

М. В. Луданик, канд. экон. наук, доц.,
Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова

РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

АННОТАЦИЯ. В статье представлена дистанционная занятость, масштабы распространения которой носят ярко выраженную положительную динамику, особенно в последнее время. В связи с чем охарактеризована необходимость исследования данной инновационной формы занятости с точки зрения определения рисков для субъектов трудовых отношений, даны представления выявленных последствий для работников и работодателей на сегодняшний день.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Гибкость взаимодействия субъектов трудовых отношений, инновационность в занятости, новые формы занятости, дистанционная занятость, инфокоммуникации, телеработа, «удаленная» работа, дистанционное рабочее место.

АННОТАЦІЯ. У статті представлена дистанційна зайнятість, масштаби поширення якої носять яскраво виражену позитивну динаміку, особливо останнім часом. У зв'язку, з чим охарактеризована необхідність дослідження даної інноваційної форми зайнятості з точки зору визначення ризиків для суб'єктів трудових стосунків, представлені наслідки для працівників і роботодавців на сьогоднішній день.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Гнучкість взаємодії суб'єктів трудових стосунків, інноваційність в зайнятості, нові форми зайнятості, дистанційна зайнятість, інфокомунікації, телеработа, «віддалена» робота, дистанційне робоче місце.

The SUMMARY. In article the remote employment which scales of distribution carry strongly pronounced positive dynamics, especially recently is presented. In communication, with what necessity of research of the given innovative form of employment from the point of view of definition of risks for subjects of labour relations is characterised, consequences for workers and employers for today are given.

KEY WORDS. Flexibility of co-operation of subjects of labour relations, innovations in employment, new forms of employment, distant employment, infocommunication, telework, «remote» work, distance workplace.

Широкая вовлеченность на современном этапе работников в новые формы занятости, отличающиеся своей гибкостью с точки зрения режимов рабочего времени, определения местоположения рабочего места, использования современных технологий и инфокоммуникаций и др., говорит о том, что данная заинтересованность имеет определенную причинно-следственную связь. Ана-

лизом предпосылок существования, определением типов и видов, выявлением положительных и проблемных полей от применения, институциональных особенностей регулирования новых форм занятости начала заниматься мировая научная общественность еще в 70-е годы прошлого столетия. Исследования явления дистанционной занятости в основном проходили за рубежом. США, Европа занимают лидирующие позиции в изучении дистанционной занятости. Научные труды таких ученых, как: Джек Ниллес (Jack Nilles), Фрэнк Скифф (Frank Schiff), Джилл Гордон (Jill Gordon), Дэвид Флеминг (David Fleming), Пол Джексон (Paul Jackson) создают надежную теоретическую базу обоснования явления дистанционной занятости. Также стоит отметить немалую роль Японского института труда в изучении этой проблемы в лице Кийоши Накамура (Kiyoshi Nakamura) и Коширо Агата (Koshiro Agata). В России исследование явления дистанционной занятости ведутся в Стокгольмской школе Экономики под руководством канд. экон. наук. М. Г Либо. В Московском государственном университете им. М. В. Ломоносова исследованием явления дистанционной занятости занимаются проф. Колосова Р. П., канд. экон. наук Василюк Т. Н., канд. экон. наук Луданик М. В.

Концепция о продвижении новых видов занятости, связанных с организацией рабочих мест, отдаленных от основных офисов, и с использованием современных средств связи и Интернет технологий, впервые начала обсуждаться в 1972 году в США, когда были введены понятия «телеработа» (англ. — «telework») и «теледоступ» (англ. — «telecommuting») ¹. Под ними подразумевалась возможность осуществлять работу из дома. При этом использовались телекоммуникационные линии вместо транспортного перемещения, так как первоначальный смысл появления такого вида занятости заключался в привлечении сельского населения на рынок труда и организации в отдаленных регионах рабочих мест.

