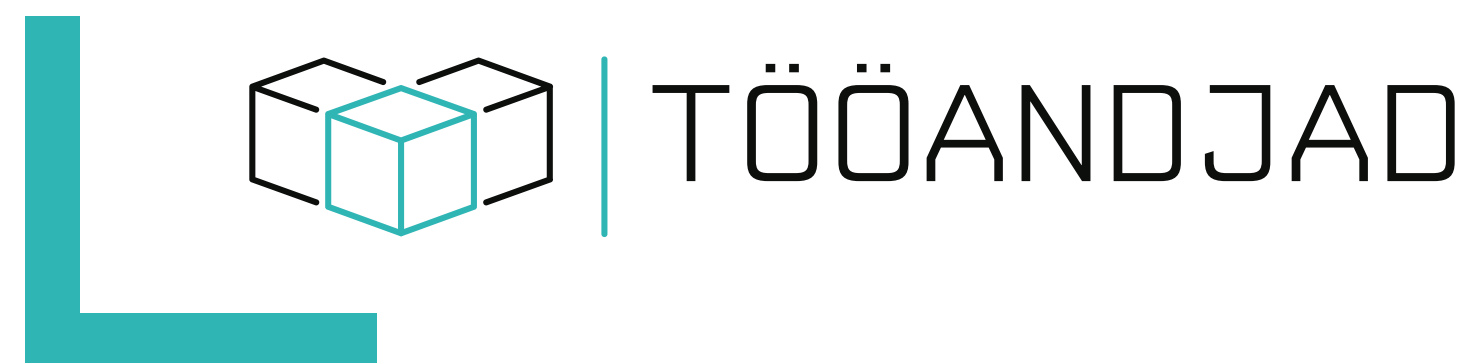


# ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ



# Влияние цифровизации на трудовые отношения

Цифровизация была одной из главных тем Эстонии с момента восстановления независимости. Государственный проект «Прыжок тигра» (Tiigrihüpe) внес свой вклад в развитие цифровой грамотности людей во всех уголках Эстонии, и всего 10–20 лет назад наша агильная маленькая страна со своими цифровыми решениями была примером для всего мира. К настоящему времени другие страны догнали Эстонию, и по ряду критериев Индекса развития цифровой экономики и общества (DESI) Эстония больше не является мировым лидером. Опасения Европы по поводу конкурентоспособности, нехватки рабочей силы, а также кризиса COVID придают новый импульс необходимости в дигитализации. Цифровые решения играют важную роль в инновациях, образовании, повышении качества услуг и снижении их трудоемкости, а также в повышении мобильности рабочей силы. Почти все обновления продуктов и услуг включают в себя цифровые решения или даже из них состоят.

Чтобы изучить воздействие и предпосылки цифровизации с точки зрения трудовых отношений, Центральный союз работодателей Эстонии заказал исследование .

Результаты заказанного Центральным союзом работодателей Эстонии опроса свидетельствуют о том, что более половины компаний пользовались в основном следующими возможностями цифровизации: безопасный доступ к данным на серверах организации из внешнего местоположения (87%), цифровое кадровое делопроизводство (61%), виртуальный обмен результатами своей работы среди команд (52%). У половины компаний (50%) данные агрегированы в программном обеспечении с общим доступом (50%), а у пятой части (22%) предприятий ведется дистанционный контроль за производством. В остальных (6%) ответов респонденты указали, что возможности удаленной работы или доступа к серверу у них нет, и все делопроизводство ведется на бумаге.

<sup>1</sup> Документы исследования: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>, 07/03/2022

<sup>2</sup> Данный информационный материал в значительной степени основан на результатах исследования «Проблемы дигитализации и политические рекомендации с точки зрения работодателей», проведенного Viilup Uuringute OÜ в 2020 году по заказу Центрального союза работодателей Эстонии.



**В сочетании с цифровизацией используется несколько смежных терминов:**

- ✓ **ИНДУСТРИЯ 4.0** (Индустрия 4.0) – попросту говоря, цифровизация производства (Schneider, 2018).
- ✓ **ОЦИФРОВКА** (Digitization) – преобразование аналоговой информации в цифровую (Conde and Wasiq, 2021).
- ✓ **ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ** (Digital transformation) – организации могут вести множество процессов цифровизации, но цифровая трансформация относится к более крупным стратегическим и философским изменениям: в управлении компанией, процессах с учетом потребностей клиента и т.д. (Peril, 2018).
- ✓ **СЕРВИТИЗАЦИЯ** (servitization) – добавление услуг к существующим продуктам (Martín-Reña, 2018).

