохберг Л.М. и др. Цифровая экономика: 2020: краткий статистический сборник. М.: Высшая школа экономики, 2020. 112 с.

⁸ The Deloitte Millennial Survey 2014: Big Demands and High Expectations. The Deloitte Millennial Survey, 2014. URL: <https://pdfslide.net/business/millennial-survey-2014.html>

⁹ NRI 2019 Countries. URL: <https://networkreadinessindex.org/nri-2019-countries/>

¹⁰ Перспективы распространения дистанционной занятости в Российской Федерации, 2014–2020 гг. URL: https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/analiz-rynka-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii-20150617105228

традиционные методы работы. Как следствие, возникает боязнь потери данных, а также контроля руководителей за сотрудниками. Кроме того, не все руководители верят в эффективность дистанционной работы. На уровне государства отсутствует проработанный механизм оформления дистанционных работников в строгом соответствии с законодательством. В отношении трудовых ресурсов следует сказать об отсутствии у работника навыков, необходимых для ведения полноценной дистанционной занятости. Отметим также неумение работником организовать собственный трудовой процесс и рационально использовать время.

В 2020 г. форс-мажорные обстоятельства произвели трансформацию в сознании менеджмента и заставили отказаться от стереотипов относительно удаленной работы. По всему миру работодатели перевели большую часть своих сотрудников на дистанционную занятость¹¹. В первую очередь на 100% дистанционную занятость перешли те страны, где сложилась наиболее напряженная обстановка¹². В странах с менее напряженной обстановкой до 75% сотрудников переведены на удаленный режим работы.

В России распространение пандемии к марту 2020 г. было неоднородным, поэтому указания о переходе на дистанционную работу в первую очередь коснулись только городов-миллионников. Тем не менее, связанный с ограничительными мерами перевод на дистанционный режим занятости затронул от 60% до 75% работников в организациях. Среди первых, кто перешел на удаленный режим работы, оказались компании ИТ-сектора, то есть структуры, наиболее подготовленные к подобным переменам. Наименее подготовленными к переходу на дистанционную занятость оказались государственные структуры, финансовые учреждения, службы, выполняющие работу с бумажными версиями документов, а также со сведениями, имеющими какую-либо степень секретности.

Весьма проблематично оказалось перевести на удаленную работу сотрудников, ведущих прямую и очную работу с клиентами. Несмотря на комплекс мер по развитию цифрового общества, реализуемых Правительством России, ряд организаций до настоящего момента не перевели свое взаимодействие на дистанционный формат, а излишняя бюрократизация, возникшая по вине профильных служб внутри данных организаций, не привыкших работать в новом цифровом формате и не желающих перестроиться, в совокупности с недостаточной развитостью механизмов работы с электронной подписью поставили под угрозу и сотрудников данных организаций, и клиентов, поскольку определенные операции по-прежнему требуют только личного посещения финансовой организации.

¹¹ *Arruda W.* How Coronavirus Is Creating a Watershed Moment for Remote Work. URL: <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2020/03/01/how-coronavirus-is-creating-a-watershed-moment-for-remote-work/#5a280ff42f9a>

¹² «Удаленка», запрет рукопожатий и «бэкап бэкапа». Как российские компании защищаются от коронавируса. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-51869404>

Основные профессии, представители которых первыми оказались готовы к переходу на дистанционную занятость в новых условиях, названы в *табл. 1*. Профессии и отрасли, в рамках которых невозможно организовать дистанционную занятость и которые подразумевают прямую работу с людьми или оборудованием, названы в *табл. 2*.

Только в Москве, где численность трудовых ресурсов, по данным Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, составляет 7 млн чел¹³, на дистанционную занятость возможно перевести не более 3 млн чел. (такова оценочная численность занятых на ИТ-предприятиях в Москве, не работающих в сфере услуг)¹⁴, при условии, что компании придерживаются оптимистичного сценария и организуют дистанционную занятость работников, перевод которых на удаленную работу не окажет значительного влияния на производственные процессы (по экспертным оценкам, это около 2/3 сотрудников). Потенциальное количество дистанционно занятых работников в Москве составляет 4,3 млн чел., из которых 3 млн работают с полным сохранением производственных функций, а 1,7 млн – с частичным. Перевод всех трудовых ресурсов в Москве на дистанционную занятость с сохранением работниками всех производственных функций не представляется возможным.

К такому формату взаимодействия ни государство, ни работник, ни работодатель оказались не готовы. Как следствие, не был раскрыт потенциал дистанционной занятости в полном объеме в нормальных экономических условиях. Однако 2020 г. показал, что при стрессовом сценарии и форс-мажорных обстоятельствах все участники СТО готовы к переходу на дистанционный формат взаимодействия, чтобы в сжатые сроки решить все проблемы, связанные с переходом на дистанционную занятость. Работодатели готовы осваивать для себя новый опыт в управлении территориально распределенными дистанционными работниками.