В дальнейшем появилось множество видов и определений этого инновационного направления в занятости, конкретные формы которых зависят от определяющих их факторов. Так, переход к информационному обществу, которое продолжает формироваться на стыке изменений в коммуникационных технологиях и в мотивации трудового поведения людей, обуславливает сущест-

¹ Данные дефиниции были предложены Джеком Ниллесом (Jack M. Nilles «The telecommunications transportation trade-off» // John Wiley & Sons, 1976) и дальнейшим их популяризатором стал Франсис Кинсман (Francis Kinsman, «The Telecommuters» // John Wiley & Sons, 1987). О чем свидетельствуют положения, приведенные в разделе 4. Дефиниции и глоссарий. (1.1. Телеработа) в отчете Еврокомиссии по телеработе за 1997г. [5].

венные трансформации трудовых отношений, а именно, появление «дистанционных отношений» между работодателем и его сотрудниками, которые являются частью процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, — то есть процесса формирования гибкого рынка труда и нестандартных форм занятости. Специалистами МОТ был определен целый ряд факторов, повлиявших на формирование и развитие дистанционных трудовых отношений на рынке труда¹, к ним относятся: технологические, социальные и психологические, социальные и институциональные, экономический климат в стране, внутрифирменные возможности и др.

Современные мировые тенденции трансформации занятости и появление ее дистанционных форм требуют теоретического обоснования. Прежде всего — введение дефиниции «дистанционная занятость» в научный оборот. Научным сообществом разных стран используются разные термины по сути своей являющимися синонимами, но по содержанию могут отражать разные аспекты проявления дистанционной занятости. В основе всех определений (таких как: telework, telecommuting, telejob, flexplace, peripheral jobs, work-at-home, home-based work, remote work, eWork и др.)² основными характеристиками являются форма проведения и средство (соответственно дистанционная форма, т. е. на расстоянии, и современные коммуникации, — как средство). Отличия составляют содержательные характеристики, такие как: гибкость в способах взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, включая: «работу на себя» или на других работодателях, временную или постоянную занятость; в различных методах обработки информации и т. д. На наш взгляд, дистанционная занятость — включает в себя все три важнейшие характеристики, определяющие новую форму трудовых отношений, такие как: гибкость, расстояние и использование новых технологий, позволяющих осуществлять рабочие функции на нетрадиционном рабочем месте.

Масштабы и темп распространения дистанционной занятости в развитых странах очень высоки. Дистанционная занятость в США и Европе изучается крупнейшими аналитическими госу-

¹ Специалисты МОТ в рамках концепции «Достойного труда» проводили анализ дистанционной занятости и в феврале 2001 года была опубликована книга Витторио Ди Мартино «На пути к работе на расстоянии» [4].

² Перевод в скобках с англ. языка: (телеработа, телекоммьютинг (теледоступ, виртуальное перемещение), теле-занятость, гибкое рабочее место, периферийные рабочие места, работа на дому, работа, которая расположена дома, удаленная работа, электронная занятость и др.).

дарственными и частными консалтинговыми фирмами (такими, как: International Telework Assosiation & Council (США), Institute of Employment Studies (при поддержке Еврокомиссии и др.)). Уровень их исследований всегда предполагает большие выборки респондентов, при этом анализ проводится как со стороны спроса на данный вид труда, так и со стороны предложения труда работниками для сферы дистанционной занятости.

Так, к примеру, в 1999—2000 гг. Европейский институт изучения занятости¹ (Institute of Employment Studies, IES) провел оценку потенциального количества работников в десяти европейских странах, а также в США и Японии, которые могут осуществлять свою трудовую деятельность «дистанционно». По данным оценкам в Европейских странах доля потенциальных дистанционно занятых работников составляет от 10 % до 22 % в общем количестве занятых [2].

По данным Ассоциации Worldatwork² распространение дистанционной занятости в новом тысячелетии набирает обороты. Так, в 2002 году работающих дистанционно в США составляло 20,7 млн человек, а к 2008 году — 33,7 млн человек (рис. 1). Количество дистанционных работников в 2009 году в Америке достигло 50 млн чел., а по прогнозам, к концу 2010 году количество удалённо занятых работников вырастет до 100 млн чел.

