

# УДАЛЕННАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕССЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ



**Элеонора Лутохина,**  
профессор кафедры экономического  
развития и менеджмента  
Академии управления  
при Президенте Республики Беларусь,  
доктор экономических наук, профессор

**К**олоссальные масштабы эпидемии 2020 г., человеческие, финансово-экономические и социальные потери, связанные с распространением коронавируса, вызывают острые вопросы и сопровождаются разноречивыми суждениями об их влиянии на рынок труда. Сложившаяся ситуация многое изменила и расставила свои акценты. В силу особой специфики существующих

проблем, а также масштабно-сти экономических и социальных рисков и угроз исследование и разрешение проблем рынка труда в нынешних условиях следует рассматривать как наиболее важные задачи.

Так, пандемия COVID-19 вызвала высокую волну рыночного спроса на удаленные работы. В России в ряде отраслей, по данным редактора портала <https://gorodrabot.ru/>, только за март 2020 г. он вырос в десятки раз. По сведениям этого источника, самые большие изменения в сторону увеличения фиксировались в сферах:

- науки и образования – в 23 раза;
- ИТ, Интернета, телекома – в 10,2 раза;
- искусства, развлечений, масс-медиа – в 10 раз;
- юриспруденции – в 4 раза.

Изначально концепцию удаленной работы предложил Джек Ниллес. В 1972 г. он выразил идею о том, что с целью экономии ресурсов трудовую деятельность можно вести на расстоянии, поддерживая при

этом нужный контакт с сотрудником. На базе Университета Южной Калифорнии ученый провел эксперимент, итоги которого сообщил в докладе о возможном решении транспортных проблем. По полученным материалам была опубликована статья под выразительным названием «Работа из дома экономит бензин».

При грянувшей пандемии удаленная форма занятости, стремительно набрав популярность, стала важным средством снижения масштаба заражения и заболеваемости людей COVID-19, а вместе с тем сохранения их для своей организации как активных работников. Характерно, что с переводом на такой вариант работы сотрудник остается в штате данной компании, имеет рабочее место, выполняет свои функции и получает зарплату. К тому же при грамотной организации персоналу предоставляется возможность трудиться через «удаленный рабочий стол»: подключаться с личного компьютера к общему серверу и единой

системе со всеми документами и доступами, общаться в мессенджерах, по электронной почте, скайпу. В назначенные нанимателем дни «удаленщик» должен являться в офис и работать там.

Однако выяснилось, что переход работников на удаленный режим предполагает решение трех важных проблем:

- ◆ *соблюдение трудового права – письменное согласие специалиста на такой вид занятости;*
- ◆ *обеспечение информационной безопасности – принятие надежных и законных мер по защите данных компании;*
- ◆ *адаптацию используемых технологий – не всякий бизнес технико-технологически готов к работе на удаленке.*

К тому же появляются две проблемы личного порядка: в условиях самоизоляции у одних сотрудников «падают силы», ослабляется организованность и дисциплина, значительно снижается производительность труда; другие же, «спасаясь» от негативов вынужденной самоизоляции, работают намного интенсивнее, что ведет к их быстрому «выгоранию», грозя нарастанием допускаемых оплошностей и ошибок.

Условия пандемии выявили также то, что в целом ряде отраслей удаленная форма занятости в принципе неосуществима. Она фактически нереальна в сферах рекреации, здравоохранения, сельского хозяйства, промышленности, транспорта и др.

К тому же определились немалые риски, связанные с развитием рынка удаленного труда. Среди них наиболее существенными являются:

- *снижение качества работы сотрудников и, соответ-*

*ственно, имиджа данной организации;*

- *падение производительности труда, экономических и финансовых результатов деятельности;*
- *сужение возможностей профессионального развития работников и наращивания их компетенций;*
- *проблема защиты статистических и других данных и материалов предприятия.*

Такие риски принуждают работодателей к осторожности при выводах и прогнозах. К примеру, в известной «Российской газете» показаны данные опроса Headhuter, проведенного среди руководителей компаний. Оказалось, что после эпидемии коронавируса только 8% из них готовы сохранить удаленку.

Следует отметить, что при ее масштабном использовании в условиях пандемического шока произошло массовое отождествление такого труда с дистанционным. Это усиливается недостаточно разработанным законодательством и создает проблемы на практике.

Однако эти явления – не одно и то же, и важно четко различать два этих понятия. Отличительной особенностью дистанционной формы трудовых отношений выступает отсутствие у сотрудника рабочего места и выполнение им поручаемых заданий не только вне офиса нанимателя, но в любом месте и в любое время по собственному усмотрению.

В целом дистанционка предполагает три основных условия:

- I. полную самоответственность у персонала;
- II. отсутствие рабочего места у нанимателя;
- III. возможность и способность выражать и передавать

результаты своего труда посредством использования глобальной компьютерной сети Интернет.

