

УДК 331.5

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ПРОЦЕСС ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**И.А. ТАРАСЕВИЧ****(Представлено: Е.В. БОГДАНОВА)**

В данной статье рассматриваются основные изменения в области трудовых отношений, вызванные пандемией COVID-19. Также в работе анализируются направления развития трудовых отношений в условиях цифровизации экономики с учетом опыта, приобретенного во время дистанционной занятости.

За последние несколько десятилетий экономика подвергалась масштабным изменениям, вызванным различными факторами. Одним из таких факторов, оказавшим наиболее серьезное влияние на развитие экономики в целом и рынка труда в частности, стала цифровизация. Под цифровизацией понимают использование цифровых технологий с целью изменения моделей бизнеса и обеспечения новых возможностей получения дохода и создания ценности; это процесс перехода к цифровой экономике [1]. Процесс цифровизации расширил границы рынка труда, позволив работодателям нанимать на работу сотрудников, находящихся в других городах и даже странах, а также перенести многие процессы взаимодействия с работниками в онлайн-режим.

В 2020 году процесс цифровизации трудовых отношений резко ускорился из-за наступления пандемии COVID-19. В сложившихся условиях стал еще более очевиден разрыв между странами, активно внедрившими цифровые технологии во все сферы экономики, и теми, кто лишь начинает адаптироваться к условиям цифровизации. Во время пандемии перед работодателями всего мира встала проблема переноса трудовых отношений со своими сотрудниками в онлайн-формат, к чему многие из них не были готовы. Данная проблема стала одной из наиболее острых в 2020 году. Те, кто не был готов к переводу сотрудников на дистанционную форму занятости, должен был пойти на сокращение штата или снижение заработной платы, чтобы обеспечить условия для продолжения деятельности.

Необходимо отметить, что работодатели не стали единственной стороной, пострадавшей от новых реалий ведения деятельности в условиях пандемии. Работники также столкнулись с рядом проблем, среди которых – задержка или невыплата заработной платы, обусловленная сложным финансовым положением многих организаций, а также риск потери рабочего места. Без принятия оперативных мер по преодолению кризиса, количество безработных резко увеличится, а рынок вакантных мест сильно сузится и в нём на порядок возрастёт конкурентная борьба за каждое вакантное рабочее место [2].

Согласно докладу Международной организации труда «COVID-19 и мир труда», в 2020 году уровень безработицы достиг критических масштабов – работы лишились 114 млн человек, было потеряно около 255 млн рабочих мест, что почти в 4 раза превышает объем потерь рабочего времени в период мирового финансового кризиса 2009 года.

В рамках оценки долгосрочного эффекта пандемии было проведено исследование Boston Consulting Group «Decoding Global Reskilling and Career Paths». В качестве респондентов выступили более 200 тысяч работников из 190 стран мира. По результатам данного исследования можно сделать несколько выводов.

Во-первых, воздействие пандемии на рабочую силу было неравномерным. Отмечается, что женщины пострадали больше, чем мужчины, - 5% потеряли работу по сравнению с 3,9% мужчин. Самый серьезный удар пандемия нанесла по молодым, а также низкоквалифицированным работникам. Согласно исследованию BCG, более половины опрошенных в возрасте до 20 лет, а также с уровнем образования не выше базового, отметили, что пандемия негативно сказалась на уровне их жизни. Во многих случаях это обусловлено тем, что с молодыми либо низкоквалифицированными работниками заключаются краткосрочные трудовые контракты, которые легко расторгнуть [3].

Во-вторых, согласно статистике, отрасли, наиболее пострадавшие от пандемии, - гостиничная и пищевая, занятость в данных отраслях упала на 20%. В то же время наименьшим изменениям подвергся уровень занятости в сфере здравоохранения, финансов и страхования, а также в государственном секторе. Более подробно отрасли, наиболее серьезно пострадавшие от COVID-19, представлены на рисунке 1.

Эксперты утверждают, что существует несколько сценариев восстановления рынка труда от последствий пандемии. Согласно оптимистическому сценарию, по которому вакцинация будет набирать темпы, уровень потерь рабочих мест составит всего 1,3%. В соответствии с базовым сценарием, основанным на прогнозах Международного валютного фонда, потери рабочего времени составят около 3%. Пессимистический же сценарий принимает во внимание вероятность того, что процесс вакцинации населения займет длительный период, и тогда уровень потерь рабочего времени может достичь 4,6% [4].

Несмотря на большое количество негативных последствий пандемии, работодатели могут использовать создавшиеся условия и возросшую цифровизацию трудовых отношений для получения выгоды. Можно утверждать, что те работодатели, которые смогут адаптироваться к изменившейся реальности ведения бизнеса, значительно превзойдут конкурентов. Например, с развитием тенденции к удаленной работе стало проще работать в интернациональной команде и выполнять заказы зарубежных потребителей. Это лишь один из примеров явлений, существовавших и до пандемии, но получивших активное развитие именно в 2020 году. Поиск возможностей для дальнейшего роста в условиях пандемии должен стать неотъемлемой частью стратегического планирования в организациях и на предприятиях.

