

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

УДК 316.342.6

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ПРОГНОЗЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

© 2018 О. А. Колесникова, А. М. Донецкий, А. В. Звездинская

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

Центр занятости населения «Молодежный» (г. Воронеж, Россия)

В статье предпринята попытка оценки состояния дистанционной занятости в Российской Федерации и выявления причин ее слабого распространения. Приводятся предложения авторов, направленные на углубление этого процесса, привлечение структур, способствующих его оптимизации. Показаны особенности менталитета россиян, которые оказывают влияние на становление дистанционной занятости.

Ключевые слова: дистанционная работа, высокоскоростные средства передачи информации, прогноз развития дистанционной занятости, законодательство об особенностях регулирования труда дистанционных работников, критерии отнесения работников к дистанционно занятым.

Удаленная занятость для мирового общества, включая Россию, – явление не новое. С разновидностью ее – надомничеством – десятилетиями сталкивались граждане СССР, а затем Российской Федерации. Но с появлением и развитием в мире Интернета возможности для коммуникации на расстоянии значительно возросли. В США уже с 1972 г. начала активно обсуждаться концепция о продвижении новых видов занятости, связанных с организацией рабочих мест, отдаленных от основных офисов с использованием современных средств связи и Интернет-технологий. Постепенно эта идея получила поддержку и в других экономически развитых странах, охватив на сегодня около трети всей рабочей силы [1].

Некоторое распространение данный вид занятости на базе персональных мобильных устройств имеет место и в нашей стране. Исходя из этого, и с ориентиром на перспективу, в апреле 2013 года законода-

тельно введено понятие «дистанционная работа», которой, согласно Трудового кодекса РФ, является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного 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 т. ч. сети «Интернет». Уточнены также особенности регулирования труда дистанционных работников [2].

Однако сколь-нибудь существенного прорыва с момента официального признания данного вида деятельности в России не произошло. Прогноз развития дистанционной занятости, подготовленный Битрикс 24 совместно с J'son Partners Consulting в 2015 г. предполагал (по-видимому, исходя из общих мировых тенденций) рост к 2020 г. числа

Колесникова Ольга Андреевна – ВИВТ-АНОО ВО, д. э. н., профессор, oakolesnikova@mail.ru.

Донецкий Анатолий Митрофанович – ВИВТ-АНОО ВО, к. э. н., доц., donietski40@mail.ru.

Звездинская Анна Владимировна – ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный», директор, etioy@econ.vsu.ru.

удаленных сотрудников до 20 %, а экономический эффект от этого до 1 трлн. рублей [3]. Результаты данного исследования получили определенное признание в научной литературе. Но в последнее время этой тематике уделяется крайне мало внимания, а из некоторых отрывочных сведений можно судить, что уровень занятости на удаленных рабочих местах в 2018 г. не превышает 1 % и предположение о резком рывке в данном направлении в нашей стране не подтверждается. Сложно всерьез говорить о развитии дистанционной занятости и получаемом от этого эффекте, например, исходя из таких данных, как «сегодня 56 % сотрудников административных офисов (за исключением офисов продаж) «Вымпелком» работают в рамках концепции Вee FREE – частичной работы сотрудников вне офиса, стартовавшей в 2016 г., которая дает возможность один или несколько раз в неделю работать не в офисе, а там, где это удобно сотруднику. В ряде регионов включенность сотрудников компании ВeeFREE достигла 61 %» [4]. Мы полагаем, – во-первых, один-два рабочих дня за пределами офиса, а остальные в нем вряд ли заметно скажутся на показателях деятельности организации, во-вторых, для такой работы не требуется широкого применения телекоммуникационных сетей, на основе которых развивается дистанционная занятость.

Как представляется, отнесение работника к дистанционно занятым должно соответствовать следующим критериям:

- интеграция работника в рабочий процесс организации;
- официальное оформление занятости;
- определенные регламентирующими документами коммуникационные связи с другими сотрудниками (подразделениями, руководством) организации;
- включенность во внешний и внутренний документооборот организации.

Почему же дистанционная работа не получает заметной поддержки со стороны субъектов социально-трудовых отношений (прежде всего работодателей и работников) при наличии неоспоримых преимуществ, каковыми несомненно, по общему мнению исследователей, являются:

1. Для работников:

- повышение гибкости и гуманизации трудовой деятельности;
- взаимодействие дистанционно занятых работников с работодателями на основе обмена электронными документами, эконо-

мия времени и средств на поездки к месту работы и обратно;

- наличие у дистанционно занятых работников возможности по своему усмотрению распределять рабочее время и работать у нескольких работодателей (за счет снижения трудоемкости при работе над схожими проектами в разных организациях);

- возможность включения в трудовую деятельность людей с ограниченными возможностями к труду, женщин, имеющих маленьких детей, студентов;

- спокойная рабочая обстановка, отсутствие конфликтов с коллегами;

- обеспечение дистанционных работников необходимым для исполнения ими своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и др., либо выплата компенсации за использование принадлежащих им указанных средств;

- распространение на дистанционно занятых работников норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

2. Для работодателей:

- дополнительный объем выполняемых организацией услуг и, соответственно, рост экономических показателей;

- экономия на организации рабочих мест, приобретении оргтехники, оплате коммунальных платежей, аренды и др.;

- возможность привлекать в качестве дистанционных работников высококвалифицированных специалистов, в т. ч. проживающих в другой местности, без расходов на жилье;

- оплата сотруднику только за отработанное время (преимущественно за выполненный проект);

- расширение электронного документооборота;

- сохранение ценных работников в период временных сложностей, не прибегая к их увольнению;

- сокращение времени пребывания работников на больничном, особенно в период сезонных эпидемий ОРВИ и гриппа.

