Миронова Наталия Геннадьевна

канд. филос. наук, доцент

Институт истории и государственного управления
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

г. Уфа, Республика Башкортостан

DOI 10.31483/r-75308

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются некоторые социальные последствия распространения дистанционных форм трудовой и образовательной деятельности, обусловленные цифровизацией, в контексте социально-экономической и информационной безопасности.*

***Ключевые слова:** цифровая экономика, рынок труда, дистанционные формы трудовой занятости, информационная безопасность.*

Процессы цифровизации и автоматизации меняют рынок труда и «экономический ландшафт». Выигрывают те компании, которые, благодаря внедрению информационных технологий и автоматизации, смогли оптимизировать бизнес и за счет сокращения расходов на «человеческий ресурс» (на кадры); мы наблюдаем сокращение персонала и замену его алгоритмами и ИТ у всех крупных компаний практически во всех сферах экономики.

Специалисты прогнозируют, что «цифровая экономика «уберет» понятие «профессия», и мы будем воспринимать работника как носителя набора компетенций» [8] Конкурентная информационно и технически насыщенная среда заставляет людей осваивать новые профессии, приспосабливаться к новым формам трудовой деятельности и получения образования. Российское законодательство, как и законодательство других стран, подстраиваясь под процессы цифровизации и под меняющиеся отношения между работодателями и работниками, попол-

няется поправками в Трудовой кодекс [11] (например, введены в обиход электронные договоры, трудовые книжки, дистанционные формы регламентации организаций; активно внедряется электронный документооборот).

Экономика государств переживает нелегкие времена, специалисты прогнозируют стагнацию, обусловленную распространением эпидемии COVID-19. Коронавирус заставил многие предприятия и фирмы корректировать свою рыночную стратегию, в сфере услуг наблюдается снижение деловой активности. Вместе с этим происходит сокращение занятости, реальное (увольнения) или формальное (когда работников отправляют в бессрочный отпуск или увольнение по собственному желанию, с обещанием взять людей обратно по окончании периода вынужденной самоизоляции). Сходные процессы наблюдаются во всех странах мира. По данным статистики, в США перекрыт рекорд 1982 года – американцы еженедельно подают по несколько миллионов заявлений на получение пособия по безработице из-за сворачивания деловой активности бизнеса [9]; ситуацию сравнивают с Великой депрессией. В марте ООН прогнозировала потерю работы в результате пандемии в мире для 25 млн человек [5]. Сейчас прогнозы для мировой экономики стали более пессимистическими: по оценкам специалистов Королевского колледжа Лондона и Австралийского национального университета [2], от 6% до 8% населения планеты грозит обнищание из-за карантина, обусловленного эпидемией коронавируса (что составит около 500 млн людей по всему миру). В России также могут лишиться прежних мест работы и традиционных форм занятости до миллиона человек: по данным Минтруда, число безработных в России приближается к миллиону [6]. В России к началу февраля численность граждан, официально зарегистрированных в службах занятости, выросла до 922 тысяч человек.

Один из выходов из этой тяжелой для бизнеса ситуации состоит в переходе на удаленные формы работы в тех видах деятельности, где это позволяет технология, род деятельности специалистов, а также уровень развития информационных технологий, уровень автоматизации. Информационные технологии позво-

ляют выполнять трудовую функцию вне рабочего места (mobile office) или использовать дом в качестве «home office». На удаленные формы работы переходят образование, деятельность IT-специалистов и IT-компаний (телеком), масс-медиа, реклама, финансы и банкинг, торговля и маркетинг, юридический консалтинг, некоторые «бесконтактные» формы оказания услуг; также растет востребованность специалистов в сфере информационной безопасности. Спрос на рынке труда есть на тех специалистов, чья профессия позволяет работать удаленно. Самые востребованные профессии – это веб-мастер, копирайтер, контент-менеджер. Чуть меньшим спросом пользуются программисты и дизайнеры. Также можно зарабатывать, будучи SMM- и SEO-специалистом [10; 11].

В марте 2020 г. 23% компаний в России предлагали сотрудникам перейти на удалённую работу [1]. Очевидно, дистанционные формы деловой деятельности будут расширяться, в т.ч. под давлением эпидемии коронавируса, вытесняющего деловую активность в Интернет, в «цифру».

