

Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем*

Экономика страны и регионов претерпевает существенные изменения, что непосредственным образом отражается на рынке труда. Одним из явных последствий отраслевой реструктуризации экономики является последовательное высвобождение персонала в традиционных, промышленных, секторах экономики и повышение спроса на специалистов в сфере информационных технологий. Принципиальные отличия двух экономик — традиционной и информационной — проявляются, прежде всего, в условиях труда персонала. Если для первой характерна занятость в режиме полного рабочего дня под непосредственным руководством работодателя на условиях бессрочного трудового договора, то в условиях информационной экономики специалисты получают возможность функционировать в условиях гибкого рабочего времени и удаленного рабочего места. Структурные изменения экономики и постоянно возрастающие требования бизнеса меняют условия взаимодействия субъектов трудовых отношений, что обуславливает трансформацию таких отношений, а именно появление «дистанционных отношений» между работодателем и его сотрудниками, которые являются частью процесса формирования гибкого рынка труда.

В развитых странах темпы распространения дистанционной занятости очень высоки, доля потенциальных дистанционно занятых работников составляет от 10% до 22% в общем количестве занятых. С каждым годом число удаленных работников во всем мире увеличивается примерно на 20–30%. Лидерами в этой области являются США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция. Например, в Финляндии данные работники составляют примерно треть всего работающего населения [5].

Дистанционная занятость является привилегией работников с высокой степенью лояльности.

Глобальное проникновение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизни практически каждого работника делает необязательным физическое присутствие его на рабочем месте. Таким образом, формируется новая категория работников — профессионалы, работающие вне офиса организаций в режиме удаленного доступа, современный работник может трудиться удаленно от офиса, не теряя постоянного контакта с коллегами и работодателем.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003.



ТОНКИХ
Наталья Владимировна,
кандидат экономических наук, заместитель заведующего кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург



КАМАРОВА
Татьяна Александровна,
аспирант Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург

Исследованиям, непосредственно связанным со становлением и развитием и в России, и ее регионах, в частности, дистанционной занятости, посвящено недостаточно работ. Рассмотрим понятийный аппарат этого явления в науке, который пока еще не полностью сформировался.

Понятийный аппарат

Итак, *дистанционная занятость* — рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством информационно-коммуникационных технологий, который, скорее всего, станет в будущем значительным фактором модернизации экономики [2].

Также дистанционная занятость — это форма занятости, при которой работодатель и наемный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи (в наши дни это преимущественно Интернет). Такой подход дает современному работнику возможность трудиться удаленно от офиса, не теряя постоянного контакта с коллегами и работодателем.

Согласно Трудовому кодексу РФ, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции:

- вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособлен-

ного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности);

- вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;
- при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет [6, ст. 312].

Таким образом, дистанционная занятость является привилегией работников с высокой степенью лояльности и доверия работодателя и состоит в рассредоточении мест выполнения трудовых функций между домом и территорией работодателя, определяемой по усмотрению работодателя. Работник состоит в трудовых отношениях с работодателем, и режим труда и его оплата устанавливаются трудовым договором. Можно выделить характерные признаки и элементы дистанционной занятости (рис. 1).

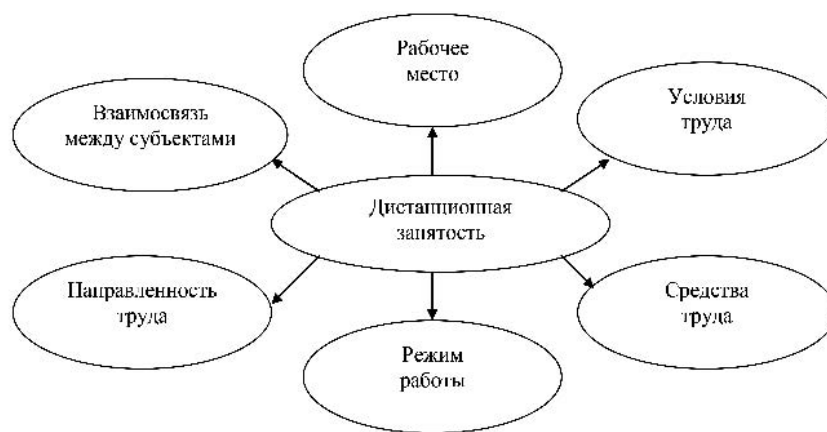


Рис. 1. Элементы дистанционной занятости

Элементы дистанционной занятости

Рабочее место — любое место вне нахождения работодателя, его филиала, подразделения, представительства: дом, квартира, дача, кафе, парк, арендованное рабочее место в офисе и другие [6, ст. 312 ч. 1].

