

## АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

DOI 10.26163/GIEF.2020.25.54.001  
УДК 331.5:004.056

### **А.М. Vorotynskaya** **NEW FORMS OF EMPLOYMENT** **AND INFORMATION SECURITY**

**Aleksandra Vorotynskaya** – Senior Lecturer, the Department of Labour Economics, Saint-Petersburg State University of Economics, PhD in Economics, St.-Petersburg; **e-mail: vsanja@yandex.ru.**

*The article analyses modern trends in the Russian labour market resulted from changes in the structure of social and labour relations particularly within relations between an employer and employees. In modern society there is a growing drive for implementation of non-standard forms of employment due to ongoing economy digitalization processes. The paper provides analyses of positive and negative sides of freelance with regard to both employer and freelancers themselves.*

*The study analyses the impact of flexible forms of employment in IT technologies on the processes ensuring information and economic security of the businesses. According to the author advisability of the use of virtual workplaces for specialists engaged in IT systems and technologies should be defined by an employer on the basis of a number of factors under the study hereof. The article justifies the linkage between freelancers activity in Russia with the shadow economy through the spread and influence of informal employment on economy informalization by its partial transfer to the shadow sector.*

*The author concludes with a proposal to ensure the way out of this situation through legalization of informal sector.*

**Keywords:** economic security; information security; non-standard forms of employment; virtual workplaces; freelancers; digitalization.

### **А.М. Воротынская** **НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ** **И ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

**Александра Михайловна Воротынская** – доцент кафедры экономики труда, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, г. Санкт-Петербург; **e-mail: vsanja@yandex.ru.**

*В статье анализируются современные тенденции российского рынка труда, связанные с изменением структуры социально-трудовых отношений, в частности взаимодействия между работодателем и наемными работниками. В современном обществе расширяются масштабы использования нестандартных форм занятости в связи с процессами цифровизации экономики. Анализируются положительные и отрицательные стороны фриланса как для работодателя, так и для самих штатных сотрудников.*

*Проводится анализ влияния гибких форм занятости в сфере IT-технологий на процессы обеспечения информационной и экономической безопасности предприятия. По мнению автора, целесообразность использования виртуальных рабочих мест для специалистов, связанных с информационными системами и технологиями, должна быть определена работодателем на основе ряда исследуемых в статье факторов. В статье обосновывается взаимосвязь труда фрилансеров в России с теневой экономикой через распространение и влияние неформальной занятости на деформализацию экономики посредством ее частичного перехода в теневую сферу. Выходом из этого должна стать легализация неформального сектора.*

*Ключевые слова:* экономическая безопасность; информационная безопасность; нестандартные формы занятости; виртуальные рабочие места; фрилансеры; цифровизация.

Процессы цифровизации современной российской экономики диктуют новые условия функционирования рынка труда, связанные с изменениями отношений между наемными работниками и работодателем. Сегодня перед работодателями стоит задача определения эффективности применения в своих компаниях различных форм занятости: нанимать в штат или вне штата, на полную или частичную занятость, использовать стандартные или нестандартные, гибкие формы занятости (например, самозанятость, дистанционную работу на удаленном доступе, фриланс, аутстаффинг персонала).

Для стран рыночной экономики тенденция к увеличению доли работников, относящихся к неформальной занятости, началась еще в 1950–60 гг. и носила добровольный характер. Концепция удаленной организации трудового процесса появилась в США в первой половине 1970-х годов. Сегодня процесс формирования новых форм занятости набирает все большие масштабы, удаленная работа приобретает уже массовый характер, что связано с распространением использования ИТ-технологий, облачных сервисов, новых технических устройств и связанных с ними информационных и коммуникативных сетей, электронного документооборота, современных видов связи, не требующих непосредственного присутствия сотрудника на стационарном рабочем месте. Доля удаленных работников в США (по данным McKinsey) в последние годы составляет 34–36%, поскольку носит уже вынужденный характер [4].

Однако в России такая устойчивая тенденция к переходу на новые трудовые отношения между наемными работниками и работодателями происходит значительно медленнее, поскольку трансформация во всех отраслях экономики и сферах деятельности в связи с цифровизацией затрудняется технологической отсталостью экономики, неэффективным управлением, неспособностью государственного аппарата принимать и реализовывать решения

и нести ответственность за их принятие. Так, средний возраст промышленного оборудования в России в настоящее время составляет 21 год, что связано с низким уровнем объемов инвестиций в основной капитал из-за сжатия объемов валового накопления в экономике страны [2].