Надо также иметь в виду, что наряду с экономической этот вид работы призван выполнять и важную социальную функцию, выражающуюся не только в предоставлении работы гражданам с временными или постоянными ограничениями к труду, но и в выводе граждан, в первую очередь молодых, из

теневому сектору, имеющему на данном этапе развития страны широкое распространение. Одновременно это в определенной мере расширит базу вакансий и ускорит подбор рабочих мест безработным [5].

В чем же тогда проблема слабого распространения дистанционной занятости? Попробуем ответить на этот вопрос.

Прежде всего, это не противодействие каких-то «злых сил» в лице работодателей, региональных властей, министерств и правительств всех уровней, саботирующих реализацию такого важного резерва пополнения национального продукта, либо не читавших соответствующий законодательный акт. Нет, конечно. Как представляется, идея пока не перешла по настоящему в практическую плоскость из-за сложностей в экономике нашей страны: чередующиеся с завидной регулярностью периоды затяжных экономических кризисов (национальных и общемировых) с периодами относительной стабильности развития и всякого рода экономические санкции по отношению к России подрывают устойчивость народнохозяйственного комплекса, мешают видеть его дальнейшие перспективы, лишают уверенности в завтрашнем дне. Отсюда вкладывать средства в становление и развитие данного вида занятости предприниматели пока не рискуют. И в этом их понять можно.

Наращивание потенциала дистанционной занятости должно идти постепенно, без всякого понукания, подталкивания, по мере роста устойчивости отраслей экономики (сегодня наблюдаются лишь начальные признаки этого) и налаживания взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса, а также на основе накапливаемого опыта ее применения и получаемых от нее выгод. Тем же США от оформления идеи до реального воплощения ее в жизнь потребовалось более двух десятилетий, изобиловавших большинством тех же проблем, присущих сегодняш-

ней России. Другое дело – содействовать данному процессу. Нам представляется, что определенную положительную роль здесь могли бы сыграть создаваемые на совместных паях небольшие региональные (межрегиональные) центры поддержки дистанционной занятости, которые будут отслеживать и находить возможности становления на предприятиях, выдавать соответствующие рекомендации и распространять передовой опыт ее организации. Подключиться сюда должна и государственная служба занятости населения, формируя банки данных вакансий удаленных рабочих мест и подыскивая на них работников. Не лишней была бы и поддержка со стороны научной общественности в плане выработки предложений по устранению отдельных сложностей применения Федерального закона «Особенности регулирования труда дистанционных работников», совершенствованию нормативной и методической базы применения некоторых его статей и расчета экономической и социальной эффективности дистанционной занятости.

Во-вторых, необходимо наращивать повсеместное внедрение высокоскоростных средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий (базы для ускоренного становления дистанционной занятости), пока здесь мы заметно уступаем странам с развитой рыночной экономикой.

Третий момент связан с качеством работников, применяющих указанные средства при выполнении работы в условиях удаленной занятости. Нужны стандарты квалификационных требований, в зависимости от которых распределяются виды и объемы работ, выполняемых удаленно и обязанности работников. К примеру, исходя из потребностей обеспечения надежной работы системы телезанятости (дистанционной занятости) в США разработаны следующие критерии [6].

Таблица

Квалификационные требования к работникам в сфере телезанятости

Квалификация	Профессиональные требования
Уровень 1	Необходимость первичной компьютерной специализации, включающей: заполнение форм в онлайн-режиме, перенос данных из одних файлов и форм в другие, поиск и сохранение информации, элементарная обработка и редактирование информации
Уровень 2	Хорошие знания стандартных офисных программ, позволяющих преобразовывать различные данные в необходимые информационные форматы, электронная обработка текстов, оперативное изготовление документов и таблиц, формирование простых баз данных

Уровень 3	Пользование специальными программами для различных сфер деятельности, включая обработку числовой информации, создании e информационных сайтов, графический дизайн. Автокад, специализированные программы по финансовому менеджменту
Уровень 4	Умение пользоваться различными языками программирования для разработки специализированных программ
Уровень 5/6	Знание устройств компьютерной техники и умение ее обслуживать, устранение технических неисправностей, обеспечение технической и сетевой помощи пользователям
Уровень 7	Владение передовыми знаниями в области программирования, использование этих знаний для архитектурных и системных решений