После завершения пандемии возможно два варианта развития событий. При первом варианте многие работодатели не сделают нужных выводов в части развития ИКТ, нормативной базы, правил цифрового взаимодействия с работником и вновь начнут использовать традиционные формы очного взаимодействия, что вернет развитие дистанционной занятости на докризисный уровень. При втором варианте возврат работников в офис и к традиционному типу занятости на производстве будет замедлен, а в некоторых компаниях этого вообще не произойдет, поскольку процесс удаленной работы за время ее вынужденного использования станет для всех привычным и покажет свою эффективность.

¹³ Краткая справка о численности трудоспособного, экономически активного и занятого населения, уровень общей и зарегистрированной безработицы. URL: https://www.mos.ru/dszn/function/trud_i_zaniatost/labour-market/brief-information-about-the-number/

¹⁴ ИИ индекс. Москва. URL: <https://stats.hh.ru/moscow>

Пространственное распределение работников поддается трансформации, и местонахождение работника может быть не только привязано к местонахождению работодателя, но и локализовано за пределами региона [9, 10]. Однако при этом подходе меняется поведенческая модель и устоявшиеся системы экономических связей и взаимоотношений. Исчезает потребность в офисных центрах, сфере услуг, что спровоцирует стагнацию указанных секторов экономики и рост безработицы¹⁵. Возрастет нагрузка на каналы связи и сети энергоснабжения в тех местах, где ранее этого не было¹⁶. Однако уже в условиях пандемии и ограничительных мер некоторые сферы видоизменяются, и можно уже сейчас видеть трансформацию ресторанного бизнеса и розничных сетей, у которых основной акцент делается на «бесконтактную доставку».

Развитие ИКТ и индекс готовности к цифровому обществу оказались на максимальных уровнях именно тогда и именно в тот момент, когда возникла в них наибольшая потребность. Иными словами, в 2000 г. или в 2010 г. массовый переход на дистанционный формат работы был бы невозможен, и работников вынужденно отправляли бы на карантин с приостановкой производственной деятельности, что вызвало бы моментальную рецессию. Этого не произошло в 2020 г., когда 75% работников смогли в условиях самоизоляции на дому продолжить выполнять свою работу, а работодатели практически перевели свою деятельность на удаленный режим функционирования.

Таблица 1

Отрасли и профессии, к которым применим дистанционный тип занятости

Table 1

Industries and professions that can apply distance employment

Отрасль	Профессия
Наука и образование	Преподаватель, тренер, web-tutor
Дизайн	Графический дизайнер, художник, архитектор
Журналистика	Журналист, корреспондент, редактор, копирайтер, корректор, ретушер
Менеджмент	Руководитель удаленным персоналом, супервайзер, руководитель проектов
Бухгалтерия	Бухгалтер, экономист, аудитор
Продажи	Менеджер по продажам, менеджер по продажам не телефоне, менеджер по продажам через Интернет, менеджер по обслуживанию клиентов
Сфера услуг (консультирование)	Оператор контакт-центра
Информационные технологии	Программист, системный администратор, инженер технической поддержки, аналитик
Банки, страхование	Менеджер по продажам банковских услуг, страховой агент, специалист бэк-офиса

Источник: авторская разработка по данным: Работа по профессиям.

URL: <http://www.hh.ru/catalog>

Source: Authoring, based on the HeadHunter website data: Professional job.

URL: <http://www.hh.ru/catalog>

¹⁵ Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy.

URL: <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy>

¹⁶ Henrekson M. How Labor Market Institutions Affect Job Creation and Productivity Growth.

URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/520/pdfs/how-labor-market-institutions-affect-job-creation-and-productivity-growth.pdf?v=1>

Таблица 2

Отрасли и профессии, к которым неприменим дистанционный тип занятости

Table 2

Industries and professions that can not apply distance employment

Отрасль	Профессия
Автомобильный бизнес	Автослесарь, авторемонтник, монтажник, сварщик
Административный персонал	Секретарь, делопроизводитель, архивариус
Журналистика	Оператор
Медицина и здравоохранение	Врач, младший и средний медперсонал
Управленческий учет, бухгалтерия, финансы	Делопроизводитель, кассир, инкассатор
Продажи	Менеджер по работе с клиентами
Сфера услуг (консультирование)	Риэлтор, фитнес-тренер, охранник, продавец-консультант в розничном магазине
Информационные технологии	Специалист по информационной безопасности
Банки, страхование	Операционист, специалист операционного офиса, менеджер по работе с клиентами, оценщик

Источник: авторская разработка по данным: Работа по профессиям.