В конце 2018 г. – начале 2019 г. экспертами «HeadHunter» был проведен опрос среди российских кандидатов, находящихся в поиске работы, нацеленный на определение их отношения к удаленной работе, в результате которого выяснилось, что 31% уже работает дистанционно, из них 17% относятся к штатным сотрудникам, осуществляющим трудовую деятельность на дому, и 14% – к фрилансерам. Из 85% респондентов, имеющих на данный момент стационарные места работы, 62% хотят работать дистанционно, оставаясь в штате, а 23% – быть фрилансерами [4].

Такие гибкие формы занятости имеют свои несомненные преимущества для обеих сторон трудового процесса, поскольку работодатель имеет возможность существенно снизить свои издержки и степень ответственности, а наемные сотрудники – устанавливать собственный режим рабочего времени, не имея полного контроля со стороны руководства.

Однако нельзя не обратить внимание на возможные угрозы для работодателя, которые заключаются, в первую очередь, в рисках информационной и экономической безопасности предприятия. Наибольшее распространение независимых работников получило среди представителей специалистов сферы рекламы, развлечений, медийных услуг, торговли, юриспруденции, искусства, дизайна, маркетинга, и конечно – ИТ-технологий. К ИТ-специалистам, владеющим новыми компетенциями для осуществления автономных трудовых функций и мобильной работы, относятся программисты, дизайнеры и художники компьютерной графики, специалисты по защите информации, web-аналитики и т.д.

Именно профессии, связанные с ин-

формационными системами и технологиями, могут нести риски для работодателя, если для них используются виртуальные рабочие места, в силу доступа к корпоративным информационным ресурсам и при этом невозможности контроля за действиями удаленного сотрудника. Кроме того, сегодня сами специалисты по обеспечению информационной безопасности и защите конфиденциальности информационных ресурсов компании могут работать удаленно. Однако в таком случае работодатель должен полностью доверять этим лицам, чтобы действия удаленных специалистов не были угрозой экономической безопасности всей компании.

В большинстве случаев именно такие сотрудники являются независимыми по отношению к компании работниками, могут даже работать одновременно в нескольких организациях, в том числе и у конкурентов, что достаточно сложно отследить, так как такой специалист не оформлен официально в штат.

Именно сдельная оплата труда фрилансеров вынуждает их работать одновременно над несколькими проектами в разных организациях и параллельно постоянно находиться в поиске новых на рынке труда, поскольку они не имеют стабильного регулярного дохода. Еще один риск для работодателя в таком случае состоит в том, что при работе без трудового договора снижается ответственность временных наемных работников и увеличивается риск выполнения функций некачественно, не в срок, или может последовать отказ с их стороны. В таком случае работодатели могут прибегнуть к найму сразу двух сотрудников на одну трудовую задачу, что требует дополнительных издержек [6].

Еще одним минусом для руководства компании является сложность поиска фриланс-исполнителей и проверки достоверности их квалификации. Руководствоваться слепо только предыдущими отзывами работников фриланс-биржи труда нецелесообразно, поскольку она содержит множество необъективных оценок. А проверка уровня профессионализма кандидатов требует дополнительных затрат как

временных (для проведения тестов на профпригодность и технических интервью), так и материальных в связи с простоями в период поиска [6].

Но реальной угрозой экономической безопасности компании является пропаша фрилансера вместе с информацией, содержащей коммерческую тайну, информацию из баз данных и других информационных ресурсов, в которых могут быть заинтересованы конкуренты. Являясь виртуальным сотрудником, он не заинтересован в получении компанией конкурентных преимуществ и ее продвижении на рынке, его цель – единовременная оплата своего труда, вследствие чего ответственность фрилансера минимальна [6]. Поэтому здесь встает вопрос – можно ли вообще передать внешнему исполнителю функции специалиста по информационной безопасности?

Аутсорсинг и аутстаффинг в этой сфере достаточно распространен, поскольку риски нанесения ущерба безопасности предприятия ниже, когда внешний исполнитель является штатным сотрудником другой компании и в полной мере несет ответственность за выполнение своих функций. Однако насколько целесообразно использование труда фрилансеров? Этот вопрос может быть разрешен посредством внесения поправок в законодательство в области урегулирования социально-трудовых отношений между работодателем и дистанционными внештатными работниками для определения в первую очередь границ ответственности сторон.

