

УДК 349.23

ББК 67.405.1+65.405.112

Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки

Е.В. Киселева

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

The Development of Remote Work in Russia: Advantages and Disadvantages

E.V. Kiseleva

Altai State University (Barnaul, Russia)

Рассматриваются актуальные вопросы развития дистанционного труда в России. XXI век является веком информационных технологий: происходит активное внедрение высоких технологий во все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и в сферу труда. Распространяется такая нетипичная форма занятости, как дистанционный труд, в основе которого лежит предоставляемая современными технологиями возможность выполнения задания работодателя, не находясь на рабочем месте. По сравнению с нашей страной в зарубежных странах дистанционный труд хорошо развит. Многие иностранные компании ощутили положительные стороны дистанционной занятости: экономию времени, затрачиваемого на дорогу, решение транспортных проблем, снижение экологической напряженности, снижение уровня безработицы, увеличение времени для семейного общения и отдыха. Однако автор в целом указывает не только на преимущества, но также и на недостатки дистанционной занятости. Отмечаются факторы, сдерживающие развитие дистанционного труда в России, например несовершенство правового регулирования дистанционного труда и другие. Оценивается перспектива дальнейшего распространения дистанционной занятости в России.

Ключевые слова: гибкое рабочее время, дистанционная занятость, дистанционный труд, нетипичная форма занятости, рынок труда, удаленное место работы.

DOI 10.14258/izvasu(2018)6-30

В последнее время дистанционная занятость получила активное распространение во многих странах мира и обозначила ряд преимуществ как для работника, так и для работодателя и всего государства в целом. Развитие рынка труда, рост информатизации, масштабное внедрение информационных тех-

The article considers the topical issues of the development of remote work in Russia. The 21st century is called the century of information technologies: there is an active introduction of high technologies in all spheres of human activity, including the sphere of labor. Such atypical form of employment as remote work is based on the opportunity provided by modern technology to perform the job of the employer, without being in the workplace. In foreign countries, remote work is better developed in comparison with our country. Many foreign companies have experienced the positive aspects of distance employment: saving time spent on the road, solving transport problems, reducing environmental tensions, reducing unemployment, having more time for family communication and relaxation. However, the author points out not only the advantages, but also the disadvantages of distance employment. The article highlights the factors hindering the development of remote work in Russia, for example, the imperfection of the legal regulation of remote work and others. In conclusion, the prospects for further expansion of distance employment in Russia are assessed.

Key words: flexible working hours, remote employment, remote work, atypical form of employment, labor market, remote work place.

нологий во все сферы жизнедеятельности человека содействуют появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях гибкого рабочего времени и удаленного рабочего места. Потребность в дистанционной занятости усиливается в периоды экономических

кризисов и возрастающего уровня безработицы, обостряющих проблему поиска новых путей для трудоустройства. Эти факторы приводят к распространению такой нетипичной формы занятости, как дистанционный труд, в основе которого лежит предоставляемая современными технологиями возможность выполнения задания работодателя вдали от рабочего места.

Вместе с тем дистанционный труд как форма занятости в России, в отличие от зарубежных стран, находится в процессе становления. Законодательная база дистанционной занятости окончательно не сформирована, теоретические основы недостаточно проработаны, а практика оформления трудовых договоров с дистанционными работниками мало распространена. Поэтому возникает объективная необходимость пристального изучения дистанционной занятости как одного из важнейших звеньев рынка труда в России.

Дистанционный труд как новая форма занятости выступает одним из условий генезиса модернизационных процессов в обществе [1]. Ежегодно число дистанционных работников увеличивается на 20–30%. Лидерами в этой области являются США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция [2, с. 543].

Возрастающее распространение дистанционной занятости предполагает ее анализ на наличие преимуществ и недостатков как для работника, так и для работодателя. К числу основных преимуществ для дистанционных работников можно отнести такие, как снижение времени, затрачиваемого на поездки на работу, решение транспортных проблем, снижение экологической напряженности, возможность разрешения проблемы перенасыщенности крупных городов и миграции населения из внутренней периферии в региональные центры, снижение уровня безработицы, увеличение времени для семейного общения и др. [3, с. 158].