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ:

внедрение цифровых инструментов в организациях с целью повышения эффективности их работы.

**Какие возможности цифровизации используются в вашей компании?  
Возможно несколько ответов.**



График 1. . Использование возможностей дигитализации в компаниях (Viilup Uuringud 2021)

## Основные вызовы цифровизации

Цифровизация стала для работодателей источником различных вызовов. Некоторые из них напрямую связаны с необходимыми для цифровизации ресурсами – финансами

и квалификацией, а иные проявляются в новых формах организации работы и других изменениях в обществе, ставших возможными благодаря цифровизации.

## В ходе исследования было отмечено:

- ✓ Отсутствие цифровой грамотности и нежелание некоторых сотрудников совершенствоваться, профессия и так слишком сложная
- ✓ Расходы на обучение работников (Касса по безработице предлагает бесплатное обучение, однако за время, проведенное работником на курсах, работодатель должен выплатить ему зарплату)
- ✓ Расходы и технические проблемы, связанные с внедрением нового ПО (в том числе лицензии, наем дополнительных ИТ-специалистов)
- ✓ Срочная и требующая больших инвестиций потребность в обеспечении безопасности доступа и оцифровке данных, прежде содержащихся на бумажных носителях, вызванная кризисом системы здравоохранения
- ✓ Низкое качество домашнего интернет-соединения сотрудников не позволяет работать дистанционно
- ✓ Может привести к необходимости переподготовки или даже потере работы
- ✓ Регулирующие трудовой договор нормативные акты не допускают достаточной гибкости договоров, что препятствует дальнейшему развитию



## Предложения работодателей по цифровизации

### НАВЫКИ:

- ✓ Цифровизация создает новые управленческие задачи, в связи с чем государство могло бы дополнительно поддерживать руководителей компаний, предлагая им консультации и обучение (технологические тренинги, тренинги по бизнес-моделям, тренинги по управлению изменениями, тренинги по цифровому маркетингу и т.д.)
- ✓ Для ускорения внедрения новых цифровых решений и разработки новых бизнес-моделей в традиционных компаниях необходимо создать специальные экосистемы цифровой экономики (т.н. хабы). Хабы позволили бы обмениваться знаниями и навыками и поддерживать сотрудничество между стартапами и опытными компаниями
- ✓ Сегодня Касса по безработице оказывает финансовую поддержку компаниям, желающим повысить цифровые компетенции своих сотрудников. Эту информацию стоит распространять более активно.

Качественные опросы указывают на то, что цифровому обучению, предлагаемому Кассой по безработице, стоит стать более гибким, и что работодатели не хотят оплачивать участие в обучении как рабочее время

- ✓ Поскольку потребности рынка труда быстро меняются, мы должны больше содействовать созданию и популяризации возможностей переподготовки, при этом не оставив без внимания людей, работающих по так называемым нетрадиционным договорам
- ✓ Нуждается в обновлении традиционное образование – важно более тесно связать цифровые темы с имеющимися образовательными программами. Кроме того, само получение образования должно стать более гибким – например, в дополнение к уже существующим программам формального образования ВА и МА в государственную программу могут войти сравнительно короткие (например, 6-месячные) курсы повышения квалификации и переобучения (например, «наностепени» в Estonian Business School)
- ✓ Поскольку организации зачастую и сами не имеют четкого понимания того, какие компетенции им требуются, их следовало бы консультировать по вопросам выявления недостатка компетенций и выбору качественной подготовки