Между тем с удаленной работой могут справиться не все организации и предприятия, поскольку не всякое производство или производственную деятельность можно сделать мобильной или оторванной от производственной инфраструктуры. Но и в случае такой возможности потребуется обеспечить необходимым оборудованием и ПО работников, а это ударит по бюджету компании, нужен контроль за деятельностью труда, нужен определенный уровень информационной безопасности и конфиденциальности, который невозможно обеспечить на дому «в кругу семьи». Между тем коммерческую и профессиональную тайну никто не отменял, и контролировать работника владельцам бизнеса проще именно на рабочем месте в офисе или в цеху, чем «на дому». Этот организационный момент ставит перед компаниями новые задачи и обрисовывает новые риски удаленной и мобильной работы.

Остается неясным, как проявятся психологический, социальный аспекты «работы по удалёнке»: в западных странах, где эта форма трудовой деятельности стала рядовым явлением раньше, чем в России, традиционные «ценности труда» (право на отдых, частную жизнь, на приватность) берут вверх над новациями.

Так, во Франции под давлением профсоюзов в 2016 году был принят Закон о труде, модернизации социального диалога и обеспечении карьеры, в котором в разделе «Адаптация трудового права к цифровой эпохе» добавлено право работника на отключение цифровых устройств для обеспечения его времени отдыха, отпуска, частной и семейной жизни. В нерабочее время, в выходные и праздники французские наемные работники становятся недоступны для начальства. Тем не менее в большинстве западных компаний от работника ожидается, что он должен быть доступным в любое время, из любой точки пребывания, в режиме «24/7». Приватность и в трудовой деятельности становится «вчерашним днем». Для российского бизнеса за пределами Московской области такая форма трудовой активности еще не стала привычным явлением. К ней населению и экономическим субъектам еще предстоит адаптироваться.

Можно ожидать, что под давлением крупного бизнеса ситуация в Европе неизбежно будет меняться в сторону большей «сговорчивости» профсоюзов в противостоянии с корпоративным игроком, поскольку в условиях нарастания безработицы по мере автоматизации рабочих мест становится все меньше, конкуренция за них – все острее. «К 2025 г. цифровизация и автоматизация изменит содержание работы 110–140 млн работников умственного труда в мире, в т.ч. страховых агентов, консультантов и других посредников, банковских работников, кассиров, администраторов, менеджеров, бухгалтеров, журналистов, финансистов, преподавателей, инженеров, медицинских работников, юристов, финансистов. В сельском хозяйстве в 2015–2018 гг. тоже происходит всплеск внедрений робототехники и автоматики, устраняющих из сельхозпроизводства людей...» [4].

Практика удаленной работы затрагивает не только трудовую деятельность организаций и предприятия, но касается и образовательной сферы. Речь о переводе образования и обучения на дистанционные формы с привлечением информационных технологий лоббируется уже немало лет, в т.ч. корпорациями, владеющими технологическими платформами, продвигающими свои ИТ-продукты. Наблюдается активная трансформация образования под давлением ИТ-компаний,

рассматривающими образовательную сферу как привлекательный для бизнеса рынок. И эпидемия коронавируса в начале 2020 года неожиданным для всех образом способствовала массовому вытеснению граждан и учреждений в дистанционные формы коммуникации на период эпидемии. Процесс затронул все ступени образования, в определенной степени подготавливая учащихся к дистанционным формам дальнейшей трудовой деятельности. Посредниками в процессе массового превращения образования в дистанционное стали компании, предоставляющие цифровые интернет-платформы школам, вузам и другим пользователям, аккумулируя информационный контент из разных источников, помогая гражданам и организациям привыкать к практике дистанционной работы и учебы. Обнаруживающиеся недочеты и технические проблемы в режиме социального эксперимента обнаруживаются и корректируются, способствуя цифровизации упрочить ее позиции как в социальном бытии, так и в общественном сознании. Дистанционное обучение в эти несколько месяцев подготавливает молодое поколение к новой, цифровой практике трудовой деятельности, при которой программы и технологии выступают посредником между работодателем и работником, меняя в зависимости от технологических форм, и социальные их отношения. В цифровой экономике можно ожидать, что стабильность сохранят те компании, которые смогут найти свой цифровой способ существования и «дистанционный формат» продвижения.

Рынок труда меняется в связи с пандемией коронавируса: может так случиться, что ряду владельцев бизнеса прецедент перевода своих работников «на удалёнку» в этот период покажет, что можно справиться без ряда сотрудников, уволив их, а работу некоторых отделов или служб можно уже обоснованно перевести на дистанционную работу или иные формы аутсорсинга, снизив расходы на офис, отказавшись от традиционных форм трудовой договоренности с работниками, в ущерб интересам и доходам целой армии наемных работников.

