

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

УДК 331.522

УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК СПОСОБ СМЯГЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

© 2021 О. А. Колесникова

*Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)
Воронежский государственный университет (Воронеж, Россия)*

В статье рассмотрены проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений и аргументировано, что удаленная работа является действенным инструментом повышения эффективности их занятости. Автором охарактеризованы основные преимущества удаленной занятости. На основе анализа статистических данных сделан вывод о том, что в Воронежской области такая занятость больше ориентирована на молодежный сегмент. Тем не менее, пока вакансий с удаленными рабочими местами в регионе явно недостаточно. Наибольшая их доля представлена в сфере IT-технологий и продаж. При этом работодатели готовы принять на условиях удаленной занятости молодого специалиста без опыта работы или с малым опытом работы, тогда как его заработная плата не будет отличаться от оплаты труда сотрудников, работающих в офисе. По мнению автора, расширение практики использования дистанционных рабочих мест обеспечит реализацию принципов достойного труда за счет минимизации барьеров вхождения молодых людей на рынок труда.

Ключевые слова: занятость, молодежный сегмент рынка труда, удаленная работа, концепция достойного труда.

При всех своих преимуществах, связанных с психофизиологическими особенностями, молодежь испытывает большие трудности при вхождении в трудовой процесс. Речь идет о переходном этапе «учеба-работа» при поиске работы и начале карьеры. Это приводит к тому, что молодежь пополняет ряды безработных и, как следствие, к последующему снижению конкурентоспособности молодых специалистов [2, 4, 7].

Для реализации принципов достойного труда на молодежном рынке необходимо выделить основные проблемы, которые являются препятствиями на трудовом пути.

В плановой экономике распределением специалистов по окончании учебных заведений занималось государство. Это позволяло найти каждому выпускнику рабочее место. Единственным недостатком данной системы являлось то, что рабочее место могло находиться за пределами родного региона ~~города~~. Поэтому, когда поднимается вопрос о возвращении данной системы распределения, возникают противоречия. С одной стороны, выпускники будут довольны тем, что смогут работать по специальности, с другой – есть те, которые не захотят уезжать из своего города (особенно

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий; Воронежский государственный университет, доктор экон. наук, профессор; профессор

кафедры экономики труда и основ управления, oakolesnikova@mail.ru.

это касается жителей крупных городов таких, как Москва, Санкт-Петербург, а также городов-миллионников).

Некоторые ученые и специалисты считают, что самой актуальной проблемой трудоустройства молодежи является недостаток мотивации. У молодых людей отсутствует представление о том, что в России возможно получить качественное образование и найти работу по специальности, которая сможет удовлетворить не только их материальные и духовные потребности, но и будет считаться престижной в обществе. К тому же, среди молодых людей происходит расслоение на два типа: тех, для кого характерен социальный инфантилизм, и молодежь с ранним социальным взрослением.

Первый тип характеризуется тем, что индивиды остаются по стилю поведения и мировосприятию подростками дольше положенного срока (после двадцати и старше).

Второй тип является полной противоположностью первого. Он основан на стремлении молодых людей быть самодостаточными. В данной ситуации государство должно внимательно следить за социальными тенденциями в среде современной молодежи и проводить социальную политику с учетом данных тенденций.

Следующей немало важной проблемой является неэффективная профориентация. В России по сравнению с Западными странами и США этому вопросу уделяется недостаточное внимание. Многие выпускники старших классов не могут определиться с направлением для получения профессионального образования. Это приводит к тому, что выпускники уже высших учебных заведений не имеют представлений о том, куда пойти работать, в результате лишь 40 % дипломированных специалистов работают по специальности.

Основная проблема, повторяющаяся из года в год – это отсутствие взаимодействия между вузами и работодателями в подготовке кадров. Работодатели зачастую недовольны выпускниками. Существует практика создания собственной системы подготовки кадров на предприятии. Однако обычно предприятия неохотно берут студентов на время проведения учебной,

производственной и преддипломной практики. Это приводит к тому, что студенты не могут научиться применять полученные теоретические знания в практической деятельности.

Также, мало кто из работодателей планирует кадровый состав своих предприятий и пополнение его за счет молодых специалистов. Многие из них не желают даже обсуждать с вузами совместное обучение студентов. Распространенной практикой является нежелание работодателей участвовать в мероприятиях, посвященных трудоустройству молодых специалистов.

Еще одной проблемой являются завышенные ожидания в отношении заработной платы у выпускников высших учебных заведений и занижение зарплаты со стороны работодателей. Максимализм современных молодых специалистов очень часто мешает устроиться на работу. Молодежь хочет получать сразу большую заработную плату и не готова работать «за копейки». С другой стороны, работодатель не хочет нанимать на работу только что выпущенного специалиста и платить ему даже среднестатистическую заработную плату.