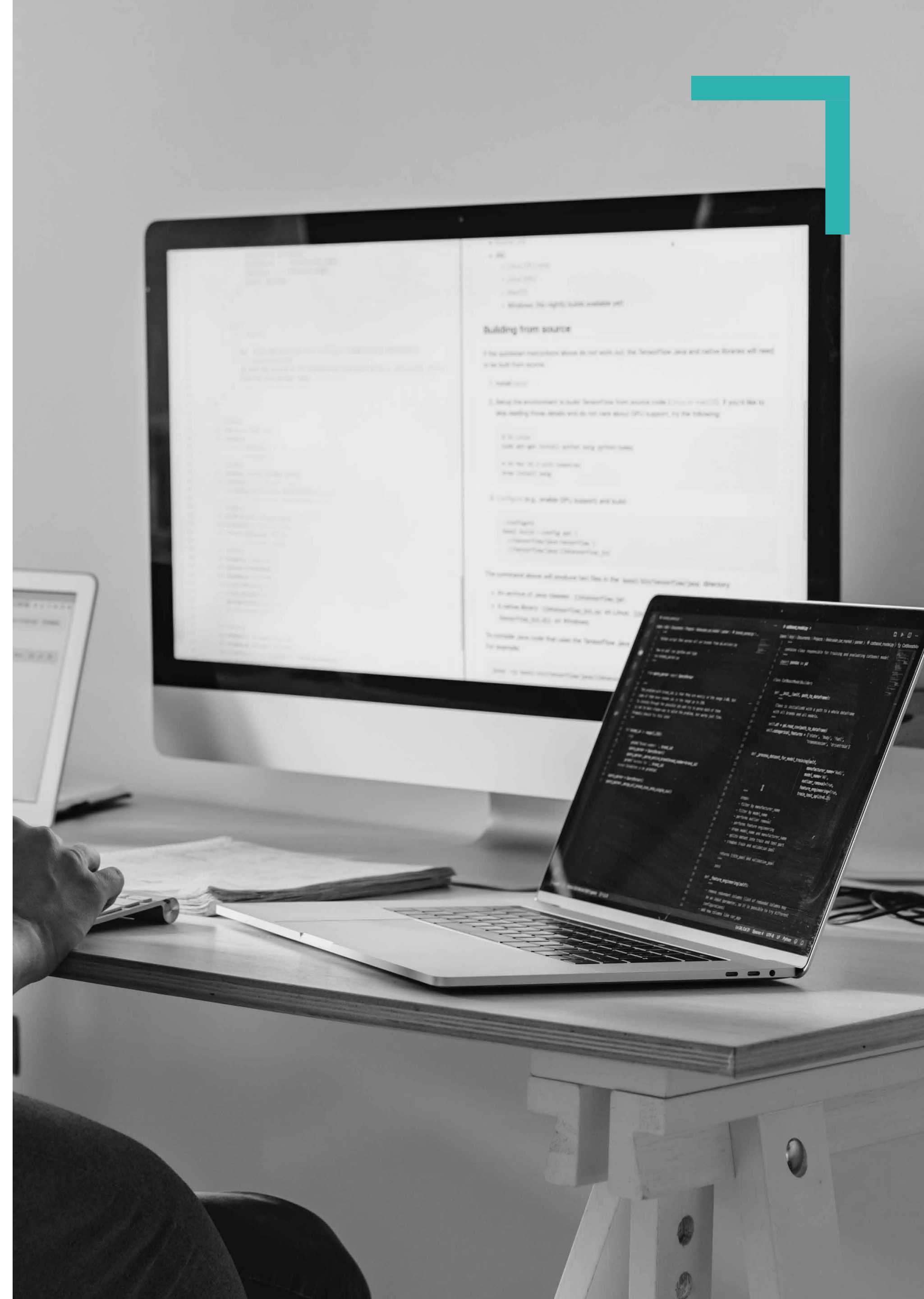
## ГИБКОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО:

✓ В части безопасности рабочего места выделить специфику удаленной работы таким образом, чтобы в этом случае работник самостоятельно отвечал за безопасность своего рабочего места. Работодатель может помочь и поддержать его в этом (как финансово, так и совместно оценивая факторы риска). Качественные опросы указывают на то, что одним из самых больших препятствий для удаленной работы в глазах работодателей является ответственность за здоровье сотрудников, когда они не имеют возможности контролировать условия, в которых работа выполняется

✓ Государству стоит созвать представителей – работников, работодателей, чиновников – для совместного поиска наиболее подходящего для всех сторон пути, что облегчило бы и компенсацию работникам расходов на создание условий, пригодных для удаленной работы. Кроме того, можно подумать о пособиях или льготах, связанных с удаленной работой, чтобы работодателю не пришлось нести двойные расходы, позволяя сотрудникам работать как дома, так и в офисе. Расходы на удаленную работу не должны

облагаться налогом (т.е. их следует учитывать как операционные расходы компании). Результаты проведенных качественных опросов свидетельствуют о том, что работодатели заинтересованы в лучшем урегулировании вопросов налогообложения в случаях, когда у компании нет физического офиса и сотрудники работают в мобильном офисе в другой стране. В количественном исследовании работодатели сочли важным или очень важным увеличить не облагаемую налогом медицинскую компенсацию в поддержки психического и физического здоровья и освободить инструменты удаленной работы от налога на спецльготы

✓ По-прежнему важно обращать внимание на связанные как с физическим, так и с психическим здоровьем сотрудников риски, сопряженные с удаленной работой. Чем большую помощь сможет предложить государство, к примеру, в разработке учебных материалов, анкет-опросников и т.д., тем легче компаниям будет оценивать и снижать соответствующие риски. Анализ рисков рабочей среды должен быть актуальным полезным документом, то есть с минимумом