URL: <http://www.hh.ru/catalog>

Source: Authoring, based on the HeadHunter website data: Professional job.

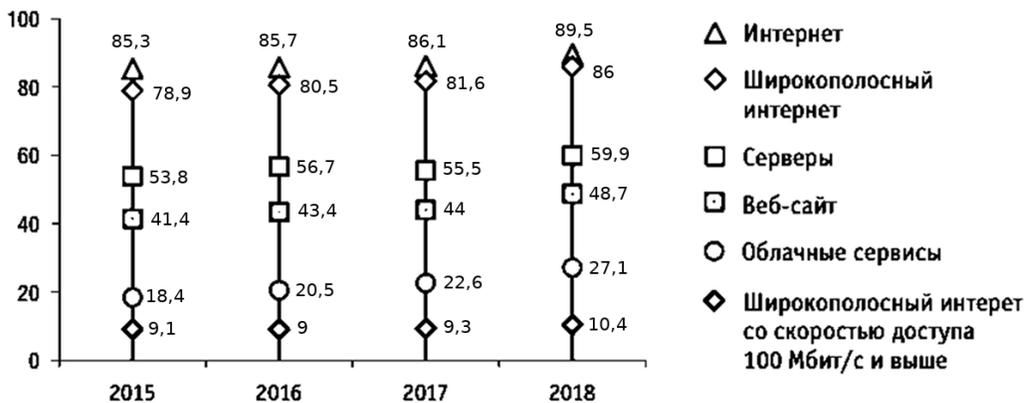
URL: <http://www.hh.ru/catalog>

Рисунок 1

Использование информационно-коммуникационных технологий в организациях, % от общего числа организаций предпринимательского сектора

Figure 1

The use of information and communication technologies in organizations, percentage of the total number of business sector organizations



Источник: авторская разработка по данным Росстата

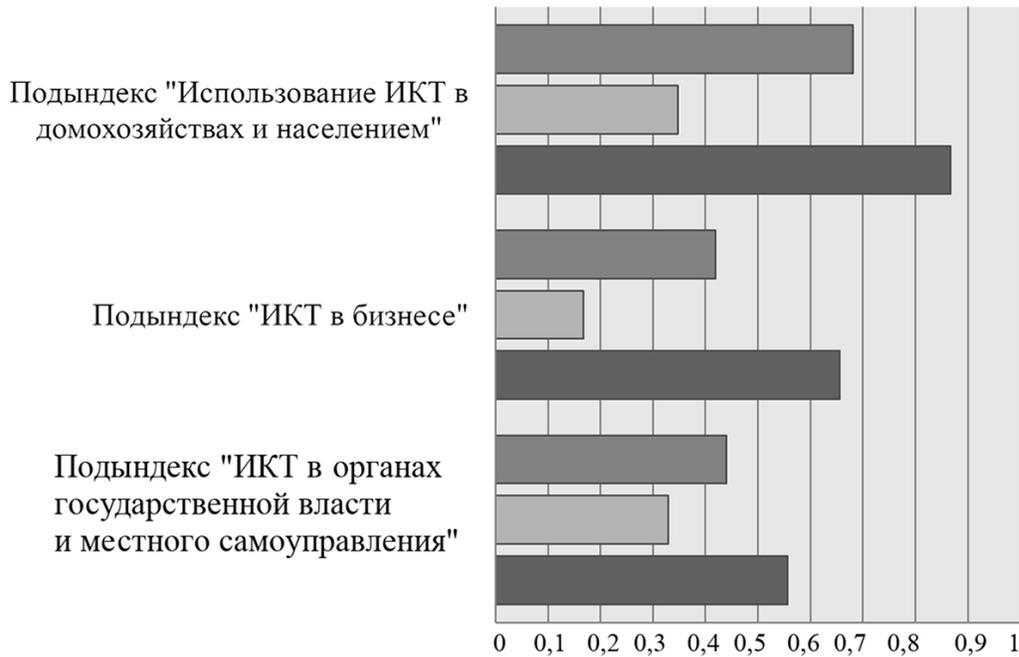
Source: Authoring, based on the Rosstat data

Рисунок 2

Индекс-компонент использования ИКТ в России

Figure 2

ICT-use component index in Russia



Примечание. По каждому подындексу сверху вниз соответственно приведены показатели: средние по России; минимальные; максимальные.