Ряд специалистов, МВФ [2] предрекают мировой экономике рецессию в ближайшей перспективе, предсказывая неизбежное снижение покупательской

способности населения. В этих обстоятельствах ряд бизнесов увидит свои перспективы в стратегии клиентоориентированности, устранив из цепочки, соединяющей производителя и потребителя, «лишних» людей, замененных цифровыми технологиями. Вместо людей в сфере услуг и производства найдут более широкое применение приложения по оказанию услуг и торговле в режиме онлайн. Меняется и работа государственных органов. Социум неизбежно меняется по мере усиления цифровизации. Можно ожидать, что спрос на удаленную работу возрастет; будут востребованы люди, которые умеют создавать новые информационные, цифровые продукты (бизнесы, товары, сайты). Как потребители, так и работники успели привыкнуть к удобствам мобильности, к скорости и гибкости обслуживания с использованием информационных технологий, что способствует IT-стартапам и бизнес-платформам.

Рынок труда меняется, очевидно, людям придется лояльно относиться к удаленной работе, поскольку этому способствуют глобальные процессы и обстоятельства (включая даже эпидемические, как этой весной), и это изменит деловые и вообще социальные процессы.

Продолжится рост числа «удаленных» сотрудников по сравнению с началом 2020 года, чье рабочее место там, где ноутбук или компьютер (бухгалтерия, кадры, отделы продаж и маркетинга, сфера «удаленных» услуг). Производители «софта» предлагают множество решений для организации удаленных подразделений. Часть бывших наемных сотрудников, благодаря появлению дополнительного времени на себя, активнее включится в самостоятельную занятость, хотя в ближайшее время большого прироста это, вероятно, не создаст, поскольку больше предпринимателей из него выйдет, а с ними разрушатся и прежние логистические цепочки, в которые могли бы встроиться самозанятые. Впрочем, спрос на профессионалов не пропадет. Очевидно, что по мере дальнейшей цифровизации экономики значительно реструктурируется рынок коммерческой недвижимости, поскольку многие из переведенных на «удаленку» эффективных сотрудников останутся дома, сократятся офисные площади. Рынок предложения будет

перенасыщен и за счет обанкротившегося малого бизнеса. Цены на аренду коммерческой (в т.ч. офисной) недвижимости, вероятно, снизятся.

Перевод сотрудников на удаленную работу в связи с коронавирусом создает риски и угрозы информационной безопасности российских организаций. Значимой проблемой может стать риск утечки информации и риск потери контроля работодателя над коммерческой тайной, а также снижение трудовой дисциплины работников-«удаленщиков».

Еще один риск, связанный с массовизацией практики удаленной трудовой деятельности, – низкая защищенность «домашних» технических средств и сетей, через которые граждане работают на удаленной работе. Домашние сети, по сравнению с корпоративными сетями, хуже защищены от угроз информационной безопасности, а работающие удаленно работники, вообще говоря, не являются специалистами в информационной безопасности и не видят рисков. Поэтому службам ИБ потребуется усилить мониторинг событий информационной безопасности, контроль действий сотрудников с удаленных рабочих мест во избежание утраты контроля над коммерческой или профессиональной тайной, персональными данными работников и клиентов, с которыми придется иметь дело специалистам, работающим удаленно с помощью домашней вычислительной техники. Сотрудникам, работающим удаленно с домашних компьютеров, вероятно, придется обеспечивать терминальный удаленный доступ в Сеть со всеми установленными средствами защиты информации, что создаст дополнительные технические трудности.

Еще одна опасность сторона массовой работы по «удалёнке» – нагрузка на технические средства связи и программные платформы, выступающие посредниками между дистанционно коммуницирующими пользователями. Руководство стран отправляет граждан в «самоизоляцию», где и предлагают работать, учиться, получать услуги, покупать продукты через Интернет, в связи с чем многократно возрастает нагрузка на коммуникационные сети. Под этим предлогом могут протолкнуть и внедрение небезопасной для экологии и здоровья человека технологии передачи 5G, против которой протестует общественность.

