

и благополучия человека (Роспотребнадзор) от 10.07.2012 № 743.

3. Об утверждении Положения о департаменте здравоохранения Воронежской области : постановление Правительства Воронежской области от 23.04.2009 № 288.

4. О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения Воронежской области в 2017 году : доклад Управления Роспотребнадзора по Воронежской области.

5. План мероприятий по проведению Европейской недели иммунизации в Воронежской области в 2018 году.

6. Некрасов О. А. Совершенствование форм межотраслевого правления [Текст] :

учебник / О. А. Некрасов. — М. : Знание, 2014. — 316 с.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (Воронежский филиал)

Веретенникова А. А., магистрант

E-mail: alena_defleur@mail.ru

Тел.: 8-(980)-344-35-34

Камышников А. И., кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры государственной и муниципальной службы и кадровой политики

E-mail: an.kamyshnikov@gmail.com

Тел.: 8-(920)-213-54-02

УДК 331.5

**О. Я. Емельянова,
В. С. Самсонов,
И. В. Шершень**

ДИСТАНЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК АКТУАЛЬНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация: современные тенденции развития мировой экономики предполагают расширение спектра возможностей использования удаленного труда и, соответственно, колоссальный рост числа дистанционных работников. Gig-экономика, основанная на свободной занятости и внедрении цифровых платформ, заставляет переосмысливать традиционные и искать новые подходы к организации труда в условиях дистанционной деятельности. В статье рассмотрены концептуальные аспекты предпочтения удаленной работы, а также распространенные формы организации дистанционной деятельности.

Ключевые слова: дистанционная деятельность, фриланс, рынок труда, удаленная работа, занятость, трудовые отношения.

UDC 331.5

**O. Y. Emelyanova,
V. S. Samsonov,
I. V. Shershen**

REMOTE ACTIVITY AS AN ACTUAL FORM OF EMPLOYMENT OF EMPLOYEES IN THE WORLD LABOR MARKET

Abstract: current trends in the development of the world economy suggest the expansion of the range of opportunities for using remote labor, and, accordingly, a tremendous increase in the number of teleworkers. Gig-economy, based on the concept of free employment and the introduction of digital platforms, forces to rethink the traditional and look for new approaches to the organization of work in the conditions of distance activities. The article discusses conceptual issues of remote work preferences, as well as common forms of remote activity organization.

Keywords: telecommuting, freelancing, labor market, teleworking, employment, labor relations.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта РФФИ № 19-010-00392

Введение

Глобализационные экономические процессы и стремительное развитие сферы информационных технологий обусловили зарождение в XXI веке gig-экономики, основанной на механизме удаленного труда. Российский бизнес приступил к постепенной интеграции в это абсолютно новое цифровое пространство, заставившее переосмыслить традиционные подходы к проблемам занятости и менеджмента.

В современных условиях ускоряющихся процессов глобализации и всеобъемлющего охвата информационно-коммуникативными технологиями трудовой деятельности людей закономерной тенденцией представляется переход от традиционных форм полной (fulltime work) или частичной занятости работников в организации к принципиально новому подходу — дистанционной работе, предполагающей абсолютную свободу в выборе условий труда (места, времени, степени интенсивности и т. п.) для выполнения заданий работодателя.

Распространение дистанционной деятельности способствует постепенной трансформации характера трудовых отношений, поскольку модифицирует управленческие процессы в целом, а также вносит коррективы в социальную сферу жизни работников и работодателей.

Понятие «Дистанционное взаимодействие» и его особенности

Категория «дистанционное взаимодействие» (англ. «telecommuting», «telework» — телеработа, удаленная работа) в трудовой деятельности впервые была обоснована в 1972 г. американским ученым Джеком Ниллесом, заявившим, что эффективную скоординированную работу организации, возможно, осуществлять и без физического нахождения сотрудников на территории офиса, поскольку деловые коммуникации рационально оптимизировать посредством современных средств связи (в 70-е гг. XX в. — телефона) [2].

