

УДК 331.5

Парнышков Герман Константинович

бакалавр направления подготовки
«Экономика и финансы»
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Москва, Россия
gparnyshkov@bk.ru

**ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ:
ПРЕИМУЩЕСТВА, НЕДОСТАТКИ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ¹**

Аннотация

Актуальность темы исследования дистанционной занятости в России обусловлена необходимостью решения проблем развития данной формы, для создания качественной конкурентной борьбы среди фирм на территории страны и за её пределами. За рубежом на подобную форму организации труда экономисты начали обращать внимание ещё 40 лет назад, когда в России данный тренд начали активно развивать лишь со времен наступления пандемии Covid-19. Проблема исследования получила широкое распространение благодаря увеличению числа компаний, изъявляющих потребность применения такой формы занятости, но при этом нуждающихся в обеспечении более качественных условий для реализации этой программы. Теоретические аспекты дистанционной занятости, как одной из современных форм организации труда, изучали такие ученые как Д. Белл, Г. Стендинг, Т. Вилхаген, а также отечественные исследователи В.Е. Гимпельсон, М.А. Малышев, Д.О. Стребков и другие. Целью исследования является выявление основных проблем, которые необходимо решить, для качественного развития дистанционной занятости в России. Объектом исследования является дистанционная занятость как новая тенденция на рынке труда.

Ключевые слова:

дистанционная занятость, цифровизация, удалённая работа, рынок труда

German K. Parnyshkov

Bachelor of Science in Economics and Finance
Financial University under the Government of the
Russian Federation
Moscow, Russia

**DISTANCE EMPLOYMENT IN RUSSIA:
ADVANTAGES, DISADVANTAGES, AND
DEVELOPMENT PROSPECTS**

Abstract

The relevance of the research topic of distance employment in Russia is due to the need to solve the problems of the development of this form, in order to create high-quality competition among firms in the country and abroad. Abroad, economists began to pay attention to such a form of labor organization 40 years ago, when in Russia this trend began to be actively developed only since the onset of the Covid-19 pandemic. The problem of research has become widespread due to the increase in the number of companies expressing the need to use this form of employment, but at the same time needing to provide better conditions for the implementation of this program. The theoretical aspects of distance employment as one of the modern forms of labor organization were studied by such scientists as D. Bell, G. Standing, T. Vilhagen, as well as domestic researchers V.E. Gimpelson, M.A. Malyshev, D.O. Strebkov, M.O. Spirin, A.V. Shevchuk and others. The purpose of the study is to identify the main problems that need to be solved for the qualitative development of distance employment in Russia. The object of the study is distance employment as a new trend in the labor market. The subject of the study is the activity of the Russian Government to improve remote employment in the country and companies using this technology.

Keywords:

remote employment, digitalization, remote work, labor market

Сама по себе дистанционная занятость представляет собой выполнение профессиональной деятельности в локации, удалённой от места расположения подразделения компании. Осуществление функций работника в такой форме

¹ Научный руководитель Николаичук Ольга Алексеевна, доктор экономических наук, профессор департамента экономической теории, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

подразумевает использование цифровых и информационных технологий, в частности сети Интернет и различных средств связи. Данный вид занятости подразумевает выполнение трудовой функции в удалённом формате временно или на постоянной основе, в зависимости от трудового договора, заключённого с сотрудником. Известно, что дистанционная занятость делится на определённые виды, которые представлены в приложении к данному исследованию.

Такое понятие стоит рассматривать в рамках явления четвёртой промышленной революции, которая подразумевает под собой использование различных технологий, служащих для удовлетворения человеческих потребностей на абсолютно разных уровнях. То есть, в рамках этой концепции прогнозируют обслуживание человека исключительно с помощью информационных систем и цифровое производство. Именно в рамках данного процесса дистанционная занятость занимает важное место, поскольку представляет собой процесс выполнения трудовой функции работника с меньшими затратами как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

В последнее время можно наблюдать развитие информационных технологий и глобальную компьютеризацию общества. В этих условиях актуальность дистанционного труда возросла в разы, поэтому важно более детально рассмотреть данное явление, а также его правовое регулирование в России.