Самыми безопасными для компании можно считать ИТ-специалистов с виртуальными местами работы, выполняющими такие функции, как: проверка уязвимости интернет-сайтов; проведение консультаций по вопросам подготовки к лицензированию в области информационной безопасности; консультационные услуги по технической защите конфиденциальной информации; проведение частичного анализа информационных рисков (оценка уязвимости отдельных активов, анализ последствий инцидентов); подготовка документации по техническим средствам

защиты информационных ресурсов; проведение мониторинга состояния рисков информационной безопасности [5].

Кроме того, перед работодателем стоит задача определения эффективной формы и способа оплаты труда для удаленных работников. Возможно ли оценить предвзвешенно трудозатраты, оплачивать ли отработанные часы или установить фиксированный объем выплат, насколько высоки риски потери в случае предоплаты и т.д.? [6].

Часть работодателей в России, нанимая дистанционных временных сотрудников, пытается сократить издержки за счет ухода от налоговых выплат и оплаты труда фрилансеров вне баланса. Не желая каждый раз при найме проделывать множество формальных процедур, поскольку законодательная база не актуализирована под новые условия труда, руководство компании несет риски получить штрафы [6].

Таким образом, использование труда фрилансеров в России может быть связано и с теневой экономикой, поскольку нелегальное, скрытое производство продукции происходит именно посредством неформальной занятости, которое распространилось в российской экономике еще с 1990-х годов и остается на текущий момент в больших масштабах. Теневые процессы в трудовой сфере являются ответом на реформирование экономической системы и трансформацию социально-трудовых отношений. Неформальные формы занятости на рынке труда вторичны по отношению к теневым процессам в экономике, которые распространяют теневые же модели из экономического пространства на другие институты и социальные взаимоотношения, в том числе трудовые.

Как результат такого влияния на российское общество можно выделить:

1) усиление «закрытости» общества (когда человек не знает и не стремится узнать и тем более улучшить общество, в котором живет);

2) усиливается отчуждение людей от государства и от всего того, что называют «общественным интересом» – чем больше люди чувствуют, что в стране все проис-

ходит помимо их решений и от них не зависит, тем сильнее они проявляют нежелание участвовать в каких-либо акциях «верхов»;

3) ослабление действенности права, закона – с ростом масштаба «тени» (например, занятости) растет сфера криминального поведения [3].

Нестандартная занятость, носящая нелегальный характер, являлась раньше, скорее, вынужденной формой взаимодействия на рынке труда, поскольку увеличивала свои объемы в кризисных ситуациях. Но в настоящее время сложилась тенденция в российском обществе, когда массовая самозанятость населения находится вне информационной доступности и не соответствует нормам традиционных социально-трудовых отношений. Таким образом, формируются условия для деформализации официальной экономики посредством ее частичного перехода в теневую сферу.

Выходом из этой ситуации представляется легализация неформального сектора, по мнению специалистов МОТ (Международной организации труда), в частности устранение препятствий в процессе легализации за счет создания выгодных условий выхода из «тени» для предпринимательского сектора. МОТ еще в 1984 году приняла Рекомендацию о политике в области занятости, в которой указывается, что необходимо содействовать установлению дополнительных связей между формальными и неформальными секторами и создавать условия для постоянного включения неформального сектора в национальную экономику [1]. Это и сегодня остается актуальным для российской экономики.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Рекомендация № 169 Международной организации труда «О политике в области занятости». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Земсков В.В. Уровень производительности труда как угроза экономической безопасности страны // Вклад транспорта в национальную экономическую безопасность: труды III Международной

науч.-практич. конф. М.: РУТ (МИИТ), 2018. С. 53.

3. *Рывкина Р.В.* Теневизация российского общества: причины и последствия // СоцИс. 2000. № 12. С. 7.

4. Сколько у нас фрилансеров и где они работают: результаты опроса // Группа компаний «HeadHunter»: [сайт]. URL: <https://spb.hh.ru/article/24036> (дата обращения: 05.01.2020).

5. Фриланс в ИБ // SecurityLab.ru:

[сайт]. URL: <https://www.securitylab.ru/blog/personal/aguryanov/29901.php> (дата обращения: 05.01.2020).

6. *Чекин Д.* Вольные стрелки. Чем рискует бизнес при найме фрилансеров // Forbes.ru: [сайт]. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/356619-volnye-strelki-chem-riskuet-biznes-pri-nayme-frilanserov> (дата обращения: 05.01.2020).