Особую востребованность и значимость идея дистанционной занятости приобрела с возникновением и распространением всемирной сети Интернет, открывающей неисчерпаемые возможности для удаленной работы. В США внедрение формы дистанционной деятельности получило

значительную поддержку со стороны правительства, поскольку в стране были актуализированы проблемы малого числа рабочих мест в сельских районах, транспортной доступности отдаленных регионов, а также транспортной непроходимости мегаполисов. Реализация концепции удаленной работы позволила работодателям избавиться от необходимости предоставлять своим сотрудникам полноценные рабочие места (покупать или арендовать офисные помещения, обеспечивать питание и соблюдение санитарно-гигиенических условий труда), а работники получили территориальную независимость, возможности самостоятельно устанавливать и регулировать график и интенсивность работы.

В Евросоюзе распространение дистанционной деятельности решает стратегическую задачу интеграции членов ЕС в единое целое, поскольку использование удаленной работы, основанное на законодательном фундаменте, способствует размыванию границ между странами-участницами союза.

В России трудовые отношения в удаленном формате переживают период подъема и уже стали полноценной частью рынка труда. Сфера дистанционной работы в нашей стране легла на уже подготовленную техническую базу: доступный скоростной Интернет в регионах и платежные системы (такие как WebMoney), высокая мощность и приемлемая стоимость персональных компьютеров и ноутбуков. Кроме того, на бывшем постсоветском пространстве достаточно много высококвалифицированных специалистов, готовых работать за гонорары, относительно небольшие по сравнению с запросами удаленных работников из США и Европы.

В разрезе специфики организации удаленного труда можно выделить следующие формы занятости:

— «Свободные агенты» — фрилансеры, выбирающие удаленную работу в качестве своей профессиональной карьеры. Свободные агенты составляют 30 % независимых работников в США и Европе, это порядка 49 миллионов человек;

— «Случайные работники» — это профессионалы, работающие внештатно для увеличения своего основного дохода. Эти «неполные» фрилансеры насчитывают

около 64 миллионов человек, или 40 % от численности контингента в Европе и в США;

— «Оставшиеся в живых» — похожи на свободных агентов по механизму работы, но не по свободе выбора. Увольнение или иные обстоятельства мешают им получить традиционную занятость. Они составляют около 23 млн человек, или 14 %;

— «Финансово привязанные» — похожи на случайных работников, но работают по необходимости, а не свободному выбору. Они вынуждены увеличивать свой основной доход. Финансово-привязанные фрилансеры могут составлять до 26 миллионов человек и составляют 16 % от численности контингентов в США и Европе;

— 8,6 % - 12,9 % работающих взрослых в США и Европе являются внештатными фрилансерами очень неохотно [7].

Рынок удаленного труда обладает характерными особенностями. Наиболее востребованы на рынке удаленной работы такие профессии, как программисты, специалисты по тестированию, оптимизаторы сайтов, журналисты, переводчики, копирайтеры и дизайнеры (преимущественно веб -, т. е. разрабатывающие визуальные образы Интернет-сайтов), а также представители иных творческих профессий. Наличие фундаментального профессионального образования работника не имеет существенного значения, т. к. убедиться в его подлинности через сеть Интернет практически невозможно. Принципиально значимо качество выполняемой работы, т. е. оценивается портфолио фрилансера, а также его социальные связи и имидж в профессиональной нише.

Востребованность отмеченных выше профессий, прежде всего, обусловлена тем, что с такими специалистами возможна как прямая, так и обратная дистанционная коммуникация без значительных потерь информации. Результаты работы этих людей (программные коды, статьи, переводы, графику и т. п.) можно передать по сети Интернет с помощью электронной почты, файл-обменника или ICQ. Формулировать задание подчиненным в письменной форме во многих случаях наиболее эффективно, чем в устной. Безусловно, нахождение людей рядом в пределах офиса способствует меньшей формализации проектов, однако впоследствии может повлечь межличностные конфликты, недопонимание, потерю коммуникативного канала. Современные технологии не только делают возможным одновременное взаимодействие в on-line нескольких людей, они также позволяют вести сложные коммуникативные процессы, например, сеансы одновременной групповой работы над различными версиями программы.