Дистанционная работа имеет ощутимые достоинства и для работодателя, в частности, снижение расходов за счет аренды помещений, организации рабочих мест, коммунальных услуг, обслуживающего персонала; увеличение производительности труда; возможность привлечения сотрудников не из региона пребывания организации, что позволяет не только привлекать наиболее компетентных сотрудников, но и экономить на заработной плате.

Так, крупной консалтинговой компанией Telework Program Solutions было проведено исследование преимуществ и рисков, которые может повлечь для компании перевод сотрудников на дистанционные формы занятости. Среди сотрудников, трудящихся как удаленно, так и в офисе, привлекательность дистанционного труда заключается прежде всего в возможности самостоятельно организо-

вывать свой график работы наиболее эффективно (63% и 58% соответственно). Кроме того, мотивирующим фактором для офисных работников служит также возможность экономии средств на проезд до офиса и обедах (55%) [4].

Удаленная работа помогает реализовать и социальную миссию. Так, она удобна для людей с ограниченными возможностями, женщин, воспитывающих детей, людей, ухаживающих за престарелыми и больными. Кроме того, дистанционная работа может позволить людям, проживающим в районах высокой безработицы, найти достойную и хорошо оплачиваемую работу, не уезжая из дома.

Среди недостатков дистанционной занятости отмечаются стирание границ между личной жизнью и работой (43% и 32% соответственно), невозможность сосредоточиться на работе в домашней обстановке (42% сотрудников, работающих в офисе) и коммуникативные трудности, связанные с отсутствием общения с коллегами (35% сотрудников, работающих удаленно) [4]. Также среди негативных последствий дистанционной занятости отмечают ухудшение морального состояния дистанционных работников, вызванное их отдаленностью от своих коллег; отсутствие контроля над дистанционными работниками; проблемы производительности и качества выполненной дистанционным сотрудником работы; обеспечение условий труда и ответственности работодателя в области защиты прав дистанционных работников и ряд других.

Эти негативные моменты чаще всего и влияют на большинство российских работодателей, которые все еще с недоверием относятся к возможности перевода своих сотрудников на дистанционную работу.

В России чаще всего такие договоры заключаются с программистами, юристами, веб-дизайнерами, экономистами, редакторами, корректорами и др., так как они являются высококвалифицированными специалистами, самостоятельно организуют свой труд и предоставляют работодателю в большей степени результаты в электронной форме (отредактированные тексты, компьютерные программы, проекты договоров, отчеты и др.) [5, с. 30].

Несмотря на наличие несомненных преимуществ дистанционной занятости как для работодателя (снижение расходов за счет аренды помещений, коммунальных услуг и пр., возможность привлечения сотрудников не из региона пребывания организации и т.д.), так и для работника (снижение времени, затрачиваемого на поездки на работу, увеличение времени для семейного общения и т.д.), на сегодняшний день темпы распространения дистанционного труда в России значительно ниже, чем в большинстве зарубежных стран.

Связано данное обстоятельство с недостатками правового регулирования дистанционной

формы труда и прежде всего — с установлением определенных изъятий из правового статуса дистанционных работников, влекущих их меньшую защищенность по сравнению с обычными. Так, в отношении условий труда дистанционных работников не проводится специальная оценка условий труда, что, несомненно, негативно отражается на их правах. Потребовать проведения такой оценки в соответствии с действующим законодательством работник не имеет права.

В отличие от зарубежного опыта, становление дистанционной занятости в России изначально складывалось в условиях ограниченной правовой основы и непоследовательности развития. Правовой статус дистанционной работы в Российской Федерации впервые был закреплен лишь в 2013 г. с введением в Трудовой кодекс Российской Федерации главы 49.1 [6]. Данная глава достаточно подробно регулирует особенности труда дистанционных работников, вместе с тем имеет ряд существенных недостатков, свидетельствующих, что действующее на сегодняшний день законодательство в области регулирования труда дистанционных работников далеко от совершенства.