Молодежная занятость нестабильна, т. к. распространена практика заключения с молодыми специалистами срочных трудовых договоров, которые лишают работника гарантии занятости в долгосрочной перспективе. Помимо этого, в случае финансовых трудностей предприятие стремится сократить расходы, одним из которых является фонд оплаты труда. Когда начинается данный процесс, зачастую руководствуются принципом «последний пришел – первый ушел»: в первую очередь сокращают работников с малым опытом работы, то есть молодежь [1].

Таким образом, для молодого человека достойная работа – это важный шаг во взрослую жизнь, путь к независимости и самостоятельности. Занятость – это возможность выйти из нищеты, сделать правильный выбор профессии, получить возможность пройти обучение. Для работодателя – это возможность сплотить коллектив, когда работники с опытом могут передавать его молодым. Принимая молодых квалифицированных работников, работодатель получает максимальное

развитие и прогресс компании [3].

Множество безработных среди молодежи, ограничены поиском работы только в своем регионе, т. к. абсолютное большинство работодателей хотят видеть своих подчиненных рядом с собой.

Существует много возможных путей решения этих проблем, но, как это не удивительно, практически не уделяется внимания вкладу, который можно было бы внести, работая дома один или два дня в неделю или полностью перейти на удаленную занятость [6, 169-170].

Удаленная занятость регламентируется трудовым законодательством Российской Федерации и именуется удаленной работой. Согласно ч. 1 ст. 312 ТК РФ, дистанционной работой является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. Дистанционными работниками, согласно ТК РФ, считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, поэтому на них распространяется действие трудового законодательства. Особенностью организации дистанционной занятости является новый для российского права способ взаимодействия дистанционных работников с работодателями – на основе обмена электронными документами.

Хотя идея о том, что большая часть работы может выполняться вне дома, глубоко укоренилась, она не всегда рассматривается в качестве нормы. Даже производственные работы, как правило, выполнялись на дому в системе «кустарного производства» до промышленной революции, когда работа концентрировалась на фабриках и вводилась жесткая дисциплина заводского процесса, широко применяемая и к офисным работникам.

Благодаря стремительному прогрессу в области компьютеризации и электронно-чиповых технологий большая часть работников становится ненужной, потому что они заменяются роботизированными станками, способными работать без выходных и с большим

качеством, допуская меньше ошибок в отличие от человека.

С помощью персональных компьютеров лица, работающие на дому, могут получить доступ к новейшим компьютерным средствам, а также к огромному объему хранимых данных. Такие компьютеры доступны в портативном виде и могут использоваться дома.

Содержимое больших файлов и целых библиотек может быть сохранено в ресурсах компаний или «облачных» технологиях, позволяющих в любое время, где бы не находился работник компании, при подключении к интернету открыть данный информационный ресурс.

С такими технологическими достижениями возможно работать часть времени на дому инженерам, компьютерным программистам, физикам и обществоведам, юристам, бухгалтерам, сотрудникам страховых компаний, продавцам, дизайнерам и диспетчерам, и этот перечень не является исчерпывающим. На заводах и в лабораториях многие задачи в настоящее время выполняются с помощью устройств дистанционного управления, и некоторые из этих устройств можно эксплуатировать удаленно.

Эти технологические достижения сами по себе не являются достаточным доказательством того, что дома можно проделать гораздо больше работы. Скептики предлагают по крайней мере три аргумента, чтобы показать, что такое изменение рабочих моделей не будет практичным.

Первое, наиболее очевидное возражение, как правило, заключается в следующем: если люди работают дома, то как можно определить, насколько хорошо они работают или работают ли вообще?

Ответ заключается в том, что, оценивая эффективность работы сотрудника, работающего в офисе или на другом центральном рабочем месте, эксперты по управлению персоналом, как правило, принимают идею о том, что выводы должны основываться на вкладе работника, измеряемом часами, проведенными на месте работы. Вместо этого, следует обратить внимание на то, что производительность должна оцениваться по объему выполненной работы. Для многих сотрудников этот критерий может применяться так же легко, когда работа выполняется дома.

Второй аргумент заключается в том, что

работа на дому отрезает работников от необходимых контактов с их коллегами и другими лицами. Очевидно, что такие контакты часто имеют большое значение для эффективной работы и морального духа сотрудников. Но и этот аргумент не столь убедителен, как может показаться на первый взгляд. Значительная часть сегодняшних коммуникаций между работниками происходит по телефону, по видеосвязи, по электронной почте; это характерно даже для людей, работающих в одном здании. Данные технологические решения создают широкие возможности для контактов с другими сотрудниками.

Наконец, считается, что работа на дому не эффективна из-за наличия отвлекающих факторов и отсутствия «тихого места» для работы.