Глобальным институтом McKinsey Global Institute был проведен опрос независимых работников в Европе и США и установлено, что в самостоятельной работе участвуют от 20 до 30 % населения трудоспособного возраста, что составляет около 162 млн человек. В Соединенных Штатах действует Союз фрилансеров (Freelancers Union), который является своеобразным профсоюзом для свободно-занятых [7].

В 2016 году в США категория дистанционных работников была систематизирована и представляет следующую классификацию (см. рисунок 1):

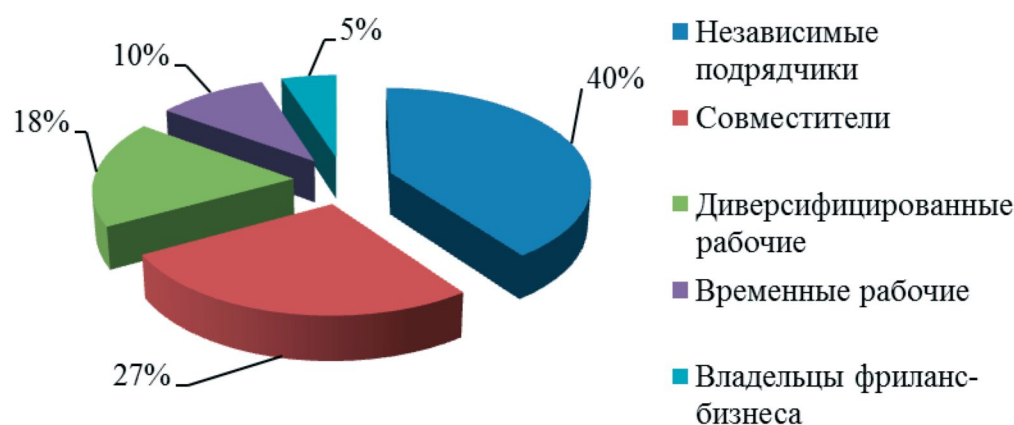


Рис. 1. Классификация категории дистанционных работников в США [7]

— независимые подрядчики (40 %), выполняющие проекты;

— совместители (27 %), работающие на официальной работе и одновременно подрабатывающие свободно по одной специализации;

— диверсифицированные рабочие (18 %), совмещающие фриланс и официальную работу, только направление деятельности и работ очень отличаются друг от друга (например, на официальной работе — банковский служащий, в качестве фрилансера — веб-дизайнер);

— временные рабочие (10 %), сотрудничающие на основе временного трудового договора, по исполнению проекта договор закрывается;

— владельцы фриланс-бизнеса (5 %) — создают компанию из 1—5 сотрудников вольных рабочих (объединение фрилансеров) [7].

В США, Европе и Японии в числе фрилансеров большинство составляют признанные профессионалы, которым доверяют клиенты и которые всегда будут обеспечены заказами, а значит и стабильно высоким доходом, — независимо от того, работают они в офисе или дома. Важной особенностью западного фриланса является заключение договоров на выполнение работ и уплата необходимого объема налогов с полученных гонораров. В России трудятся удаленно около 37 % работающих людей, преимущественно, молодых специалистов или студентов, которые из-за дефицита опыта (или по другим причинам) не могут трудоустроиться на постоянную работу. Трудовые отношения многие российские фрилансеры юридически не оформляют [1].