В-четвертых, следует отметить, что не все люди могут работать на условиях дистанционной занятости. Это связано с индивидуальными особенностями работников, многие из которых нуждаются в межличностном общении, а также не обладают достаточной самодисциплиной. Опрос клиентов воронежского центра занятости населения «Молодежный» и некоторой части молодежи, занятой в неформальном секторе экономики показал, что лишь один из восьми респондентов изъявляет желание работать официально на условиях дистанционной занятости, однако с учетом квалификационной составляющей трудового потенциала такими возможностями (и то в определенном диапазоне) обладает лишь один из одиннадцати. Необходимо принять во внимание не опровергнутую никем, огромную роль трудового коллектива в становлении индивидуума и как человека, и как работника через социально-структурирующую, социально-контролирующую, социализирующую и социально-развивающую функции [7]. Естественно, они осваиваются и проявляются намного быстрее, заметнее при непосредственном контакте с коллективом, а не в ходе виртуального взаимодействия. В коллективе человек формируется, приобщается к трудовым ценностям, умению поддерживать общественную и личную дисциплину, управлять собой, налаживать контакты с коллегами и т. д. Здесь выше и его социальная защищенность. Надо также иметь в виду особый менталитет россиян, их исконное стремление к коллективизму, формировавшееся веками – от патриархальной Руси до особо культивировавшегося в годы существования СССР. Общепризнано, что это помогало и помогает быстрому сплочению граждан перед лицом разного рода угроз и в периоды грандиозного экономического строительства, включая и нынешнее время (примеров тому более чем достаточно). Что

же касается других стран, например, Северной Америки, то их население в основном сформировалось (и по существу этот процесс продолжается) из пришельцев десятков государств с различными языками, культурой, ценностями, устремлениями, потребностями. В силу этих причин и относительно небольшого для истории периода существования объединительные мотивы там развиты слабее, отсюда люди охотнее занимаются индивидуальной трудовой деятельностью, осваивают дистанционно удаленные рабочие места.

В принципе же, процесс перехода части нашего населения на удаленную от офисов работу – объективная реальность. Общемировые тенденции распространятся и на Россию. Посылком к тому служат приносимая ею экономическая выгода, продолжающийся рост инвалидизации граждан, меры Правительства по повышению рождаемости в стране, недостаток квалифицированных кадров и в этой связи задействие на дистанционной работе лиц пенсионного возраста, обладающих высокой профессиональной компетентностью. Подходящей может быть такая работа и для некоторых людей, отличающихся повышенной чувствительностью, легкой ранимостью, неустойчивостью к стрессам, сложно сосредоточивающимся на работе при наличии помех. В спокойной же обстановке такие работники отличаются повышенной работоспособностью, добросовестностью, внимательностью, обязательностью к данному слову [8].

С учетом специфики, к примеру, народнохозяйственного комплекса Воронежской области наиболее приемлемыми на сегодня являются по меньшей мере 14 направлений деятельности, которые могут осуществляться дистанционно. Среди них: программирование, дизайн, архитектура, аудиторские, медицинские, торговые, образовательные, финансово-банковские, юридиче-

ские, консультационные услуги в сфере маркетинга, рекламы, бизнес-процессов и т. д. По мере освоения дистанционной занятости ее сфера будет расширяться, увеличивая вклад в хозяйственные результаты субъектов Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мартынова О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О. В. Мартынова // Молодой ученый. – 2016. – № 2. – С. 542-543.
2. Трудовой кодекс РФ. Глава 49.1 ТК РФ. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
3. Какова дистанционная занятость в России? /www. Iкс media. Ru.
4. Итоги первого российского исследования рынка дистанционной занятости Chhttp /www/ slideshare. net/ bitrix cms/02-ison-1.
5. Колесникова О. А. Перспективные направления и меры по содействию перехо-

да от неформальной занятости к формальной / О. А. Колесникова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. – Воронежский государственный университет: Академия труда и занятости, 2016. – С. 124-127.

6. Бондаренко В. А. Опыт США в развитии домашней занятости и трудоустройстве инвалидов / В. А. Бондаренко. – НП «Московский центр развития предпринимательства», 2009/ www.Fresh Market. Ru.

7. Экономика и социология труда. Учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.

8. Колесникова О. А. Выбери профессию / О. А. Колесникова, Т. И. Полосина, А. М. Донецкий. Жуковский: ПК «Сервис», 2002.

9. Remote employment in Russia: forecasts and reality.

REMOTE EMPLOYMENT IN RUSSIA: FORECASTING AND REALITY

© 2018 O. A. Kolesnikova, A. M. Donetsky, A. V. Zvezdinskaya

*Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)
The center of employment of the population «Youth» (Voronezh, Russia)*

In the article an attempt is made to assess the status of remote employment in the Russian Federation and identify the reasons for its poor dissemination. The authors' proposals aimed at deepening this process, attracting structures that contribute to its optimization. The features of the mentality of Russians that influence the formation of remote employment are shown.

Key words: telecommuting, high-speed means of transmitting data, the forecast for the development of telecommuting, the law on peculiarities of regulation of labor of remote employees, the criteria for classifying RA-employee remotely busy.