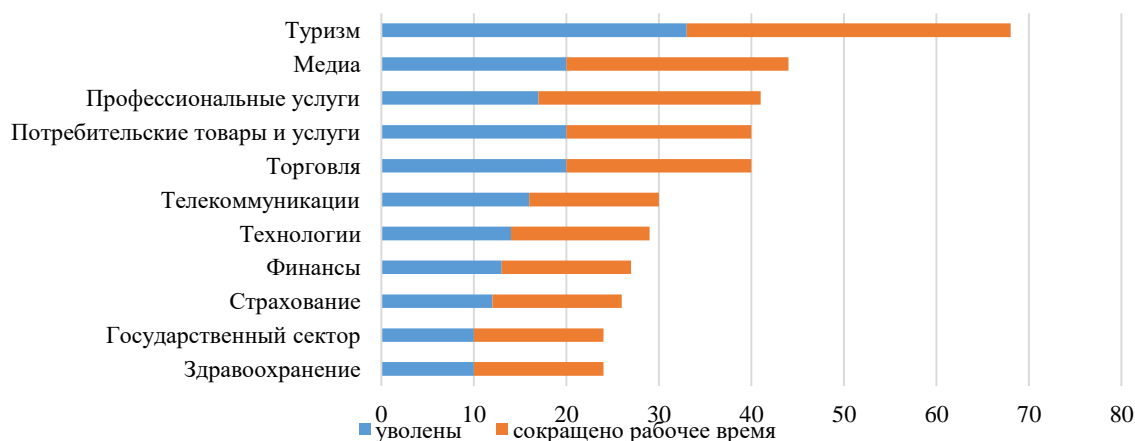


Рисунок 1. – Отрасли, наиболее пострадавшие от последствий пандемии COVID-19

Источник: составлено автором по данным [2].

Для минимизации негативных последствий пандемии работодатели должны активно внедрять цифровые технологии в рабочий процесс, а также практиковать частичный перенос взаимодействия с работниками в онлайн-режим. Работники также должны поставить перед собой цель повышения цифровой грамотности, а также постоянного обучения, повышения квалификации и расширения области своих компетенций. Пандемия COVID-19 продемонстрировала, что в современном мире невозможно быть востребованным работником без непрерывного обучения. Мир постоянно меняется под влиянием множества факторов, и обучение становится инструментом адаптации к данным изменениям.

Однако в условиях постпандемийного мира недостаточно говорить о мерах, которые должны быть приняты работодателями и работниками. Безусловно, наибольший вклад в предотвращение отрицательных последствий COVID-19 на рынок труда может и должно оказать государство. Поддержка рынка труда в сложившихся условиях должна осуществляться через организованный комплекс мер. Для предотвращения роста безработицы и уровня бедности населения меры политики по обеспечению непрерывной деятельности и активной поддержки рынка труда должны реализовываться в тесной взаимосвязи с системами социальной защиты. Необходимо осуществить переход от пассивной политики на рынке труда, заключающейся в финансовой поддержке в условиях безработицы, к активной, в рамках которой будут реализованы меры по интеграции на рынке труда. Приоритетными направлениями государственной политики занятости должны стать создание новых и сохранение существующих рабочих мест, а также перераспределение рабочей силы.

Согласно Международной организации труда, правительства также должны оказывать поддержку работникам, наиболее подверженным негативным последствиям пандемии, способствовать их переобучению и переходу на новые специальности. В 2020 году необходимость освоения новых навыков и готовность сменить род деятельности стала как никогда острой, несмотря на то, что данная тенденция набирала обороты и до пандемии из-за развития цифровизации. Работники, чьи профессии наиболее подвержены автоматизации, выражают большую готовность к переподготовке, согласно BostonConsultingGroup. Возраст работников также оказывает влияние: всего 59% опрошенных в возрасте от 51 до 60 лет выразили готовность к переподготовке, по сравнению с 71% опрошенных в возрасте от 21 до 40 лет.

В качестве вывода можно подчеркнуть, что в условиях пандемии COVID-19 необходимость цифровизации трудовых отношений существенно возросла. Несмотря на то, что пандемия подчеркнула отставание некоторых стран в вопросе цифровизации, она также способствовала ускоренному внедрению цифровых технологий в трудовые отношения. Адаптация к изменившейся реальности поспособствует сокращению негативных последствий для рынка труда и может стать стимулом к ускоренной цифровизации трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Definition of Digitalization [Electronic resource] / Gartner Glossary. – Mode of access: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>. – Date of access: 08.09.2021.
2. Анпилов, С.М., Сорочайкин, А.Н. «Россия в постпандемийном мире» // Экономика и бизнес. – 2020. – С. 27.
3. Ковалев М.М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси / М.М. Ковалев, Г.Г. Головенчик. – Минск: Издательский центр БГУ, 2018. – 328 с.
4. Что ждет рынок труда в 2021 году – обзор МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2021/01/1395062>. – Дата доступа: 10.09.2021.