Прибавляется много ранее неизвестной гражданам работы и хлопот с техническим и финансовым обслуживанием своей удаленной работы, выполнение привычных рабочих задач в домашних условиях занимает больше времени, появляются новые задачи. Но, к сожалению, человеческий мозг медленнее приспосабливается к изменениям, чем хочется ИТ-корпорациям, и в целом плохо справляется с мультизадачностью. Мы теряем концентрацию, эмоционально «перегреваемся», устаем и в итоге ничего не успеваем. Общий стресс от смещения места отдыха и работы на дому, очевидно, увеличится, и с ним обществу как-то придется справляться.

Дистанционные формы трудовой деятельности меняют и социальный ландшафт: давление испытывают на себе и семейные взаимоотношения. Родители, работающие из дома, могут утратить контакт с детьми, не имея возможности уделять им внимание в течение надомного «рабочего» дня. Это может вылиться в рост стрессовой напряженности, а в отдаленной перспективе ослабление социальных связей между удаленно существующими людьми. Психологи и полицейские отмечают некоторый рост домашнего насилия в период вынужденной самоизоляции в разных странах.

Можно предсказать и положительные последствия удаленной работы. Сотрудник не тратит 2–3 часа в день на дорогу в офис и обратно, а значит, получает возможность уделять больше внимания своей семье либо частной жизни, чем прежде (мы слышим в последнее время чиновников о переводе работников на 4-дневную рабочую неделю, благодаря автоматизации части деловых процессов); получает возможность дистанционно получать дополнительное образование, что оживит рынок труда и рынок образовательных услуг. Возможно, снизятся транспортные потоки и нагрузка на городские экосистемы. Для наемных работников экономия выразится в уменьшении трат на переезды до работы и офисную/рабочую одежду. Но обратной стороной массового внедрения удаленной трудовой деятельности может стать обеднение социальных контактов, утрата навыков

профессионального и межличностного общения (что вообще отрицательно сказывается на карьере и снижает качество жизни в целом), замедляется профессиональный, а следовательно, должностной (карьерный) рост.

Таким образом, несмотря на негативные последствия удаленной работы, можно сказать, что для России усиление практики «работы по удаленке» – это возможность произвести переоценку семейных, дружеских, коллективных ценностей, что позволит получить достоверную экономическую и социальную оценку дистанционного труда в России как восходящей, перспективной формы занятости.

Список литературы

1. Васильев А. Рынок труда во время эпидемии и после: что будет с вакансиями и зарплатами и что нужно делать уже сейчас? // Банки сегодня. – 2020. – 6 апреля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bankstoday.net/last-articles/rynok-truda-vo-vremya-epidemii-i-posle-cto-budet-s-vakansiyami-i-zarplatami-i-cto-nuzhno-delat-uzhe-sejchas>
2. Глава МВФ пугает «сильнейшими экономическими потрясениями» // РосБалт. – 2020. – 9 апреля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosbalt.ru/business/2020/04/09/1837452.html>
3. Кривень Е. Разорившиеся предприниматели рассказали, почему господдержка недостаточна: карантин не признают форс-мажором // Московский комсомолец. – 2020. – №28236, 08.04.2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mk.ru/economics/2020/04/06/razorivshiesya-predprinimateli-rasskazali-pochemu-gospodderzhka-nedostatochna-karantin-ne-priznayut-forsmazhorom.html>
4. Миронова Н.Г. Социальные риски цифровой экономики // Материалы конференций ГНИИ «Нацразвитие» (июнь 2018 г.): сборник избранных статей. – СПб.: ГНИИ нацразвитие. – 2018. – С. 53–59 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36051488_73626992.pdf
5. МОТ: пандемия может привести к потере до 25 миллионов рабочих мест // Официальный сайт Организации Объединённых Наций. – 2020. – 18

марта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2020/03/1374652>

6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://rosmintrud.ru/>

7. Российский бизнес и коронавирус / коллектив авторов // Дайджест аналитического центра НАФИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nafi.ru/projects/predprinimatelstvo/rossiyskiy-biznes-i-koronavirus-chast-1-predprinimateli-o-vliyanii-epidemii-na-ikh-biznes-i-o-potreb/>

8. Свистунов В.М. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики / В.М. Свистунов, В.В. Лобачев // Управление. – 2017. – №4 (18) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-otnosheniya-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki>

9. Сокращение на работе из-за коронавируса // Про персонал. – 2020. – 31 марта 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/article/1099019–20-m3-sokrashcheniya-iz-za-koronavirusa>

10. Топ-20 интернет-профессий: вакансии удаленной работы // 24 марта 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://proficomment.ru/top-20-internet-professij-vakansii-udalennoj-raboty/>

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/