Во многих случаях верно обратное. Многие работающие в офисах часто оказываются не в состоянии завершить срочную работу и избежать ошибок из-за того, что их постоянно отвлекают, не только по рабочим вопросам. И есть много случаев, когда сотрудники работают в сжатые сроки, обнаруживая, что единственный способ выполнить работу вовремя – это работать дома, потому что это связано с гораздо меньшим отвлечением и прерыванием. Многие современные компании предпочитают организовывать офисное пространство в виде «орен спарсе» – это такая форма размещения офисных сотрудников, при которой все работники сидят в одном большом помещении и их разделяют лишь тонкие перегородки между рабочими столами. В данной атмосфере, слышно каждого работника, и голос одного человека сливается с голосами других, образуя при этом монотонный шум. Данная форма призвана экономить затраты на размещение сотрудников в офисе и создать возможности для контроля за их работой. Но насколько такая форма эффективнее удаленной работы из дома?

Работа на дому должна быть полностью добровольным вариантом, который будет использоваться только там, где это более эффективно как для отдельного работника, а также для фирмы.

Наиболее очевидным преимуществом для работников является экономия времени, которое они затрачивают на сборы, дорогу до места работы и обратно.

Общая экономия времени может быть весьма существенной. Сотрудник, который

добирается до работы в течение часа, экономит 10 часов в неделю, что равняется 1,25 рабочего дня. В некоторых странах хотят признать, что время пути до работы тоже является рабочим временем. Наиболее быстрыми шагами в этом направлении продвигается Германия, где некоторые компании уже несколько лет назад начали апробацию такой практики. Кроме того, работник экономит деньги, которые он тратит на бензин, оплату парковки или на проезд в общественном транспорте, а также обеды в столовой.

Актуальность удаленной работы вышла на первый план в период распространения коронавирусной инфекции [6, 170]. Работая дома, работник минимизирует контакты, сокращая вероятность заболеть, меньше времени проводит на больничном, работает при лёгких недомоганиях, при этом не подвергая опасности коллег по работе.

Выполнение работы дома может улучшить качество жизни многих. Появляется возможность лучше разделить работу и досуг в течение дня. Супружеские пары могли бы проводить больше времени друг с другом и со своими детьми, при этом выполняя такой же объём работы, как в офисе. Задача ухода за детьми, пожилыми родственниками, домашними животными значительно облегчается. Многие не работающие могли бы выполнять оплачиваемую работу, которая для них невозможна из-за жесткой привязанности к рабочему месту.

Можно также ожидать, что коммерческие фирмы получают пользу от применения удаленной работы, обусловленную сокращением затрат на аренду и содержание служебных помещений, что многократно превысит бремя координации индивидуальных графиков работы и контроля за выполняемым объёмом работ. Производительность труда и удовлетворенность работников, вероятно, возрастут, в то время как рынок рабочей силы, в том числе и высококвалифицированной, будет увеличен [5, 8].

В настоящее время в Воронежской области на рынке труда мало распространена удаленная работа. По данным известного сайта поиска работы Head Hunter самым популярным графиком работы во всех сферах является «Полный день». Доля группы «Удаленная работы» составляет менее 5 % от общего числа вакансий [9].

Наибольшее число вакансий удаленной

работы предлагается в сфере информационных технологий. Эта ситуация объясняется тем, что данный вид деятельности не нуждается в специализированном помещении и специализированном оборудовании. Компьютер – это одно из самых распространенных устройств, которое есть сегодня у большинства людей. Кроме того, современные ноутбуки и планшетные компьютеры позволяют человеку работать по данной специализации, где угодно, без жесткой привязки к месту.

Второе место по количеству вакансий, предлагающих удаленную работу, занимает группа «Продажи». Для низких ступеней карьерной лестницы данной специализации характерно стремление работодателей сэкономить на рабочих местах, открывая «open space», место, где, например, диспетчеры обзванивают клиентов. Современные средства коммуникации позволяют это делать из дома.

Категории «Наука и образование» и «Маркетинг, реклама, PR» занимают 3 и 4 место в связи с изменением рода деятельности специалистов под влиянием научно-технического прогресса и «цифровизации» общения. Все больше становится популярным дистанционное образование, когда преподаватель по аудио- и видеосвязи обучает студентов иностранному языку, или вузы предоставляют возможность вместо посещения лекций проводить онлайн-конференции, а тем, кто не может их посетить по каким-либо причинам, дается возможность посмотреть запись. Данная тенденция могла бы способствовать получению знаний молодым людям, которым платное образование не под силу, а также увеличить доступ к профессиональной информации.

В свою очередь, маркетологи все больше используют поиск информации в интернете, продвигают продукты и услуги через интернет-рекламу и прочие сопутствующие каналы связи, появилась даже новая специализация – SMM-маркетолог (специалист по маркетингу в социальных медиа).