Источник: авторская разработка по данным Росстата

Source: Authoring, based on the Rosstat data

Список литературы

1. Конобеццев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. 2019. № 7. С. 9–17. URL: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-9-17>
2. Колосова Р.П., Медведева Т.А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2015. № 5. С. 89–103. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-trudovye-otnosheniya-v-setevoy-ekonomike/viewer>
3. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: Высшая школа экономики, 2005. 36 с.
4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249–253. URL: <http://journal.econorus.org/pdf/NEA-26.pdf>

5. Дегтярев А.В. «Работа в облаке»: оценка производительности труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 3. С. 45–54.
6. Дегтярев А.В. Работа в «облаке» как трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 2. С. 241–248. URL: <https://doi.org/10.18334/ce.11.2.37647>
7. Воскобойников И.Б., Гимпельсон В.Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике // Вопросы экономики. 2015. № 11. С. 30–61. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2015-11-30-61>
8. Колосова Р.П., Дегтярев А.В. Дистанционная занятость в сфере услуг. В кн.: Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг. М.: МГУ, 2017. С. 34–52.
9. Blank G., Dutton W.H. Next Generation Internet Users: A New Digital Divide. In: *Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives*. Oxford, Oxford University Press, 2014, pp. 1–22. URL: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199661992.003.0003>
10. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, vol. 114, pp. 254–280. URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

FORCE MAJEURE EVENTS AS A FACTOR ENCOURAGING THE EXTENSIVE DISTANCE EMPLOYMENT AT ENTERPRISES

Aleksei V. DEGTYAREV

Lomonosov Moscow State University (Lomonosov MSU),
Moscow, Russian Federation
Alexey@degtyarev.pro
<https://orcid.org/0000-0002-4206-223X>

Article history:

Article No. 181/2020
Received 31 March 2020
Received in revised form
15 April 2020
Accepted 13 May 2020
Available online
16 June 2020

JEL classification: E20,
J21, J23, J24, J44

Keywords: ICT, distance
employment, working in
the cloud, pandemic,
social and labor relations

Abstract

Subject. This article discusses the issues related to the distance employment of workers.

Objectives. The article aims to highlight the issue of business transition to a distance operation option during force majeure events in the world economy.

Methods. For the study, I used a statistical analysis.

Results. The article offers certain recommendations to extend distance employment and presents two models for its development in the post-crisis environment.

Conclusions. A widespread model of social and labor relations on the principle of distance-based cooperation and communication can be used extensively both in force majeure circumstances and during the normal functioning of economic systems. The proposed model of spatial allocation of economic resources would help maintain the resilience of enterprises to force majeure. However, this would involve changes in the behavioral patterns of workers.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2020

Please cite this article as: Degtyarev A.V. Force Majeure Events as a Factor Encouraging the Extensive Distance Employment at Enterprises. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2020, vol. 18, iss. 6, pp. 1052–1062.
<https://doi.org/10.24891/re.18.6.1052>

References

1. Konobevtsev F.D., Laas N.I., Gurova E.V., Romanova I.A. [Remote work: technologies and experience of the organization]. *Vestnik Universiteta*, 2019, no. 7, pp. 9–17. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-9-17>
2. Kolosova R.P., Medvedeva T.A. [Social and labor relations in networked economy]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika = Moscow University Economics Bulletin*, 2015, no. 5, pp. 89–103.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-trudovye-otnosheniya-v-setevoy-ekonomike/viewer> (In Russ.)
3. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. *Nestandardnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda* [Non-standard employment and the Russian labor market]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2005, 36 p.

4. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. [The Russian labour market model: trial by recession]. *Zhurnal novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = Journal of the New Economic Association*, 2015, no. 2, pp. 249–253.
URL: <http://journal.econorus.org/pdf/NEA-26.pdf> (In Russ.)
5. Degtyarev A.V. [Working in cloud: assessing labour productivity]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2016, no. 3, pp. 45–54. (In Russ.)
6. Degtyarev A.V. [Working in cloud as a transformation of social and labor relations in the digital economy]. *Kreativnaya ekonomika*, 2017, vol. 11, iss. 2, pp. 241–248. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.18334/ce.11.2.37647>
7. Voskoboynikov I.B., Gimpelson V.E. [Productivity growth, structural change and informality: The case of Russia]. *Voprosy Ekonomiki*, 2015, no. 11, pp. 30–61. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2015-11-30-61>
8. Kolosova R.P., Degtyarev A.V. *Distsionnaya zanyatost' v sfere uslug. V kn.: Sotsial'no-ekonomicheskie problemy razvitiya otdel'nykh otraslei sfery uslug* [Distance employment in the service sector. In: Social and economic challenges to the development of certain service industries]. Moscow, Moscow State University Publ., 2017, pp. 34–52.
9. Blank G., Dutton W.H. Next Generation Internet Users: A New Digital Divide. In: *Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives*. Oxford, Oxford University Press, 2014, pp. 1–22.
URL: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199661992.003.0003>
10. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, vol. 114, pp. 254–280. URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.