

Елена Ванкевич

Витебский Государственный Технологический Университет, Беларусь

Е-ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА: ПЕРСПЕКТИВЫ И УГРОЗЫ

Формирование е-экономики означает создание новой, инновационной экономики, генерируемой развивающимися знаниями и информационно-коммуникационными технологиями. В этих условиях существенные изменения претерпевает рынок труда.

Правоммерно выделить следующие направления трансформации рынка труда в условиях формирования е-экономики:

– происходит сдвиг отраслевой структуры занятости, который характеризуется развитием компьютерной индустрии, информационных технологий. Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления (включая государственное управление, формирование е-правительств, е-бизнес).

– происходит сдвиг парадигмы занятости, поскольку е-экономика и е-бизнес генерируют новые рабочие места, позволяющие выполнять работу на удалении от заказчика, дома, лицам с ограниченной конкурентоспособностью на традиционном рынке труда. Это обуславливает расширение экономической активности населения за счет создания виртуальных, удаленных рабочих мест, инновационных структур и е-организаций, участие в экономической деятельности тех демографических слоев населения, которые ранее были за пределами рынка труда.

– е-экономика требует значительного повышения образовательного уровня занятых в национальной экономике, что способствует активному развитию инновационно-образовательных процессов на интер-, макро- и микро-уровнях.

– повышается функциональная мобильность рабочей силы, возрастает гибкость и эластичность самого рынка труда, что способствует формированию его нового качества, адекватного требованиям «новой экономики». Е-экономика увеличивает масштабы так называемых «нестандартных» форм занятости.

Индикация е-занятости

По мере осознания степени изменений, происходящих благодаря появлению новой экономики, приходило понимание того, что инструменты, которые применялись для оценки роста и достижений индустриальной экономики, становятся все менее пригод-

ными в новых условиях. Показатели, базирующиеся на статистических данных (например, объем валового внутреннего продукта), не принимают во внимание факторы, обеспечивающие рост информационной экономики. Поэтому и возникла задача выявить эти факторы и определить набор количественных и качественных показателей, которые бы в совокупности составляли индекс глобальной информационной экономики (Global New E-Economy Index). Такие работы проводились в Институте прогрессивной политики США [1], в результате которых был разработан Global New E-Economy Index. При его расчете наряду с показателями глобализации, динамики экономики и конкуренции, в первую очередь рассматриваются показатели рабочих мест, требующих высокой квалификации, поскольку они требуют большого объема знаний, служат двигателем новой экономики. Такие должности связаны с информационными технологиями и требуют инженерных знаний. При этом увеличивается спрос на высококвалифицированных руководящих работников. В связи с увеличением требований к квалификации рабочей силы, возрастает необходимость в повышении уровня образования. При оценке рабочих мест, учитываемых при расчете Global New E-Economy Index, включены следующие показатели: 1) количество инженеров на рынке труда каждой страны; 2) количество квалифицированных работников в области информационных технологий на рынке труда каждой страны; 3) количество компетентных руководителей на рынке труда каждой страны; 4) количество учащихся в государственных и частных высших учебных заведениях в возрасте от 17 до 34 лет. В ходе выполнения проекта Global New E-Economy Index были собраны данные по 47 странам. Лидирующее положение в рейтинге стран занимают США, Исландия, Швеция, Финляндия, Сингапур, ГонКонг, Канада, Австралия, Израиль [2, с.11]. Они являются лидерами по объему инвестиций в телекоммуникации, использованию компьютеров и Интернета. Эти показатели служат основными факторами успеха в новой экономике. Позиции стран Центральной и Восточной Европы находятся в диапазоне от 27 (Венгрия) до 40 (Польша). Россия заняла 43 позицию из 47 [2, с.11]. Согласно исследованиям специалистов McKinsey Global Institute, в развитых странах на отрасли ИТ-технологий и сопряженных с ними, приходится около 23% рабочих мест, причем в этих сферах до 50% рабочих мест могут быть дистанционными (оффшоринговыми), что создает предпосылки для развития глобального рынка труда [3, р.5].

Изменение форм занятости и качества рабочих мест

Формирование е-занятости предполагает использование нестандартных форм занятости, что может стать важным способом смягчения ситуации на национальных и формирующемся глобальном рынках труда. Такие формы позволяют воздействовать на занятость посредством ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, одновременно ограничивая масштабное высвобождение занятых и предупреждая всплеск безработицы. Внедрение нестандартных форм занятости является мерой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей, так и общества в целом. Формирование е-экономики сопровождается возникновением так называемого «нового» надомничества. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты в области информационных технологий: программисты и разработчики программного продукта, дизайнеры, журналисты, переводчики, редакторы, телефонные диспетчеры и т.д. В раз-

личных литературных источниках для определения такого современного вида домашнего труда используются различные термины: дистанционный труд, телеработа, работа на расстоянии, электронное надомничество и др. Термин «электронное надомничество» является более точным, поскольку труд такой категории работников, помимо того, что он осуществляется на удалении, предполагает использование современных информационных и коммуникационных технологий.

Существуют различные организационные формы организации виртуальных рабочих мест: надомный, чередующийся, коллективный и мобильный [4, с. 70]. Если работа выполняется исключительно дома, а офис либо головное предприятие посещается редко или случайно, речь идет о надомном телетруде. Данная форма была широко распространена, когда телетруд только начинал входить в жизнь предприятий. Если работник регулярно выполняет часть работы дома, а часть – на рабочем месте на предприятии, это – чередующийся телетруд. Как правило, участник телетруда (телеработник) приходит на предприятие как минимум один раз в неделю. Чаще всего три дня он работает дома и два – на рабочем месте на предприятии. Коллективный телетруд объединяет различные рабочие места для телеработников в бюро или офисе. К данной форме относят так называемые соседствующие бюро и бюро спутников. Бюро спутников – это «дочерние» предприятия или организационные единицы с рабочими местами, близкими к местам проживания работников и к клиентам. Соседское бюро объединяет работников различных предприятий под одной крышей, предоставляя рабочие места, близкие к местам их проживания.