Удаленная работа в Воронежской области больше ориентирована на молодежный сегмент, так как 39,7 % вакансий предлагается для лиц без опыта работы, т. е. потенциально возможна для молодежи от 18 до 22 лет, которая еще учится или только закончила учебное заведение и еще не имеет опыта

работы. Еще 41,7 % от общего числа вакантных рабочих мест предлагается ищущим работу с опытом от 1 до 3 лет. На них могли бы претендовать молодые люди, которые уже прошли переходный период «учеба-работа» и имеют начальный опыт. И только 18,6 % предложений удаленной работы рассчитано на лиц, имеющих опыт работы от 3 до 6 лет. На такие вакансии готовы принять молодых людей в возрасте от 25 лет, которые начали свой трудовой путь сразу после окончания учебного заведения.

Следовательно, можно сделать вывод, что удаленная занятость – это преимущественно молодежная занятость.

Таким образом мы приходим к следующим аргументированным заключениям:

1. В настоящее время в Воронежской области подавляющее большинство вакансий предполагает полный рабочий день. На втором месте находится сменный график работы, затем гибкий график и на четвертом месте располагается удаленная занятость, обогнав лишь вахтовый метод работы.

2. Самое большее количество вакансий для работников, которые могли бы работать за пределами офиса, в Воронежской области предлагается в сферах информационных технологий и продаж. Далее располагаются образовательные услуги, маркетинг и реклама. Остальные сферы слабо представлены с точки зрения удаленной работы. Работодатели предпочитают непосредственное присутствие сотрудника на предприятии или в организации.

3. Удаленная работа – это преимущественно молодежный вид занятости, т. к. доля вакансий, при трудоустройстве на которые от соискателя не требуется опыт работы или достаточен опыт от 1 до 3 лет, занимает 81,4 % от общего числа вакансий, относящихся к дистанционной работе. Т. е. можно говорить о том, что работодатели готовы взять молодого специалиста без опыта работы или с малым опытом работы на удаленную занятость.

4. Средняя заработная плата работников, удаленно выполняющих свои обязанности, преимущественно не отличается от заработной платы тех, кто работает непосредственно в офисе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Serrani L. Labour Market Competitiveness of Young People in Russia: Does Education Protect from Unemployment? / L. Serrani // URL: www.researchgate.net (дата обращения 05.08.2021).
2. Sissons P. Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training / P. Sissons, K. Jones // URL: www.theworkfoundation.com (дата обращения 11.09.2021).
3. Андреев А. Б. Эффективность трудоустройства молодых специалистов: новые подходы / А. Б. Андреев, Е. В. Маслова, В. А. Попов // ФЭС: Финансы. Экономика. – 2018. – Т. 15. – № 6. – С. 9-13.
4. Беленов О. Н. Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда / О. Н. Беленов, О. А. Колесникова, А. В. Звездинская, Е. В. Маслова. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2017. – 74 с.
5. Колесникова О. А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова, О. А. Зенкова // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – № 1 (52). – С. 74-81.
6. Колесникова О. А. Особенности дистанционной занятости в современных условиях / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание). 21 мая 2020 г. – Воронеж: издательство «Истоки», 2020 – С. 168-173.
7. Левина Е. В. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий / Е. В. Левина, М. Н. Дудин // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 6. – С. 519-536.
8. Молодежь на рынке труда: новые правила поведения и коммуникаций: Всероссийская конференция (г. Ульяновск, 29-30 октября 2020 г.): сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2020 – 460 с.
9. Работа в Воронеже, поиск персонала – hh.ru: Работа из дома // URL: https://voronezh.hh.ru/search/vacancy?schedule=remote&L_profession_id=0&area=113 (дата обращения 15.09.2021).

REMOTE WORK AS A WAY TO MITIGATE THE PROBLEM OF YOUTH EMPLOYMENT

© 2021 O. A. Kolesnikova

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)
Voronezh State University (Voronezh, Russia)

The article considers the problems of employment of graduates of vocational educational institutions and argues that remote work is an effective tool for improving the efficiency of their employment. The author describes the main advantages of remote employment. Based on the analysis of statistical data, it is concluded that in the Voronezh region such employment is more focused on the youth segment. However, there are still not enough vacancies with remote jobs in the region. The largest share of them is represented in the field of IT technologies and sales. At the same time, employers are ready to accept a young specialist without work experience or with little work experience on the terms of remote employment, while his salary will not differ from the remuneration of employees working in the office. According to the author, the expansion of the practice of using remote workplaces will ensure the implementation of the principles of decent work by minimizing barriers to entry of young people into the labor market.

Keywords: employment, youth segment of the labor market, remote work, the concept of decent work.