При этом за работодателем сохраняются его обязанности по созданию безопасных условий труда:

- ознакомление работника с требованиями охраны труда;
- обеспечение расследования и учета несчастных случаев;
- уплата взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с трудовым законодательством, если они предусмотрены в трудовом договоре о дистанционной работе [6, ст. 212, ч. 2 ст. 312].

Режим работы — работник определяет по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором [6, ст. 312 ч. 1].

Средства для выполнения трудовых обязанностей — оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, иные средства, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе Интернет [6, ст. 312 ч. 1]. При этом работодатель «не обязан обеспечивать работника оборудованием, программно-техническими средствами, ключами и сертификатами усиленных квалифицированных электронных подписей или компенсировать ему такие расходы, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе [6, ст. 312 ч. 1].

Направленность труда — выполнение работ или оказание услуг, связанных с обработкой

и производством информации, в интеллектуальных и творческих сферах деятельности [6, ст. 312 ч.1].

Взаимодействие между работником и работодателем — информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе Интернет [6, ст. 312 ч. 1].

Результаты работы — информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности [6, ч. 1, 4 ст. 312, ч. 1 ст. 312].

Рассмотрев признаки дистанционной занятости, можно сделать вывод, что важнейшими предпосылками такой занятости является наличие доступа в Интернет, без которой она просто не может иметь место, и компьютерной техники у специалиста, работающего дистанционно.

Важнейшими предпосылками дистанционной занятости является наличие доступа в Интернет.

В профессиональном и региональном аспектах

Следует отметить, что дистанционные работники — это работники, заключившие стандартный трудовой договор с работодателем. Среди работающих дистанционно можно выделить следующие профессии: главные бухгалтеры, финансовые менеджеры, IT-менеджеры, программисты, бренд-менеджеры, руководители служб и подразделений, топ-менеджеры. В связи с развитием информационно-коммуникационных технологий и модернизации нашей страны можно выделить профессии, которые в будущем могут стать перспективными для применения дистанционной занятости. Например, врачи имеют потенциальную возможность первично диагностировать пациентов дистанционно. Информационно-коммуникационные технологии в сфере образования позволяют дистанционно осуществлять процесс обучения. Преподавате-

Распределение дистанционной занятости по регионам коррелируется с развитием интернет-технологий.

ли получают возможность обучать студентов, находящихся в разных концах страны. Данный факт подтверждается наличием дистанционного образования в большинстве крупных университетов Екатеринбурга.

Целесообразнее дистанционную занятость подразделять не по отраслевому признаку, а по сферам профессиональной деятельности:

- информационно-коммуникационные технологии;
- дизайн, архитектура, проектирование;
- консультирование в сфере маркетинга, рекламы, бизнес-процессов и др.;
- финансово-банковские услуги;
- образовательные услуги;
- медицинские услуги;
- государственные услуги [3].

Распределение дистанционной занятости по регионам коррелируется с развитием интернет-технологий, соответственно основная часть всех дистанционно занятых приходится на регионы с количеством интернет-пользователей — это, прежде всего, Москва и Санкт-Петербург, а также Ростовская, Свердловская, Новосибирская, Самарская, Челябинская области.

Дистанционный труд: плюсы и минусы

Рассмотрим преимущества дистанционного труда. Для работодателя несомненным плюсом является экономическая составляющая, которая выражается в экономии средств на аренде офисных площадей, так как дистанционная занятость предполагает работу вне офисных помещений, возможность проводить более гибкую налоговую политику организации, экономия на организации рабочих мест, создании комфортных условий труда.