Причины, по которым работники предпочитают форму дистанционной трудовой деятельности следующие:

1. Свободный график, при котором человек может экономить ресурсы: время (к примеру, езды на работу); деньги (не вызывать такси, ходить в кино на утренние сеансы) и моральные силы (не будет опозданий). Некоторые категории граждан (инвалиды, женщины — многодетные матери, студенты) не всегда имеют высокую квалификацию, чтобы пройти собеседование при устройстве на работу, а в случае фриланса квалификация работника не так прозрачна

и может быть более низкой, особенно в России, где рынок фриланса еще недостаточно развит.

2. Возможность совмещать социальные функции с работой, что особо актуально для женщин, выполняющих материнские обязанности без помощи третьих лиц, не жертвуя карьерой и материальным благополучием.

3. Для людей с ограниченными физическими возможностями дистанционная работа представляет единственный способ заниматься трудовой деятельностью.

4. Пенсионеры могут продолжать трудовую деятельность уже в качестве удаленных работников.

5. Возможность реализоваться в наиболее подходящей человеку сфере деятельности, а также получить желаемый социальный статус узким специалистам из маленьких провинциальных городов, в которых ограничены возможности трудоустройства. Возможность работать по специальности, а не приспосабливаться к местным неблагоприятным социально-экономическим условиям, обладая высокой квалификацией и вынужденно выполняя тяжелую физическую работу. Как правило, дистанционные работники могут изменять специализацию без значительного ущерба для своего финансового положения. Электронный бизнес, в том числе, фриланс, способствуют быстрой инфильтрации человека в более высокие социальные круги (наиболее яркие примеры: Билл Гейтс, Сергей Брин, Лэрри Пейдж, Эрн Зелински).

6. Минимизация потенциальных межличностных конфликтов между фрилансером и его работодателем в силу того, что они иногда даже лично не знакомы. У работодателя мало возможностей контролировать процесс выполнения задания, и ему необходима только реализованная в срок качественная работа. А исполнителю — своевременная оплата в полном размере. Привычки и манера работать для фриланс-культуры не столь существенны. Кроме того, удаленный работник огражден от конфликтов и интриг внутри коллектива, т. к. преимущественно работает один. Дистанционные работники, как правило, испытывают коммуникативный голод, поэтому члены сообщества фрилансеров лояльно настроены к своим коллегам.

7. Фрилансер зачастую обладает правом выбора работодателя, и ему психологически и материально легче, чем наемному работнику отказаться от выполнения задания. У него отсутствует страх быть уволенным, т. к. он работает с множеством работодателей.

8. Минимизация временных затрат на организацию труда — отсутствие отвлекающих факторов в процессе работы; сокращение времени на коммуникации, носящие социальный, а не профессиональный характер; комфортно оборудованное рабочее пространство; обмен информацией с внешним миром в удобное для работника время. Поэтому, у удаленного работника есть все предпосылки для того, чтобы наиболее эффективно организовать рабочий процесс [4].

9. Практически полное отсутствие пространственных ограничений. Отсутствие географически закрепленного места работы предоставляют человеку почти безграничные миграционные возможности.

10. Дистанционный работник, в отличие от офисных коллег, избавлен от необходимости выполнять чужую работу. Так-

же, ему не надо имитировать перед руководством работу в то время, когда он её уже выполнил, находиться на рабочем месте в течение полного рабочего дня. У свободного работника, как правило, доходы больше соответствуют его способностям, чем у «офисного». Более того, они сами решают, сколько им работать, и соответственно — какой доход получать.

11. Неприятие корпоративной культуры. Дистанционные работники не соблюдают обязательные для командного работника процедуры по сплочению организации — посещение корпоративных мероприятий, соблюдение дресс-кода, выполнения строгих инструкций и т. п.

12. Многие удаленные работники отмечают, что для них фриланс — это возможность творческого самовыражения и получения радости, удовлетворения от выполнения работы. Согласно опросу 1008 респондентов ReportLinker в США, фрилансеры имеют гораздо более оптимистичный взгляд, чем их наемные коллеги, а 14 % «сильно убеждены, что они счастливее своих коллег» (см. рисунок 2).