Пандемия Covid-19 оказала внушительное влияние на развитие дистанционной занятости не только в России, но и во всем мире. Ограничительные меры со стороны Правительства стран оказали способствовали расширению масштабов дистанционной занятости. Одним из примеров является удалённый режим работы различных учебных заведений. Руководство образовательных организаций было вынуждено предпринять определённые действия по обеспечению качественного учебного процесса в дистанционном формате в кратчайшие сроки.

Согласно данным ВЦИОМ на удалённый режим работы прежде всего перешли специалисты с высшим образованием, а также жители городов-миллионников. Масштабы применения удалённой работы в российских организациях являются причиной необходимости исследования и разработки эффективных мер управления при переводе сотрудников на удалённый и комбинированный режимы работы.

Мнение персонала важно при применении формата такого рода, поскольку при негативном воздействии на сотрудников дистанционная занятость могла бы замедлить эффективность производства на предприятии. В таблице 1 представлены основные

Научный журнал «Бизнес и общество» №2 (38), 2023
ISSN 2409-6040

причины, по которым сотрудники одобряют осуществления трудовой функции в дистанционном формате.

Таблица 1 – Причины предпочтения дистанционного формата среди сотрудников [5]

Не тратить время на дорогу	31%
Гибкий график работы	26%
Более комфортная обстановка	17%
Больше свободного времени	13%
Дети находятся под присмотром	9%
Повышенная безопасность	9%
Экономия денежных средств	8%
Ничего не изменилось	7%
Появляется время для домашних дел	7%
Успеваешь сделать больше дел	6%
Просто удобно	5%
Работа посменно	4%
Удобно работать со своего устройства	3%
Другое	5%
Затрудняюсь ответить	6%

В данном опросе люди смогли выбрать до трёх вариантов, которые отвечают на вопрос как они относятся к формату удалённой работы. Из полученных данных видно, что основная часть персонала считает, что у дистанционной занятости много благоприятных последствий и они не против работы в таком виде.

Рассмотреть лишь отношение одной стороны производственных отношений на популяризацию дистанционной занятости недостаточно, поэтому важно обратить внимание на взгляд работодателя на современные тенденции в профессиональной сфере деятельности. В данной ситуации компании просто не могли не отреагировать на изменения в отношении сотрудников к работе. У многих организаций начали возникать опасения по поводу потери контроля над персоналом по причине перехода на работу в данном формате. В качестве решения данной проблемы некоторые компании начали применять методы цифрового контроля. К ним, например можно отнести обязанность установления трекинговых программ, отслеживающих действия сотрудника в цифровом пространстве для того, чтобы убедиться, что работник выполняет свою трудовую функцию всё положенное время.

Россия является крупнейшей страной, где предприятия находятся в весьма отдалённых местах. Именно поэтому дистанционная занятость может стать решением по привлечению и удержанию талантов. Данная концепция набирает обороты среди

ведущих компаний страны. К таким компаниям можно отнести один из крупнейших банков нашей страны – Сбербанк. Возможности применения дистанционной занятости Сбербанк начал изучать еще в 2017 году. В то время компания смогла реализовать проект, позволяющий некоторым сотрудникам работать удалённо. Благодаря успеху реализуемого проекта банк принял решение по распространению программы на большее количество сотрудников.

Следующей крупной компанией, которая применяет, возможности удалённой работы является информационная компания «Яндекс», управляющая поисковой системой, службой заказа такси и прочими онлайн-сервисами. Внедрение дистанционной работы для некоторой части своего персонала «Яндекс» начала в 2014 году. Действующая политика предоставляет право осуществления профессиональной деятельности дистанционно до двух рабочих дней в неделю. К тому же организация успешно внедрила гибкий график работы, который позволяет наёмным рабочим выбирать удобное время для осуществления трудовой функции. Сотрудникам должны использовать информационные технологии, разработанные компанией, при выполнении поставленного задания. Стоит отметить, что «Яндекс» смогла обеспечить качественную защиту данных при помощи внедрения строгих мер безопасности.

