

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## Рост конкуренции на рынке труда в условиях развития дистанционной занятости во время пандемии COVID-19

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Ясютникова А.И.<sup>1</sup>, Аминжанова Г.А.<sup>2</sup>

1 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: nastyanastyia2002@inbox.ru*; 2 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: ga.aminzhanova1206@gmail.com*

Современные научные данные позволяют сделать вывод о том, что введение национальных и региональных локдаунов в целях ограничения контактов между людьми и снижения смертности от пандемии новой коронавирусной инфекции является неэффективным инструментом и политика изоляции должна быть скорректирована [5]. Тем не менее, практика и международного, и отечественного регулирования рынка труда показывает, что при росте кривых заболеваемости и смертности вывод определенной доли сотрудников на так называемую «удаленку», ограничения в доступе на рабочие места для пожилых работников и иные ограничительные меры являются востребованными и широко применяются. По состоянию на середину 2021 года, по данным Минтруда России, на удаленном режиме занятости работало почти 3 миллиона человек (лидеры среди регионов - Москва, Санкт-Петербург, Московская, Свердловская и Новосибирская области) [4], и большинство опросов, как работодателей, так и работников, свидетельствуют о том, что такая форма занятости стала привлекательной в силу возможности снизить операционные издержки компаний, организовать более гибкий график работы, повысить эффективность бизнес-процессов и пр. Одним из ключевых трендов периода пандемии COVID-19 стала цифровая трансформация компаний, проявляющаяся в переходе на дистанционную работу, автоматизации производства, роботизации, применении технологий индустрии 4.0 и т.д. Долгосрочная производительность труда работников определяется тем, насколько хорошо они владеют соответствующими навыками. И в связи с цифровизацией, наиболее востребованными на рынке труда стали специалисты, способные настроиться на дистанционный режим работы и обладающие самодисциплиной, стрессоустойчивостью, навыками коммуникации и работы в команде, критического мышления, и техническими навыками [1]. Цифровизация и пандемия ускорили преобразования на рынке труда. Теперь во всем мире люди будут терять работу не только из-за распространения новых технологий, как предсказывалось ранее, но и из-за экономического кризиса, утверждает в докладе *Future of Jobs* («Будущее рабочих мест 2020»), опубликованном недавно Всемирным экономическим форумом (ВЭФ). Согласно докладу, к 2025 г. новые технологии уничтожат 85 млн рабочих мест и создадут взамен 97 млн новых [2]. В таких условиях формируются новые институты рынка труда - устойчивый комплекс правил, принципов, норм, установок, учреждений и механизмов, определяющих поведение участников трудовых отношений, и одним из ключевых аспектов данного процесса является максимальная интенсификация цифровизации трудовых отношений, темпы которой настолько высоки, что зачастую опережают нормативное обеспечение данного процесса. С точки зрения распространения удаленной занятости хочется выделить потенциальную интенсификацию конкуренции за рабочие места и эффективных работников в связи с выходом участников трудовых отношений «в сеть». Ранее данное явление было скорее характерно для некоторых сфер массового фриланса, многие работодатели были не готовы технически и прежде всего организационно рассматривать такую форму организации работы предприятия, закономерно ссылаясь на

действие таких факторов, как сложность в организации контроля работника, технические аспекты защиты данных, отсутствие нормативных актов и т.д. Теперь же мы можем наблюдать, как пространство поиска и предложения вакансий с дистанционно занятостью расширяется за пределы крупных агломераций и отдельных регионов, формируя новый, более конкурентный рынок труда, что дает надежду на дальнейшее его институциональное развитие. В данном контексте следует отметить необходимость пересмотра и интенсификации развития человеческого капитала на уровне региона не только под задачи местных организаций, но и в контексте конкуренции работников на национальном рынке труда [3].

### Источники и литература

- 1) Володина А.Д. Изменения на рынке труда вследствие пандемии COVID-19 // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 35. С. 1447-1451
- 2) Каким будет рынок труда в 2025 году [Электронный ресурс] <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/10/26/844639-rinok-truda>
- 3) Колпащикова А.А., Абрамов А.Н., Лавров М.Н. Проблемы развития регионального интеллектуального капитала // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2020. № 1. С. 31-33
- 4) Поддержки дистанцию: Минтруд назвал регионы — лидеры по «удаленке» [Электронный ресурс] // Известия, 18.06.2021г., URL: <https://iz.ru/1179357/maksimkhodykin/podderzhi-distantciiu-mintrud-nazval-regiony-lidery-po-udalenke>
- 5) Ученые в США заявили о бесполезности локдаунов и вреде самоизоляции [Электронный ресурс] // РБК, 02.02.2022г., URL: <https://www.rbc.ru/society/02/02/2022/61fa3ce79a7947d6cb0f7bbd>