Кроме того, отсутствие сложившейся правоприменительной практики, в особенности на уровне Верховного суда Российской Федерации, неясная перспектива судебных тяжб с работниками удерживают некоторых консервативно настроенных работодателей, в том числе органы государственной власти, от использования труда дистанционных работников [7, с. 25].

Помимо недостатков законодательного регулирования, в России существуют и иные факторы, сдерживающие развитие дистанционного труда. Так, широкое распространение дистанционной занятости в Российской Федерации возможно в том случае, если интернет будет доступен не менее 20–30% населения. Естественным образом распространение дистанционной занятости на российском рынке зависит от материального состояния российских семей, уровня обеспеченности компьютерным оборудованием и программным обеспечением, уровнем владения компьютерной техникой и английским языком, ведь большинство организаций, предлагающих дистанционную занятость, являются англоязычными и, как правило, занимаются созданием и написанием компьютерных программ [8, с. 25].

Немаловажным сдерживающим фактором служит и отсутствие у работодателя возможности по-

стоянного контроля работника и как следствие — высокая вероятность того, что сотрудник не будет работать в полную силу. У работодателей существует сложившийся стереотип, что эффективна только та работа, которая выполняется в офисе. Это еще одна из причин слабого распространения дистанционных форм занятости в России. Зачастую российские руководители используют удаленную занятость как средство дополнительной мотивации или же в ситуации, когда организация идет на уступки работнику [9].

В заключение отметим, что в условиях формирования инновационной экономики темпы распространения дистанционных видов занятости позволяют предположить, что в скором времени дистанционная занятость перейдет в разряд типичных. Связано это прежде всего с развитием рынка телекоммуникационных устройств и услуг связи.

Несомненно, дистанционная занятость для России имеет большой положительный потенциал — экономия на оснащении рабочего места, аренде помещения, коммунальных услугах, обслуживающем персонале, экономия временных ресурсов на заседаниях, конференциях, встречах, повышение производительности труда персонала, самореализация работников и т.д. Положительный эффект дистанционной занятости для отечественной экономики видится и в возможной децентрализации работы, ее перемещении в сельскую местность. Отток населения из крупных городов в сельскую местность приведет к оживлению деятельности в регионах с низкой экономической активностью, высоким уровнем безработицы, низким уровнем жизни и большими расстояниями между населенными пунктами.

Таким образом, несмотря на наличие определенных препятствий в развитии дистанционной работы в России, данный вид занятости прочно занял свою нишу на рынке труда. Все больше отечественных компаний, осознавая преимущества дистанционного труда, переводят своих работников на удаленную занятость. Для государства выведение дистанционной работы из тени означает увеличение доли работников с белой заработной платой, что для экономики является безусловным преимуществом. Тем не менее для эффективного функционирования дистанционного труда в России необходима разработка более совершенной законодательной базы, регулирующей дистанционную занятость.

Библиографический список

1. Кострюкова Н.Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере [Электронный ресурс]. — URL : [http : // naukovedenie.ru/sbornik6/8.pdf](http://naukovedenie.ru/sbornik6/8.pdf) (дата обращения 05.08.2018).
2. Мартынова О.В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый. — 2016. — № 2 (106).
3. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. — 2013. — № 2.
4. Удаленная работа: плюсы, минусы, технологии [Электронный ресурс]. — URL : [http : // volgogradcci.ru/page/udalennaya-rabota-plyusy-minusy-tehnologii](http://volgogradcci.ru/page/udalennaya-rabota-plyusy-minusy-tehnologii) (дата обращения 08.08.2018).
5. Щур-Труханович Л.В. Трудовой договор о дистанционной работе: содержание, особенности и реализация на практике // Кадры предприятия. — 2014. — № 3.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
7. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография. — Пермь, 2016.
8. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. — 2013. — № 2.
9. Перспективы распространения дистанционной занятости в России 2014–2020 гг. [Электронный ресурс]. — URL : [http : // json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352) (дата обращения 15.08.2018).