

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Удаленная работа: практика и перспективы развития

Научный руководитель – Долженкова Юлия Вениаминовна

Хутова Милана Аслановна

Студент (бакалавр)

Финансовый университет, Факультет менеджмента, Управление персоналом, Москва, Россия

E-mail: kh.milana087@gmail.com

Востребованность удаленной работы в современных условиях на рынке труда обусловлена, с одной стороны, цифровизацией и автоматизацией трудовых и технологических процессов, а другой, новыми возможностями связи, передачи информации и постоянного взаимодействия персонала организаций при помощи информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), допускающих трудовую деятельность вне офиса. Согласно данным Международной организации труда (МОТ) и Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда (Eurofound) в ЕС-28 доля удаленных работников на рынке труда составляет 17%, а в США и Японии достигает 40% от всех работающих. [2] Еще большая доля работников функционирует удаленно периодически, а не на постоянной основе. Эти тенденции актуальны и для российской экономики. По данным рекрутинговой компании Hays и PR-агентства Comunica у большинства офисных сотрудников отмечается желание перейти в будущем на удаленную работу (90%). [6] А 63% работодателей, в свою очередь, отметили, что у них в компаниях она широко практикуется. Компания J'son & Partners Consulting отмечают, что в России с 2015 года более 40% фирм работало с удаленными сотрудниками.

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, 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". [5] Основными инструментами дистанционного корпоративного общения выступают Skype (77%), e-mail (64%), Slack (40%), Telegram (38%), телефон (38%). [4]

Анализ научной и периодической литературы позволяет предложить следующую классификацию удаленных работников: сотрудники компании, работающие дистанционно; фрилансеры; самозанятые. [1, 3] По сферам деятельности их численность выше «... среди контентчиков, маркетологов и дизайнеров, и ниже среди HR-специалистов, аналитиков, тестировщиков и администраторов».

Практика удаленной работы имеет преимущества, как для работодателя, так и для самого работника. Со стороны работодателя - оптимизация издержек и повышение эффективности работы. Со стороны работника - более рациональное распоряжение собственным временем, повышение продуктивности. Важно отметить, что удаленная трудовая деятельность играет определенную социальную роль на рынке труда, позволяя работать молодежи, инвалидам, пенсионерам. Однако, несмотря на видимые преимущества, возникает ряд проблем с применением удаленной работы. Работодателю сложно контролировать трудовую деятельность удаленного сотрудника, возможны затруднения в коммуникации в

случае Интернет-сбоев и других неполадок. Удаленный работник оторван от корпоративной культуры организации. Возникают также проблемы с регулированием и защитой прав работника, недополучением налоговых сборов, а также расширение теневого сегмента. [1]

В то же время, как показывает анализ практики и исследования специалистов в этой сфере, удаленная занятость будет увеличиваться в связи с распространением ИКТ и ее востребованностью и для организаций, и для работников.

Число сотрудников, работающих удаленно, будет расти не только в малых организациях и стартапах, но и в крупных компаниях. В связи с этим, возникает необходимость разработки и развития систем управления удаленными сотрудниками.

Источники и литература

- 1) Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Экономика и управление человеческими ресурсами. 2015. №1.
- 2) Новый доклад Международной организации труда (МОТ) о возможностях и проблемах, связанных с ростом масштабов удаленной работы // Охрана труда URL: <http://websot.jimdo.com/> (дата обращения: 19.02.2019).
- 3) Разумова Т.О., Артамонова М.В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции "Будущее в сфере труда" // Научные исследования экономического факультета. 2017. Т. 9. № 4 (26).
- 4) Состояние рынка удалённой работы в России — исследование «Моего Круга» // vc.ru URL: <https://vc.ru/flood/24254-moykrug-remote> (дата обращения: 19.02.2019).
- 5) Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательство «Омега-Л», 2019
- 6) Удаленная работа: что привлекает и что пугает работодателей в новом формате // «Институт МИРБИС» URL: <http://mirbis.ru/articles> (дата обращения: 19.02.2019).