Рис. 2. Результаты опроса: «Фрилансеры более счастливы, чем другие профессионалы?» [7]

Согласно исследованию динамики профиля, новой удаленной рабочей силы Field Nation 2016 года: 74 % профессиональных

фрилансеров говорят, что это их идеальная ситуация с занятостью; 95 % отмечают, что любят или довольны тем, что они

делают ежедневно; 86 % сказали, что они по своей инициативе выбрали фриланс. 72 % говорят, что они зарабатывают ту же сумму или даже больше денег, чем раньше. 45 % фрилансеров характеризуют себя как владельцев малого бизнеса и предпринимателей [5].

Круг проблем, с которыми сталкивается представитель дистанционной работы, включает:

- формирование сильных личностных качеств — воли, ответственности, самообладания, самодисциплины и самоконтроля.

- отсутствие карьерного роста;

- стихийный характер предложений от работодателей;

- высокие риски мошенничества с обеих сторон;

- дефицит общения с коллегами;

- отсутствие социального пакета.

В соответствии с результатами исследований Freelancing Trends по проблеме поиска клиента для фрилансеров, проведенных Hubstaff в 2017 году, 30,6 % клиентов наняли фрилансера, если кто-то знакомый рекомендовал его; 21,9 % клиентам понравился опыт работника и, что очень важно, 11,5 % клиентов наняли фрилансера на основе его рейтингов на внештатных платформах, таких как Upwork, Hubstaff Talent или других сайтах (см. рисунок 3).