Особенностью современного специалиста является его территориальная и профессиональная мобильность, свидетельством чего стал рост глобальной трудовой миграции. К тому же быстро идет процесс развития мобильных средств и методов коммуникации. На этой основе случившаяся пандемия, вызвав массовое введение карантинных и самоизоляции, быстро усилила на рынке труда спрос и предложение дистанционной занятости. По данным Международной организации труда, количество работников, которые трудятся таким образом, в мире составляет около 20%, а в Японии и США достигает 30%.

Основными преимуществами дистанционной работы можно назвать снижение материальных затрат на аренду или строительство рабочего помещения, финансовую экономию на приобретение офисного оборудования для сотрудников, а также возможность увеличения их штата для реализации очередного рабочего проекта и, соответственно, общее снижение издержек.

Но в докладе МОТ 2017 г. «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work» («Работа в любом месте в любое время и ее влияние на сферу труда») среди положительных аспектов дистанционки выделяются еще три:

- *большая самостоятельность персонала в плане рабочего времени и, соответственно, большая гибкость в его использовании;*

- сокращение времени и экономия затрат на проезд к месту работы и обратно;
- более рациональное сочетание трудовой и личной жизни [1].

Но круг профессий и специальностей с возможностью дистанционного труда, как и при удаленной форме занятости, объективно ограничен.

В то же время, как показывает пандемийный опыт, удаленная форма труда раскрывает также новые возможности: она становится мотивационным фактором развития цифровизации. Обусловлен этот эффект прежде всего тем, что возможность передавать результаты труда посредством Интернета – ключевое условие использования удаленки. И оно под напором пандемических угроз и потерь превращается в мотиватор активизации усилий персонала по цифровизации компании. Притом и работодатели, отправляющие своих работников на «удаленку», и работники, стремящиеся познать специфику новой формы работы, вынуждены ускоренно осваивать цифровые технологии, способствуя тем самым общим процессам развития цифровизации.

Рабочее место у нанятого, его современное обустройство, как отмечено выше, – важный критериальный признак, отличающий дистанционный труд от удаленного. Как показывает анализ мировой практики, последний при умелой, профессиональной его организации может стимулировать формирование новых цифровых рабочих мест. Это пока еще неустоявшееся понятие имеет различные трактовки. На наш взгляд, цифровое рабочее место можно определить как совокупность условий, обеспечивающих воз-

можность создания цифрового продукта, соответствующего современному рыночному спросу и нормативным требованиям. При этом к основным факторам, формирующим такое место, следует причислить: инструменты, способы и методы, компетенции и культуру труда, необходимые сотрудникам для получения нужного результата.

Новые цифровые рабочие места помогут компаниям сохранить свой бизнес в условиях дигитализации экономики, усилить заинтересованность работников, повысить их производительность, а следовательно, улучшить общие экономические показатели деятельности данной организации и эффективность национальной экономики в целом.

Однако ускоренность создания цифровых мест в условиях пандемии может сопровождаться такими рисками, как недостаточная их комплектность и качество, а также низкий уровень использования из-за недостаточной подготовленности и компетенций сотрудника. В итоге может сформироваться низкая или даже отрицательная экономическая эффективность цифрового рабочего места.

Ведущая сила цифровой трансформации – креативно-инновационная активность персонала. Она образуется на основе синергетического взаимодействия двух главных факторов: наличия у него соответствующего потенциала (это особенно значимо при переходе к 6-му технологическому укладу), а также сильной мотивации на цифровые «перестройки», отягощающие, как правило, привычную традиционную деятельность как

работника, так и предприятия, и системы управления. Важной особенностью такой синергии является то, что результат труда также становится особым, поскольку содержит несколько важных эффектов:

- *обновления* (разработка нового продукта);
- *ценности* (создание долгосрочного вклада в общую «копилку» экономики и, возможно, в «копилку» человеческой цивилизации);
- *формирования* нового типа работника цифровой эпохи.

Таким образом, пандемия расставляет свои акценты в сфере труда, его спроса и предложения. Можно полагать, что происходящие трансформации и новые изменения в области занятости, особенно удаленная и дистанционная формы работы, ставшие архиактуальными в современных условиях, будут предметом дальнейших исследований рассматриваемого феномена. Но уже теперь, судя по многочисленным научным изысканиям, становится ясно, что удаленная занятость – это форс-мажорная форма и основным критерием работодателя при практическом решении вопроса о переходе на нее в постпандемический период будет экономическая эффективность. ■

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. А. Байкалов. МОТ: последствия дистанционной работы могут быть как положительными, так и отрицательными // [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—act\\_emp/documents/publication/wcms\\_749872.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf).