

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

EMPLOYMENT OF THE POPULATION DURING THE PANDEMIC

**T. Matveeva
N. Kuznetsova
L. Romanova**

Summary. In 2019–2020, the world economy experienced a period of force majeure of remote employment, which has become unprecedented in its scale for modern times. The possibilities of remote work, revealed by new information technologies, have until recently been carefully implemented even in advanced technology companies, whose activities are concentrated around data analysis and processing. The sudden push in the development of remote work has a significant reform potential not only for countries that have experienced the model of mass remote employment, but also forms new contours of the global labor market: the prerequisites for foreign outsourcing of labor in a wide range of professions are created. At the same time, new trends are becoming additional challenges for the legal regulation of labor relations at the level of states and international organizations (the ILO and the UN). The research question is to identify the socio-economic.

Keywords: remote employment, remote work, labor market, pandemic, coronavirus, COVID-19, labor market globalization.

Матвеева Тамара Павловна

Старший преподаватель, ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт ФСИН России»
matveeva33@mail.ru

Кузнецова Наталья Александровна

Старший преподаватель, ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт ФСИН России»
kuz1503@yandex.ru

Романова Людмила Александровна

ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт ФСИН России»
romanovska.luda@mail.ru

Аннотация. В 2019–2020 гг. мировая экономика пережила период форс-мажорной удалённой занятости, ставшей беспрецедентной по своим масштабам для нового времени. Возможности дистанционной работы, раскрытые новыми информационными технологиями, до недавних пор достаточно осторожно внедрялись даже в передовых технологических компаниях, чья деятельность концентрируется вокруг анализа и обработки данных. Внезапный толчок в развитии удалённого труда обладает значительным реформаторским потенциалом не только для стран, испытавших на себе модель массовой дистанционной занятости, но и формирует новые контуры глобального рынка труда: создаются предпосылки для зарубежного аутсорсинга рабочей силы по широкому кругу профессий. Одновременно с этим новые тренды становятся дополнительными вызовами для нормативно-правового регулирования трудовых отношений на уровне государств и международных организаций (МОТ и ООН). Исследовательский вопрос заключается в выявлении социально-экономических последствий случившегося всплеска дистанционной занятости в границах государств и на международном уровне.

Ключевые слова: удалённая занятость, дистанционная работа, рынок труда, пандемия, коронавирус, COVID-19, глобализация рынка труда.

В 2019–2020 гг. эпидемиологическая волна COVID-19 придала серьёзный импульс развитию дистанционных форм работы.

Во-первых, она стала катализатором давно назревших изменений и ускорила переход на удалённую трудовую деятельность организаций, которые уже технически и функционально (но, возможно, не ментально!) были готовы к такому сценарию.

Во-вторых, имевшее место добровольно-принудительное внедрение дистанционной работы протестировало множество работодателей из самых разных сфер на предмет имплементации и востребованности нового режима занятости и фактически выполнило так называемую разведку боем в интересах масшта-

бирования удалённой занятости. Относительно продолжительный период сохранения антикризисной дистанционной работы обеспечил эффект привыкания и определённую степень её закрепления в практике работодателей и в жизни самих работников. В целом прирост востребованности дистанционной формы занятости, состоявшийся благодаря COVID-19, и устойчивость этого эффекта ещё предстоит оценить, но, очевидно, что даже полная отмена введённых ограничений уже не вернёт рынок труда в исходное «доковидное» состояние [2]. При этом опыт применения удалённой занятости неизбежно будет учтён в последующих корпоративных и государственных решениях.

В 2013 г. в Трудовой кодекс Российской Федерации была включена глава 49.1 «Особенности регулиро-

вания труда дистанционных работников». Конечно, удалённая занятость как форма трудовой деятельности стала естественным образом развиваться задолго до внесения изменений в нормативное регулирование. С течением времени накопленная судебная практика по трудовым спорам работников и работодателей при фактически дистанционной форме занятости, в конечном итоге, вылилась в дополнительные нормы права. В «доковидный» период естественный уровень удалённой занятости в России был крайне низким. Однако в отдельных компаниях удалённая занятость могла лежать в основе бизнес модели. По данным Росстата, в 2019 г. дистанционной работой было охвачено всего лишь 30 тыс. человек из 67,1 млн. занятых, что является близким к статистической погрешности [3]. В данном случае под дистанционной работой понималось выполнение работы по трудовому договору на дому с использованием сети Интернет. В условиях внезапно возросшей важности этого социально-экономического явления источником официальной информации стало федеральное Министерство труда и социальной защиты. Так, по словам главы Минтруда России, по состоянию на май 2020 г. численность дистанционных работников составляла около 5,5 млн. человек (11% занятых граждан), и по сравнению с уровнем 2019 г. возросла в 180 раз. В октябре 2020 г. значение этого показателя снизилось до 3,7 млн. человек, или 7% от общего числа занятых [4]. Допуская верность такой экспертной оценки, можно сделать вывод о том, что по долевого показателю дистанционных работников РФ вполне сопоставима с Францией. Социологические опросы показывают расширенную характеристику удалённой занятости. По данным исследования ВЦИОМ «Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии», в конце апреля 2020 года удалённой работой были заняты 16% граждан, в том числе 9% полностью, а 7% — частично. В Москве и Санкт-Петербурге «дистанционка» охватила 29% занятых, в других городах-миллионниках — 21%, в сельской местности — 10%. На федеральном уровне официальная реакция на введение вынужденной удалённой занятости выразилась в двух законодательных инициативах о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Во-первых, с содержательной точки зрения, они были продиктованы отсутствием формальных оснований у работодателей в одностороннем порядке и в авральном режиме переводить работников на удалённый режим и сложностями в официальном разрешении трудовых споров в случае отказа работников от добровольного удалённого режима.

Во-вторых, поправки в законодательство уже не успевали отрегулировать текущую ситуацию и были рассчитаны на перспективу с учётом возмож-

ного повторения событий. Хронологически первая попытка совершенствования федерального нормативно-правового регулирования трудовых отношений в кризисный период принадлежала Мосгордуме. Её законопроект, внесённый в Госдуму РФ 2 июня 2020 г., был призван обеспечить закрепление в трудовом договоре дополнительной возможности временно или частично выполнять работником свою работу в дистанционной форме. Однако спустя полтора месяца данная инициатива была отозвана её субъектом. Предложенный Мосгордумой законопроект фактически столкнулся с законопроектом от 16 июня 2020 г., продвигаемым совместно группой депутатов Госдумы и членов Совета Федерации. Помимо «классической» дистанционной работы в документе предлагалось рассматривать временную и комбинированную дистанционную работу.

В законопроекте нашёл отражение отказ от использования работником квалифицированной электронной цифровой подписи в отношениях с работодателем, а также ряд других предложений (Лютов Н., 2018) [5], проработанных ещё в 2018 г. Претерпев существенные изменения, законодательная инициатива в конечном итоге воплотилась в федеральном законе от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Принципиальным новшеством стало право работодателя временно перевести работника без его согласия на дистанционную работу, в том числе, если такая команда поступит работодателю от государственных или муниципальных органов. При этом время нахождения в режиме удалённой работы детерминировано продолжительностью сохранения форс-мажорных обстоятельств либо может вовсе не иметь ограничений. Практика показала, что экстренный и масштабный ввод удалённой занятости привёл к заметным экономическим потерям, в том числе в доходах семей, а также сопровождался относительным снижением качества социальных услуг, оказываемых в дистанционном и полудистанционном режиме. Ярким примером тому служит дистанционное образование школьников и студентов. Данные обстоятельства указывают на неготовность общественных систем к форсированному освоению удалённой занятости.

Реальная жизнь также подтвердила, что часть экономических и социальных рисков вынужденной удалённой занятости государство взяло на себя, расходуя общественные ресурсы, накопленные в прежние периоды. Вместе с тем ключевая задача государственного управления состоит в недопущении или минимизации

экономического ущерба при повторении масштабной дистанционной занятости.

Очевидных социально-экономических трансформаций, повышающих одновременно гибкость и прочность всей системы, не наблюдается. Наиболее простым решением, снижающим экономический ущерб, пока остаётся стратегия уклонения от навязывания экономике удалённого труда даже под влиянием форс-мажорных обстоятельств.

В целом ответ на поставленный исследовательский вопрос о последствиях ускоренного внедрения удалённой занятости под влиянием COVID-19 состоит из двух частей.

Во-первых, комфортная, на первый взгляд, модель дистанционной работы запускает крупные социальные риски, которые при дальнейшем её форсировании в полной мере проявятся в обозримом будущем. В частности, к таковым угрозам можно отнести размытие трудовых коллективов, корпоративной культуры и социальной ответственности работодателей, проблему воспроизводства профессионального потенциала в режимах удалённой занятости, негативные последствия разрастания низкоквалифицированного удалённого труда; снижение качества социальных услуг дистанционного характера. Повышенная вероятность реализации указанных рисков обусловлена избытком

предложения на национальных рынках труда, а в ряде стран — ещё и продолжающимся ростом численности населения. В таких условиях востребованность дистанционного труда как формы маргинальной занятости населения становится весьма рабочим вариантом для внутренней государственной политики.

Во-вторых, форсируемая удалённая занятость превращается в один из инструментов продвижения идеи о повышении уровня глобализации рынка труда. Развитие международных платёжных систем и расширение цифровых валют позволяют конструировать нетривиальные, но прозрачные и легальные модели финансовых транзакций для трансграничной удалённой занятости при любых комбинациях национальной принадлежности участников трудовых отношений в треугольнике «работник — работодатель — государство». До настоящего времени национальные границы трудового, налогового законодательства, нормативно-правовой базы об иностранных гражданах успешно сдерживают эти процессы, влекущие не только серьёзные социально-экономические последствия, но и имеющие высокое значение для национальной безопасности вовлечённых государств. В лучшем случае первые шаги к глобализации рынка труда с применением удалённой занятости наиболее вероятны в рамках устойчивых межгосударственных политико-экономических союзов с большим горизонтом планирования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. С. 128–147.
2. Жаворонков Д.А. Система управления персоналом, работающим дистанционно // Профессиональная ориентация. 2017. № 1. С. 289–295.
3. Игнатюк А.С., Манцерова Т.Ф. Проблемы мотивации в условиях удаленной работы // Московский экономический журнал. 2020. № 9. С. 521–526.
4. Камнева Е.В. Современные методы обучения персонала // Самоуправление. 2020. № 5 (122). С. 249–252.
5. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Лютов Н.Л. // Lex Russica. — 2018. — № 10 (143). — С. 30–39.
6. Contreras, F., Elif Baykal, E., Abid, G. (2020) E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*. 11:590271.

© Матвеева Тамара Павловна (matveeva33@mail.ru),

Кузнецова Наталья Александровна (kuz1503@yandex.ru), Романова Людмила Александровна (romanovska.luda@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»