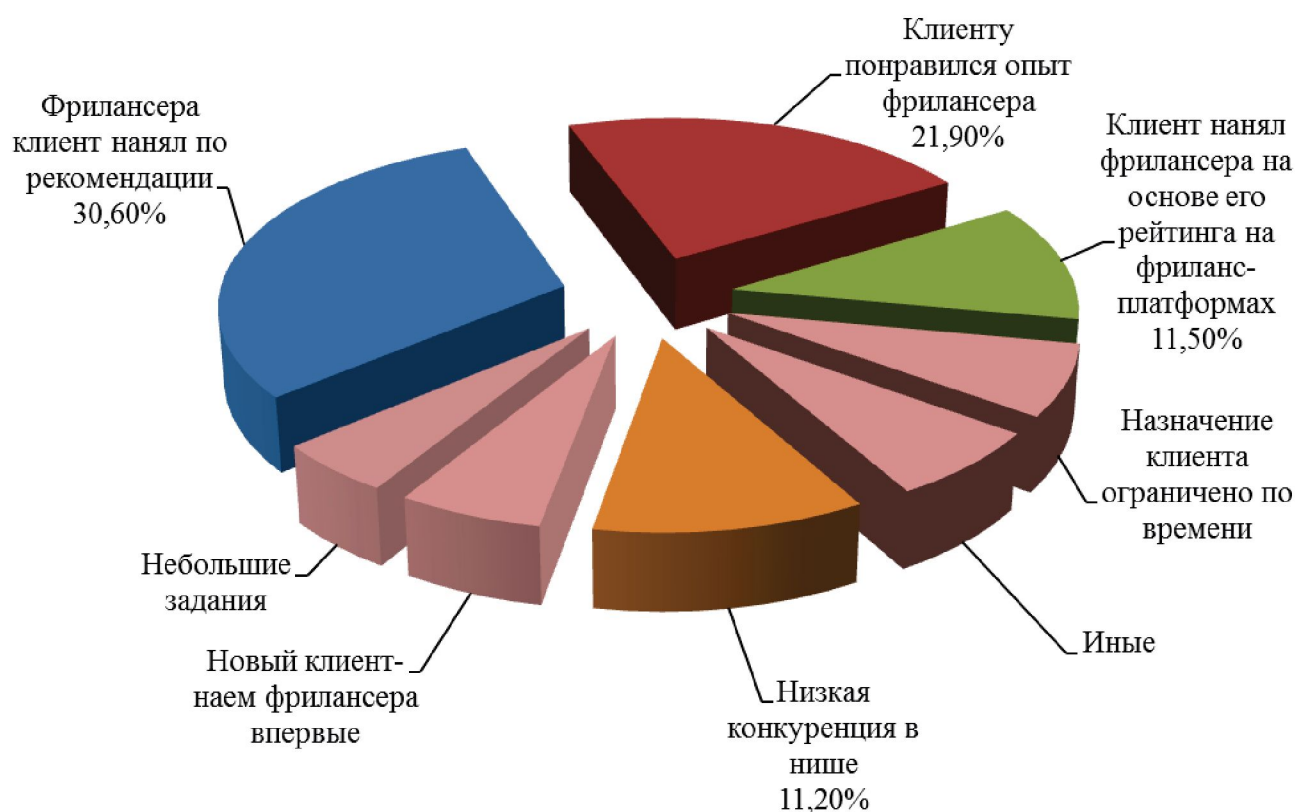


Рис. 3. Факторы, влияющие на выбор фрилансера клиентами, данные Hubstaff, 2017 г. [7]

Заключение

Распространение дистанционной деятельности способствует постепенной трансформации характера трудовых отношений, поскольку модифицирует управленческие процессы в целом, а также вносит коррективы в социальную сферу жизни работников и работодателей.

В социально-экономическом плане формат дистанционной трудовой деятельности является важнейшим фактором в достижении задачи по улучшению уровня жизни и увеличению доли среднего класса в России, позволяет уменьшить социальную нагрузку на государственный бюджет и снизить уровень бедности среди граждан трудоспособного возраста.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Вязникова В. В.* Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения, массовые опросы, эксперименты, монографические исследования / В. В. Вязникова, Д. О. Стребкова // Социологический журнал. — 2009. — № 4. — С. 41—64.

2. *Гебриаль В. Н.* Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений / В. Н. Гебриаль // Государственное управление. Электронный вестник. — 2008. — № 17. — С. 110.

3. *Емельянова О. Я.* Формирование новой экономической модели на основе свободной занятости — gig-экономики / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, М. В. Шершень // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : матер. междунар. науч. конф. — Воронеж : ВГУ, 2019. — С. 79—85.

4. *Самсонов В. С.* Исследование мотивирующих факторов в профессиональном самоопределении молодых специалистов / В. С. Самсонов, И. В. Шершень // Адаптационные механизмы и практики в трансформирующихся обществах : матер. третьей междунар. науч.-практ. конф. — Воронеж : ВГПУ, 2015. — С. 94—102.

5. *Kwak J.* 6 essential client facing skills need gig-economy [Электронный ресурс] / J. Kwak. — Режим доступа: <http://nation1099.com/6-essential-client-facing-skills-need-gig-economy/>.

6. *McGuire R.* Gig-economy — data freelancer study [Электронный ресурс] / R. McGuire. — Режим доступа: <http://nation1099.com/gig-economy-data-freelancer-study/>

7. *Perera R.* 20 Mind-Blowing Freelancing Statistics [Электронный ресурс] / R. Perera. — Режим доступа: <https://freelancinghacks.com/20-mind-blowing-freelancing-statistics-remote-work-future/>.

Воронежский государственный университет

Емельянова О. Я., кандидат педагогических наук, доцент,

E-mail: olga-emel@rambler.ru

Тел.: 8 (473) 242-77-21

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Воронежский филиал)

Самсонов В. С., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры математики и информационных технологий в управлении

E-mail: svs1311@mail.ru

Тел.: 8 (473) 242-77-21

Воронежский государственный университет

Шершень И. В., кандидат экономических наук, доцент,

E-mail: inga_sherhsen@mail.ru

Тел.: 8 (473) 242-77-21