

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

DOI 10.26163/GIEF.2021.92.69.001
УДК 331.102.1(470)

I.M. Aliev, A.S. Bobova

REMOTE EMPLOYMENT IN RUSSIA: STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS

Ismail Aliev – acting Head of the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Economics, professor, St. Petersburg; **e-mail: aliev@finec.ru**.

Alla Bobova – senior teacher, the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: allbobova@mail.ru**.

We research currently relevant problem of remote employment from the point of view of the preparedness of Russian companies. The main challenges facing the domestic business in the lockdown are identified. We specify the formats of remote work and their differences. Advantages and disadvantages of remote work are revealed and structured from the point of view of employer and employee. Basic measures to organize remote work are suggested.

Keywords: remote employment; lockdown; remote work; business digitalization; labor relations.

И.М. Алиев, А.С. Бобова

УДАЛЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Исмаил Магеррамович Алиев – и.о. зав. кафедрой экономики труда, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: aliev@finec.ru**.

Алла Сергеевна Бобова – старший преподаватель кафедры экономики труда, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: allbobova@mail.ru**.

Исследована актуальная для настоящих условий проблема удаленной занятости в контексте готовности к ней российских компаний. Определены основные вызовы, с которыми столкнулся отечественный бизнес в режиме самоизоляции. Уточнены форматы удаленной работы и их отличия друг от друга. Выявлены и структурированы плюсы и минусы удаленной работы и их различие, в зависимости от позиции – с точки зрения работника или работодателя. Предложены базовые мероприятия для организации удаленной работы в компании.

Ключевые слова: удаленная занятость; режим самоизоляции; дистанционная работа; дигитализация бизнеса; трудовые отношения.

Бурное развитие науки и техники, сферы услуг, широта распространения и доступность Интернета, проникновение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека обусловили распространение удаленной работы и гибких форм занятости. Тем не менее, несмотря на серьезные

возможности для перевода сотрудников на новые рельсы, большинство российских компаний, а также государственных учреждений использовали стандартные и уже устаревшие формы, сложившиеся еще во времена активной индустриализации страны.

Однако весной 2020 г., в пандемиче-

ский период действия режима самоизоляции, остро встал вопрос ускоренного перевода бизнес-процессов в онлайн-формат и организации удаленной работы для значительного количества компаний на территории Российской Федерации.

Компании столкнулись со следующими вызовами и вопросами:

- сохранение или повышение эффективности работы в целом и сотрудников, в частности;

- изменение организации рабочего пространства;

- обеспечение безопасности рабочей среды;

- оптимизация и дигитализация бизнес-процессов;

- исчезновение эффекта «встреч у кулера» (неформальных и неструктурированных бесед, являющихся важной частью социального взаимодействия в компании) и связанные с этим вопросы организации неструктурированного цифрового взаимодействия, свободной коммуникации;

- разработка и внедрение различных социальных механик: для вовлечения в работу, в удаленное взаимодействие, использование новых инструментов для работы и т.д.);

- формирование и внедрение новых ценностей ввиду сложности и неэффективности удаленного контроля за сотрудниками;

- поддержание и повышение производительности труда;

- освоение сотрудниками базовых и продвинутых инструментов цифровизации;

- обучение сотрудников «мягким навыкам» (например, качественного распределения времени, управления своим временем в принципе);

- создание благоприятных условий для работы;

- обеспечение сотрудников комфортными и удобными цифровыми сервисами и пр.

Рассмотрим, что такое удаленная (дистанционная) занятость. Трудовой кодекс РФ разделяет такие понятия, как дистанционная и домашняя работа. Мы будем

использовать термин удаленной работы, подразумевая вышеперечисленные виды, а также удаленную работу по свободному графику и фриланс (самозанятость). Кроме того, после принятия поправок к Трудовому кодексу, появятся такие термины как временная и комбинированная дистанционная (удаленная) занятость.

В ТК РФ *дистанционная занятость* на данный момент определяется и регулируется главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Согласно кодексу, «дистанционной работой 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 том числе сети «Интернет» [1]. Иными словами, особенностью удаленной работы является ее выполнение с помощью ИКТ вне территории работодателя. При этом дистанционный работник должен соблюдать режим работы организации, но место выполнения работы может выбирать самостоятельно.

Домашняя работа предполагает выполнение работником своей трудовой функции по месту своего жительства, по своему расписанию и без обязательного использования информационных технологий. Сырье, материалы и оборудование либо предоставляется работодателем, либо выплачивается в виде денежной компенсации. Как правило, в классическом виде домашняя работа представляет собой ручной труд, выполняемый на дому, который впоследствии был расширен и до интеллектуального (например, редакторская работа). Помимо Трудового кодекса РФ, данный вид занятости регулирует и Кон-

венцией Международной Организации Труда (МОТ) № 177 «О надомном труде».