Для сотрудников — это возможность иметь гибкий рабочий график, возможность распределять рабочее время по своему усмотрению, работать в домашних или иных комфортных условиях при наличии Интернета вне офиса, вне правил внутреннего трудового распорядка. Дистанционный работник может привлекать в качестве помощников членов своей семьи или других лиц, при этом трудовые отношения между работодателем и привлекаемыми к работе лицами не возникают. Рост уровня благосостояния и возрастание ценности свободного времени приводят к тому, что все больше работающих предпочитают совмещать работу с более длительным отдыхом, выбирают рабочие места с более удобным графиком работы, учитывающим их индивидуальные запросы и предпочтения.

Дистанционная занятость способствует укреплению здоровья, так как позволяет работнику организовать свое рабочее время с учетом собственного биологического ритма.

Дистанционная занятость дает возможность и позволяет активно участвовать на рынке труда инвалидам, лицам, обремененным обязательствами, замужним женщинам и женщинам, имеющим детей, студентам и пенсионерам. Эти группы населения предъявляют значительный спрос на рабочие места фиксированной длительности, с сокращенным рабочим днем, гибким графиком работы.

Дистанционная занятость позволяет ослабить напряжение в обществе, связанное со слабой мобильностью населения, существующей в России из-за недоступности дешевого и качественного жилья, высоких ставок по ипотеке. Она повышает деловую активность и занятость населения, поскольку субъекты труда фактически могут находиться в разных регионах России.

Основные достоинства и недостатки дистанционной занятости [1, 4]

| Достоинства | |
|---|--|
| Работник | Работодатель |
| <ul style="list-style-type: none"> - оптимальный баланс между семьей и работой; - возможность получения образования, дополнительного заработка, участия в общественной жизни и т. д.; - осуществление контактов со сторонними организациями, возможность дополнительного заработка; - повышение продуктивности самой работы, осуществляемой в привычной (домашней) обстановке; - уменьшение времени и затрат на транспорт, исключение попадания в дорожные пробки и стрессов, с ними связанных; - снижение риска незапланированных прогулов; - соблюдение индивидуальных биологических ритмов, времени труда и отдыха. | <ul style="list-style-type: none"> - снижение арендных расходов; - снижение расходов на организацию рабочих мест; - увеличение гибкости штата сотрудников; - возможность организации круглосуточного информационного обслуживания клиентов; - рост производительности труда; - увеличение лояльности персонала. |
| Недостатки | |
| Работник | Работодатель |
| <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие живого общения, визуальных и речевых коммуникаций; - отсутствие обособленного рабочего места; - трудности самодисциплины; - отвлекающие факторы домашней обстановки; - риски поломки оборудования и последующего срыва сроков работ; - несовершенство и зачастую ненадежность линий связи; - трудности в обмене информацией; - затруднения в сравнительной самооценке как профессиональных, так и внешних качеств; - необходимость повышения своей профессиональной квалификации исключительно за свой счет. | <ul style="list-style-type: none"> - частичная потеря контроля над процессом; - психологический барьер признать находящегося вне офиса «лентяя» столь же ценным работником, как и сотрудника, который всегда «под рукой»; - расходы на обучение дистанционного персонала современным технологиям для обеспечения бесперебойности работы; - дополнительные расходы на программное обеспечение для организации защищенных телеконференций; - снижение значимости корпоративной культуры в связи с отсутствием непосредственного контакта сотрудников. |