Другими формами коллективного телетруда являются сервисные центры, а также телецентры. Если предприятие арендует для телеработников помещение с коммуникационной инфраструктурой, речь идет о телецентре. В сервисных центрах работники обслуживают клиентов, поддерживая связи с головным предприятием. Мобильный телетруд подразумевает использование современных средств связи для работы (ноутбук, мобильный телефон, факс). В данном случае совершенно необязательно, чтобы рабочее место было связано с основным предприятием территориально: работник может выполнять трудовые задания в поезде, гостинице и т.д. (то есть подразумевается высокая географическая мобильность занятых). Специалисты [4, с. 67-68] определяют такую форму телетруда, которая подразумевает выполнение всех трудовых заданий на рабочем месте дома, как исключительный телетруд и выделяет наряду с вышеупомянутыми формами такую, как виртуальное предприятие. Оно существует в том случае, когда вообще нет основного «материнского» предприятия, а сотрудники работают дома, либо мобильны, либо используют бюро спутников и общаются между собой посредством телекоммуникационной связи. По данным Европейской комиссии, до 21% всех европейских рабочих мест потенциально являются телерабочими [4, с. 70].

Последствия формирования е-занятости

Формирование е-занятости оказывает сильное влияние на национальный рынок труда (табл. 1). Усиливается открытость национальных рынков труда, растут требования к качеству рабочей силы, снижаются гарантии занятости, функционирование многих рабочих мест оказывается привязанным к фиктивному финансовому капиталу, что фор-

мирует дополнительные риски безработицы. Это формирует чувство нестабильности, неуверенности и душевного дискомфорта.

С другой стороны, развитие е-экономики и е-занятости порождает новые социально-трудовые отношения как в сфере бизнеса, так и в сфере индивидуального труда. Как справедливо отмечают специалисты, эти новые отношения (сетевая культура, телеработа и др.), «несмотря на растущее информационное давление на человека, помогают технологически и психологически решать главную задачу – повышение эффективности любых видов деятельности» [5, с. 125]. Формируются новые модели и нормы поведения среди персонала, формируется единое информационное, экономическое, политическое и социальное пространство как форма равноправного партнерства на рынке труда.

Таблица 1. Последствия формирования е-занятости для национальных рынков труда

Преимущества	Угрозы
Обеспечивают гибкость рынка труда и мобильность работников	Ослабляют позиции работников на рынке труда, их переговорную силу и социальную защищенность
Способствуют повышению уровня занятости в национальной экономике, вовлекая в экономическую активность широкие демографические слои	Чрезмерная гибкость трудовых отношений ведет к росту доли работников с коротким профессиональным стажем
Позволяют сократить транзакционные издержки на рынке труда	Таят опасность изоляции человека от общества, виртуализацию его жизни
Упрощает вхождение в глобальный рынок труда	Способствуют увеличению числа рабочих мест с нестабильными трудовыми отношениями, дискриминации работников

Учитывая, что глобализация и формирование е-экономики являются объективными процессами современного мира, следует адаптировать систему социальной защиты и рынка образовательных услуг к динамичным изменениям рынка труда в этих условиях. Решение данных проблем требует формирования институциональных структур, в чьи функции должна входить разработка нормативно-правовых актов, формирование организационного механизма и системы эффективного мониторинга е-занятости в стране. Для Республики Беларусь возможным решением является разработка и принятие концепции управляемого перехода к информационному обществу, в которой правительство должно играть роль активного лидера, обеспечивающего интенсивное целенаправленное формирование новых рабочих мест и форм занятости, соответствующих инновационному развитию и глобализации мировой экономики.

Литература

1. The Global New E-Economy Index: A Cyber-Atlas". 2nd Edition. 2000 Progressive Policy Institute. <http://www.ppi.org/>
2. Rouvinen P. Competitiveness in the New Economy. Helsinki: ETLA. Elinkeinoelaman Tutkimuslaitos. The Research Institute of the Finnish Economy. 2002. 17p.
3. Ferrell D., Laboissiere M. etc. The Emerging Global Labor Market. – Mc Kinsey Global Institute. 2007 //www.mckinsey.com/mgi

4. Цыганкова И. ФРГ: гибкие режимы работы // Человек и труд. 2008. №2. с. 67-70.
5. Чесноков А. Применение информационных технологий в управлении знаниями// Проблемы теории и практики управления, 2008, № 9, с. 121-126.
6. Пяткин А.М., Рожков А.А. Рыночные реформы в странах с переходной экономикой. Аналитический обзор. Москва, Российская Академия наук, Институт системного анализа, 2006.
7. Ziomek A. Formal and Informal Institutions on the Labor Market in Poland// Optimum. Studia Ekonomiczne. 2007. №3 (35), p. 125– 133.

E-economy and labour market: prospects and threats

Summary

In the report influence of e-economy on a condition and prospects of global labour market development is considered. E-economy formation is accompanied by occurrence of new non-standard employment forms, increase of labour market flexibility, expansion of the population economic activity due to virtual jobs creation. At the same time, the national labour markets openness and requirements of labour increases, employment guarantees are reduced, additional unemployment risks are formed. Taking into account, that globalization and formation of e-economy are objective processes of the modern world, it is necessary to adapt system of social protection and the educational services market for dynamical labour market changes.