Третий пример российской организации, внедрившей практику удалённой работы является Mail.ru Group, деятельность которой основывается на управлении социальными сетями и мгновенной обработке Интернет-сообщений. Mail.ru Group открыла возможность использования формата удалённой работы для своих сотрудников в 2016 году. Согласно политике компании, сотрудники имеют право работать удалённо до 50% от всего рабочего времени, предусмотренного трудовым договором. Рассматриваемая организация тоже может похвастаться применением гибкого графика для своего персонала. При таких условиях сотрудники будут наиболее эффективно осуществлять трудовую функцию. К тому же компания обеспечивает своих сотрудников необходимым оборудованием и программным обеспечением для удаленной работы.

Кроме того, удаленная работа способна сократить расходы компаний на аренду помещений, так как меньшее количество персонала нуждается в рабочем месте. Экономия средств благодаря отказу от аренды офисных помещений является весомой причиной для многих организаций. Удаленная работа также может снизить потребность в канцелярских принадлежностях, коммунальных услугах и других

расходах, связанных с офисом. Увеличение разнообразия рабочей силы благодаря привлечению сотрудников из разных уголков мира тоже является важной причиной перехода к такому формату деятельности.

Рассмотрим ключевые показатели связанные с дистанционной занятостью в разных регионах России для определения тренда развития этой тенденции в нашей стране. В таблицах 2 и 3 отражена динамика количества вакансий, связанных с дистанционной занятостью с 2020 по 2021 год [2].

Таблица 2 – Крупнейшие субъекты РФ по количеству вакансий с дистанционным форматом занятости по итогам 2020 г.

Субъект РФ	Всего вакансий, тыс.	Доля вакансий с дистанционной занятостью (%)	Медианная зарплата (от), руб.	Медианная зарплата (до), руб.
Москва	30,21	2,3%	50 000,00 ₽	80 000,00 ₽
Санкт-Петербург	10,63	1,9%	40 000,00 ₽	80 000,00 ₽
Краснодарский край	4,94	1,6%	30 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Республика Татарстан	4,48	1,9%	35 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Свердловская область	4,42	1,7%	35 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Нижегородская область	4,17	2,1%	35 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Ростовская область	3,83	2,1%	30 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Новосибирская область	3,81	2,0%	40 000,00 ₽	67 000,00 ₽
Самарская область	3,66	2,1%	30 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Воронежская область	2,84	2,2%	30 000,00 ₽	50 000,00 ₽

Таблица 3 – Крупнейшие субъекты РФ по количеству вакансий с дистанционным форматом занятости по итогам 2021г.

Субъект РФ	Всего вакансий, тыс.	Доля вакансий с дистанционной занятостью (%)	Медианная зарплата (от), руб.	Медианная зарплата (до), руб.
Москва	45,1	5,6%	50 000,00 ₽	90 000,00 ₽
Санкт-Петербург	16,5	4,7%	45 000,00 ₽	80 000,00 ₽
Краснодарский край	6,7	3,7%	35 000,00 ₽	51 000,00 ₽
Республика Татарстан	6,5	4,7%	36 000,00 ₽	55 000,00 ₽
Свердловская область	6,0	4,0%	40 000,00 ₽	60 000,00 ₽
Нижегородская область	5,7	4,7%	36 000,00 ₽	51 000,00 ₽
Ростовская область	5,4	4,8%	40 000,00 ₽	70 000,00 ₽
Новосибирская область	4,9	4,6%	33 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Самарская область	4,9	4,4%	35 000,00 ₽	50 000,00 ₽
Воронежская область	3,8	5,3%	35 000,00 ₽	50 000,00 ₽

Исходя из полученной информации можно сделать вывод о том, что дистанционная занятость действительно сильнее распространяется среди жителей

крупнейших городов России, но для составления прогноза стоит также определить общую тенденцию по всей стране. Для этого была представлена графическая интерпретация полученных результатов на рисунке 1.

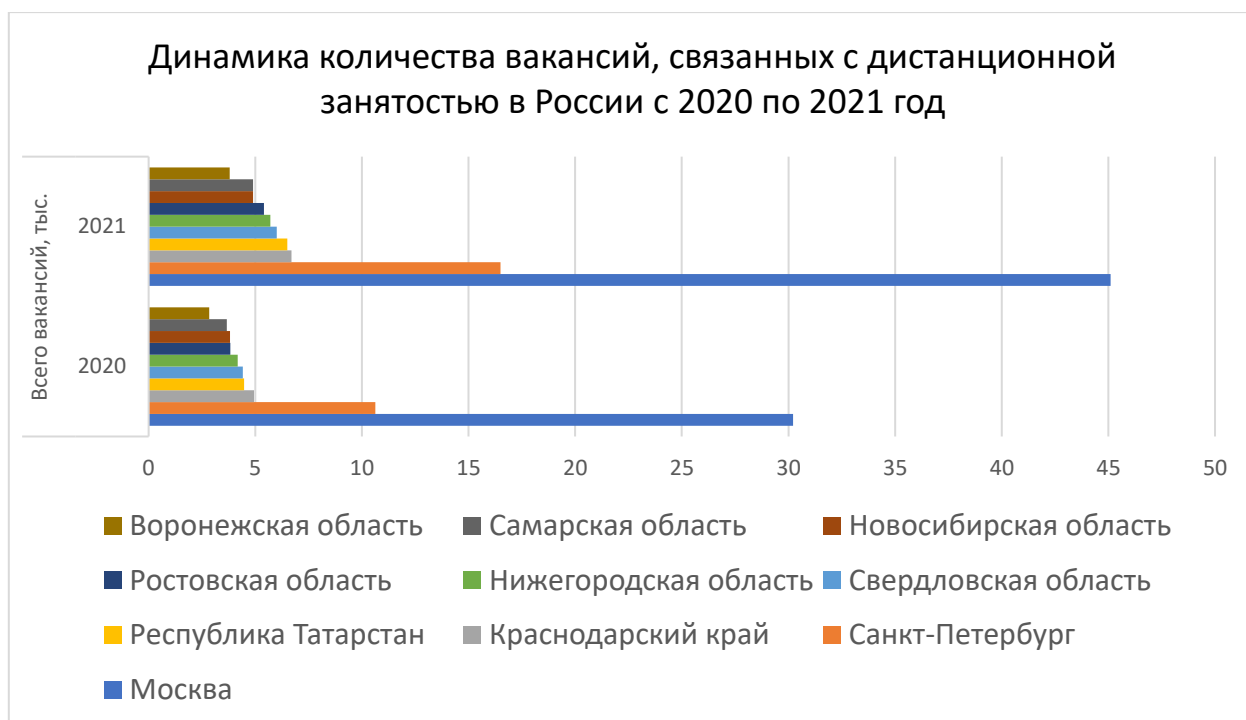


Рисунок 1 – Динамика числа вакансий с возможностью удалённой работы за 2020-2021 год в субъектах России

Проанализировав приведённый график можно сказать, что средний показатель количества профессий, предусматривающих возможность дистанционной занятости в 2020 году, составлял примерно 7,8 тысяч предложений, а в 2021 году данное значение достигло уже 10,6 тысяч. Таким образом, за год число таких вакансий в России выросло примерно на 35,35% согласно проанализированным субъектам. Данный факт говорит о стремительном росте нового формата профессиональной деятельности в нашей стране. Предполагается, что эта тенденция усилится в ближайшие годы.

Помимо статистики числа вакансий с удалённой работой в нашей стране удалось выявить основные профессии, которые имеют отношение к рассматриваемому формату работы. На рисунке 2 представлены наиболее популярные профессии, для которых может применяться удалённый режим работы.



Рисунок 2 – Структура профессий с дистанционной занятостью [6]

Согласно полученным данным, можно понять, что с момента наступления пандемии больше всего осуществляли свою трудовую функцию дистанционно работники финансовой сферы, программисты и топ менеджеры. Важно отметить, что применение дистанционной занятости среди современного компетентного персонала возможно практически на любой должности, разве что кроме некоторых сложных профессий, предполагающих использование сложного технического оборудования в процессе производства. Преимущественно это должности, которые связаны с необходимостью использования физического труда работника во время выполнения трудовой функции.

Переходя к рассмотрению проблем дистанционной занятости, можно выделить ряд действий, способствующих росту дистанционной занятости в России. Прежде всего, нужно увеличить инвестиции в инфраструктуру, поддерживающую удаленную работу. Данная задача подразумевает собой увеличение высокоскоростного доступа в Интернет, расширение количества мест для удалённой работы, создание виртуальных новых виртуальных платформ и других средств, которые позволят дистанционным работникам постоянно оставаться на связи и работать более продуктивно.

Необходимость повышения осведомленности о нюансах дистанционной работы также является важным ходом в развитии этой формы работы в России. Этого можно достичь с помощью образовательных и обучающих программ, которые помогают работодателям и работникам понять преимущества и проблемы удаленной работы и дают им навыки и знания, необходимые для успешной работы в удаленной рабочей среде.

Ещё один ход, способный усилить развитие дистанционной занятости в стране заключается в усилении поддержки удаленных работников с точки зрения социальных и финансовых услуг. Это включает в себя доступ к здравоохранению, социальному обеспечению и другим льготам, которые обычно предоставляются офисным работникам. Он также включает финансовую поддержку удалённых работников, такую как налоговые льготы и гранты, которые могут помочь им организовать свои домашние офисы и покрыть расходы на оборудование и другие расходы.

Эффективное развитие дистанционной занятости имеет важное значение для поддержания адекватного уровня конкурентоспособности на рынке нашей страны. При этом многие фирмы, располагающиеся в России, ещё не готовы к переходу на такой формат, в силу отсутствия должной осведомленности о данном феномене или неразвитой инфраструктуры внутри компании. Со стороны Правительства должны разрабатываться меры по содействию внедрения удалённой работы.

Дистанционная занятость является весьма непривычной для многих российских организаций, поскольку они столкнулись с таким форматом относительно недавно. Удалось определить как преимущества, так и недостатки рассматриваемой тенденции. Однако важнее всего было рассмотреть перспективы развития удалённой работы в России. Для этого предложен ряд действий, которые помогут устранить проблемы дистанционной занятости в России.

Список использованных источников

1. Богатырева, Ю. В. Четвертая промышленная революция и ее последствия для трудоустройства / Ю. В. Богатырева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 25 (315). – С. 139–141. – URL: <https://moluch.ru/archive/315/71776/> (дата обращения: 19.04.2023)

2. Баргоякова И.И., Гончарова А. А., Новикова Т. Р. Дистанционная работа в России в период пандемии COVID-19 // ФГБУ «Всероссийский научно-Научный журнал «Бизнес и общество» №2 (38), 2023
ISSN 2409-6040

исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 2021. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47174220>

3. Тараненко, Д. В. Удаленная работа как нестандартная форма занятости // Московский университет им. С. Ю. Витте. – 2021. – № 7 – С. 67–74. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46410366>

4. Employment and Stability due to Innovations: a Look at Russia / Oleg I. Dranko, Natalya V. Yandybaeva // 2021. с 715–720. – URL: <https://ezpro.fa.ru:2052/science/article/pii/S2405896321019741>

Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). – [Электронный ресурс] – URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=113991> (дата обращения 19.04.2023).

5. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). – [Электронный ресурс] – URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения 19.04.2023).

6. Блог о заработке денег в интернете - Какая работа есть в интернете [Электронный ресурс]. URL: <https://monstermoney.ru/zarabotat/najti-udalonnuyu-rabotu/> (Дата обращения: 02.03.2023)