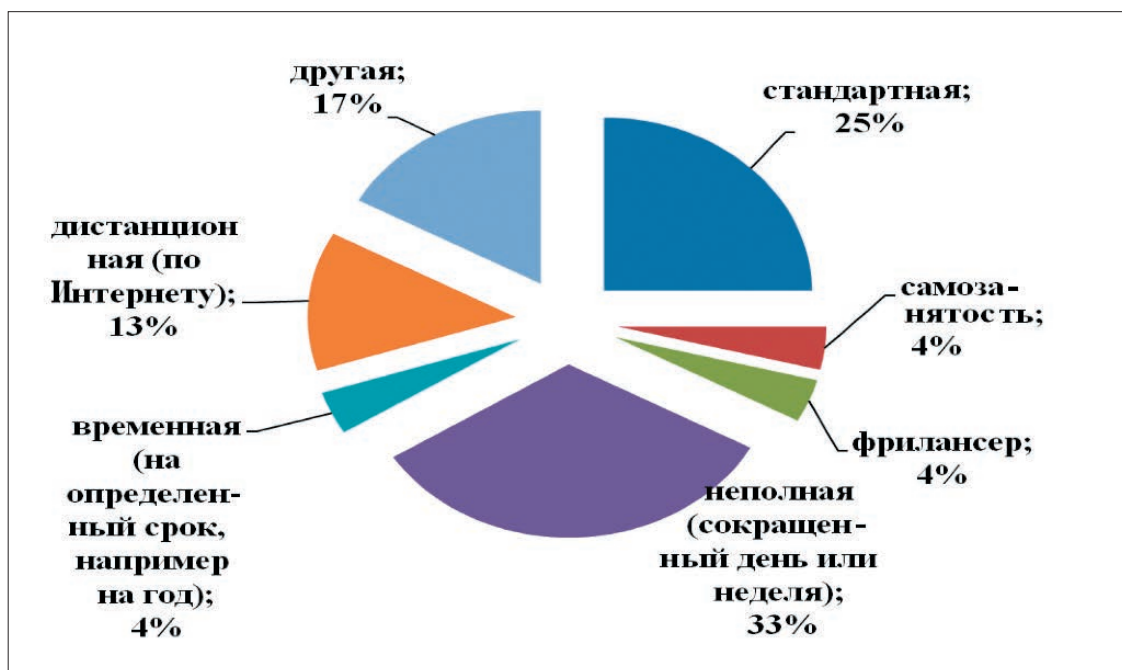


Рис. 2. Какая занятость вас бы устроила?

С появлением в Трудовом кодексе РФ главы 49 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» с 19 апреля 2013 г. у сторон трудовых отношений появилась законная возможность заключать трудовые договоры, подписывать и обмениваться необходимыми документами, даже не встречаясь.

Однако наряду с положительными сторонами дистанционной занятости существуют и отрицательные (таблица).

Методики и тенденции

В настоящее время определить масштабы применения дистанционной формы занятости стандартными методами весьма сложно, в статистической отчетности организаций и в материалах обследований населения по проблемам занятости, осуществляемых территориальными органами Федеральной службы государственной статистики, такой вид занятости не выделяется. Оценить уровень распространения дистанционного труда можно путем проведения массового опроса экономически активного населения по авторским методикам.

Авторами настоящей статьи разработан и апробирован инструмент проведения исследования нестандартных форм социально-трудовых отношений, в 2014 году проведено пилотное исследование с целью его отработки. По полученным данным масштабы распространения дистанционной занятости на рынке труда Свердловской области пока не высоки, всего 3% от численности работающего населения. Однако отмечается тенденция к росту применения дистанции в трудовых отношениях. Так, при ответе на вопрос о предпочтительной форме занятости дистанционную выбрали 13% респондентов (рис. 2).

Таким образом, роль дистанционной формы занятости в функционировании рынка труда растет, ощущается необходимость дальнейших исследований в данной области. Результаты подобных научных работ могут найти практическое применение в деятельности региональных департаментов по труду и занятости населения при разработке и актуализации региональных программ, особенно в условиях кризиса, а также в сфере трудоустройства слабозащищенных категорий населения, для которых нестандартная форма занятости часто единственный способ трудоустройства.

Литература

1. Барабанова Е., Сардарян Е. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях? // Управление персоналом. 2010. № 3. С. 38–41.
2. Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. 2011. № 9. С. 115–121.
3. Орлова Е. В. Когда работа признается дистанционной? // Справочник кадровика. 2014. № 5. С. 48–55.
4. Полянина А. Мотивация свободным временем // Управление персоналом. 2008. № 1. С. 41–43.
5. Телеработа: свобода или ограниченность // Планета HR [Электронный ресурс]. URL: <http://planetahr.ru/publication/1827/18/64>.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014 г.).

Дистанционная занятость позволяет ослабить напряжение в обществе, связанное со слабой мобильностью населения, существующей в России из-за недоступности дешевого и качественного жилья, высоких ставок по ипотеке.