Другой разновидностью удаленной работы является *дистанционная работа со свободным графиком*, которая сочетает в себе необходимость работать с помощью современных средств связи, при этом работник вправе самостоятельно выбирать режим работы, ориентируясь на выполнение задач и предоставление результата. Как правило, такая форма занятости распространена в сфере информационных технологий. Отличием данной формы от *самозанятости (фриланса)* является то, что в первом случае работник является постоянным и оформляется в штат по трудовому договору, в то время как сотрудничество с фрилансером осуществляется по гражданско-правовому договору и может носить разовый характер.

Изменение отношения к труду связано не только с новыми раскрывающимися возможностями для человека в использовании новых технологий, видов связи, Интернета, повышенной мобильности, но

и с высокой приспособленностью у современной молодежи к изучению постоянно обновляющихся программ, оборудования, высокотехнологичных устройств. Поэтому представители такой неформальной занятости более жизнестойки, они обладают определенными свойствами личности, которые необходимы для выживания в постоянно меняющихся условиях: динамизм, высокая адаптивность, социальная мобильность, флексибельность [2].

Процессы дигитализации не только бизнеса, но и других сфер жизнедеятельности государства, в том числе образования, государственной службы и пр., идут уже несколько лет. Рынок ИКТ-решений для этого достаточно развит, однако кризис 2020 г., вызванный распространением коронавирусной инфекции, продемонстрировал неготовность российской экономики в целом и отдельных секторов в частности, к переходу на дистанционный формат. Проанализируем плюсы и минусы удаленной работы (см. таблицу).

Мы не стали выделять минусы уда

Основные плюсы и минусы удаленной работы для работников и работодателей

Минусы для работников	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость выделения рабочего места в квартире или нахождения мест для удаленной работы вне дома; - перестройка всего домашнего жизненного уклада семьи в случае вынужденного перехода на удаленную занятость; - возможное повышение уровня стресса в течение рабочего дня; - риск ненормированности рабочего дня и самоэксплуатации; - увеличение риска социальной депривации; - снижение карьерных перспектив; - необходимость выработки личных качеств и навыков (например, самодисциплина, тайм-менеджмент и пр.) и т.д.
Плюсы для работников	<ul style="list-style-type: none"> - расширение возможностей для трудоустройства и самореализации для людей с ограниченными возможностями, особенностями характера, для пенсионеров, женщин с детьми и подростков; - повышение удовлетворенности от жизни и от работы; - снижение затрат на деловой стиль, питание и проезд; - исключение постоянной территориальной и временной привязки к месту и режиму работы предприятия в случаях, где такая необходимость отсутствует; - возможность искать работу по всей стране и пр.
Минусы для работодателей (большинство из которых являются такими только в переходный период и нивелируются при должной организации процесса работы)	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость организации электронной рабочей среды и электронного документооборота; - усложнение процессов обеспечения безопасности корпоративных данных; - сложности дигитализации бизнес-процессов, соотнесение ИКТ-решений со своими нуждами, задачами и уровнем компьютерной грамотности сотрудников; - обучение сотрудников специфике удаленной работы; - снижение производительности труда в случае неэффективной системы обучения сотрудников новым навыкам, необходимым для удаленной работы; - изменение или необходимость разработки и внедрения инструментов мониторинга продуктивности для разных типов бизнес-процессов и пр.
Плюсы для работодателей	<ul style="list-style-type: none"> - снижение накладных затрат и стоимости труда - в перспективе – повышение производительности труда и ускорение бизнес-

рейти на новые, высокотехнологичные стандарты работы. В заключение хочется отметить, что вынужденный переход на удаленный формат подстегнул то, что должно было произойти уже давно, поскольку на рынке уже существовали все необходимые для этого инструменты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020 г.). Статья 312.1. Общие положения. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/ (дата обращения: 12.01.2020).

2. *Воротынская А.М., Поздеева Е.А.* Влияние прекаризации на развитие трудовых отношений в России // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сб. науч. трудов. Вып. № 2 (18) / под ред. В.И.

Сигова, С.В. Кузнецова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019.

3. Картина деловой активности. Октябрь 2019 года // Министерство экономического развития РФ: [сайт]. URL: <http://old.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/64714e03-4b9f-447f-b941-66169f9a8b2c/191017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=64714e03-4b9f-447f-b941-66169f9a8b2c> (дата обращения: 12.01.2020).

4. Картина деловой активности. Апрель 2020 года // Министерство экономического развития РФ: [сайт]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/153d3784c10e3d2475e177b296d601b7/200528_.pdf (дата обращения: 12.01.2020).

5. Remote worker share during COVID-19 Russia 2020, by implementation degree. URL: <https://www.statista.com/statistics/1114801/russia-employee-share-switched-to-remote-work-during-covid-19/> (дата обращения: 12.01.2020).