бюрократии. По возможности и здесь стоит использовать какое-либо из имеющихся в распоряжении у э-государства цифровых решений вместо распространенных до сих пор таблиц Excel. Компании, которые выбрали системный подход к удаленной работе и снижению связанных с ней рисков, при ее внедрении добиваются большего успеха

- ✓ Государству стоило бы разработать четкие руководящие правила и принципы защиты конфиденциальности сотрудников. Например, для оценки психосоциальных рисков рабочего места в домашнем офисе без чрезмерного нарушения конфиденциальности сотрудников нужно разработать методические рекомендации и вопросы для проведения исследований. Кроме того, нужно предоставить четкие инструкции по вопросам того, насколько работодатель может требовать от работника быть доступным, чтобы уменьшить так называемую серую зону. Это предложение в наибольшей степени поддержано количественным анализом, где работодатели сочли его важным.
- ✓ Распорядок труда и отдыха – Закон о трудовом договоре требует большей гибкости в

определении рабочего времени, подобной финской модели. Например, работник может сам решать, где и когда он работает до 50% своего рабочего времени

- ✓ Государство должно обеспечить адекватную информацию и, при необходимости, консультации по решениям для удаленной работы.
- ✓ Государству нужно внести свой вклад в создание доверительной, обучающейся и открытой для изменений социальной культуры, которая трансформируется в соответствующую практику управления
- ✓ Для повышения эффективности удаленной работы по-прежнему необходимо содействовать расширению ИТ-инфраструктуры, т.е. охвата высокоскоростным интернетом. Одновременно стоит создать места, где могли бы работать люди, чья домашняя обстановка по тем или иным причинам не благоприятствует удаленной работе. Хорошим примером здесь являются Нидерланды, а также Финляндия, где модными точками удаленной работы становятся публичные библиотеки. В качественных опросах предприниматели и

работодатели считают важным обеспечить высокоскоростным интернетом сельские районы. Более трех четвертей респондентов количественного опроса сочли важным или очень важным дальнейшее развитие инфраструктуры, включая доступ к высокоскоростному интернету, и массовую подготовку специалистов, обладающих актуальными в ближайшем будущем навыками

- ✓ Государство должно обеспечить адекватную информацию и вспомогательные услуги по найму иностранных работников
- ✓ Отделить нормы охраны труда от трудовых договоров – привязать их к месту работы, как это сделано в Австралии, Ирландии, Литве, Турции и Англии

## ГИБКОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ:

- ✓ Внедрение концепции работника с независимыми полномочиями по принятию решений, согласно которой ответственность за продолжительность труда и отдыха несет сам работник. При этом работодатель должен поддерживать/контролировать работника. Более трех четвертей респондентов количественного опроса сочли важным или очень важным возложить на работника большую ответственность в обеспечении (трудовой) безопасности удаленного рабочего места
- ✓ В Закон о трудовом договоре нужно ввести исключение для должностей, где время дежурства фактически не представляет собой рабочую нагрузку и не сокращает время отдыха

## ГИБКИЕ ДОГОВОРЫ:

- ✓ В качественном исследовании респонденты указали, что работодателям нужна максимальная гибкость с точки зрения рабочего времени и рабочей нагрузки, чтобы найти хороших сотрудников и мотивировать их на эффективную работу. Как в интервью, так и в фокус-группе было отмечено, что стандартный трудовой распорядок привлекает все меньше как молодых людей, так и представителей старшего поколения, которые больше не способны работать с полной нагрузкой. Новоиспеченные родители также заинтересованы в неполном рабочем дне (без потери родительского пособия). По результатам количественного опроса, большинство респондентов были недовольны действующим Законом о трудовом договоре,

считая его устаревшим и нуждающимся в обновлении по большинству пунктов (41%) или же в частичном изменении (39%). Немногим менее половины респондентов считают важным гармонизировать права и обязанности работников при платформенной занятости и других нестандартных договорах с правами и обязанностями работающих по типовому трудовому договору.

- ✓ Предоставлять учебные пособия самозанятым, при этом пособия могут быть привязаны к уплате социального налога. Это, с одной стороны, послужит стимулом к уплате социального налога, а с другой снизило бы риск отставания определенных социальных групп с точки зрения навыков и знаний.

Õppematerjal on valminud rahvusvahelise koostööprojekti Norway Grants „Facilitated access to work through flexible work“ raames.

**ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ:** Viilup Uuringud. Проблемы дигитализации и политические рекомендации с точки зрения работодателей. Таллинн, 2021.