Вместе с США ведущими странами в данной области являются Канада, Финляндия, Швеция, Дания и Великобритания. К сожалению, в России эти новые высокоэффективные формы занятости еще не вызвали столь пристального внимания исследователей и практиков, как в развитых странах, хотя уже отмечена ее широкая распространенность на рынке труда. Выгода от подобных трудовых взаимоотношений есть для всех сторон этих отношений: работника, работодателя и общества в целом. Так, к примеру, работник экономит много времени, которое ушло бы на дорогу до рабочего места и может более эффективно использовать те часы, когда его собственный организм работает с максимальной отдачей, так как для многих людей пик их деловой активно-

¹ Силами названного института был осуществлен проект ЕСaTT — Electronic Commerce and Telework Trends, при поддержке комиссии Евросоюза, в рамках которого в 1999 — 2000 годах проводилось исследование тенденций в области развития электронной коммерции и телеработы. Выборка охватила 7700 человек и 4158 организаций.

² Американская Ассоциация Worldatwork (официальный сайт www.worldatwork.org) — всемирная Ассоциация человеческих ресурсов, занимающаяся привлечением, мотивацией и сохранением талантливой рабочей силы, основана в 1955 году, в нее входит 30000 участников и профессионалов из 75 стран мира. У Ассоциации Worldatwork есть офисы в Аризоне, Вашингтоне, округе Колумбия.

сти не укладывается в график офисной работы. Работодатель экономит на организации рабочего места, получает более эффективного сотрудника, повышает производительность на своем производстве, экономит на офисных помещениях и т. д. Для общества дистанционные формы занятости позволяют повышать гибкость рынка труда, так как эти формы, к примеру, не требуют жесткого регулирования режима рабочего времени, позволяют рабочей силе быть «виртуально-мобильной» в силу широчайших возможностей технических средств Интернета и т. д.

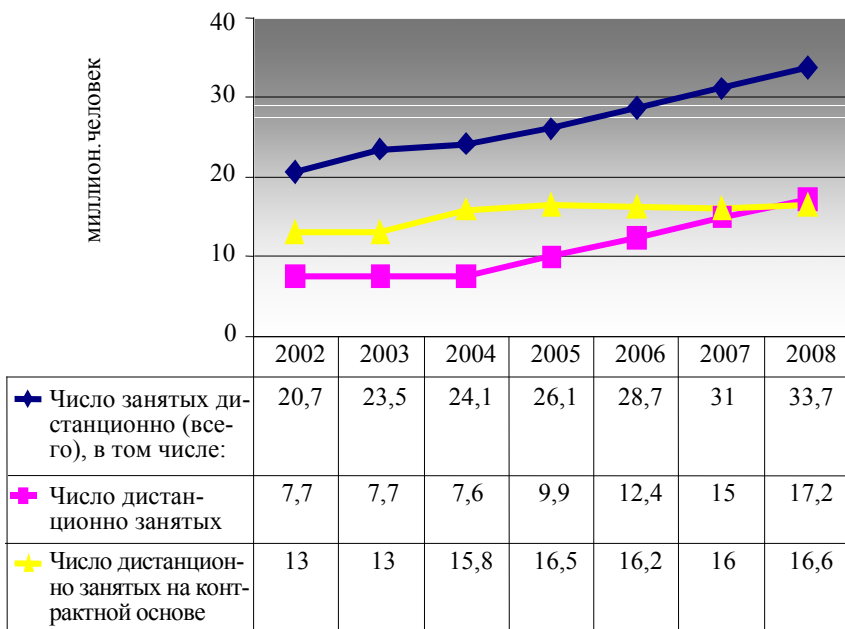


Рис. 1. Динамика численности дистанционных работников в США в 2002—2008 гг.

Источник: составлено по данным с сайта Ассоциации Worldatwork [6, с. 2] и [7, с. 5].

Перечисленные преимущества создают большие возможности для быстрого распространения дистанционной занятости на рынке труда. Степень внедрения дистанционной занятости в различные сегменты рынка труда предопределяется характером конкуренции на рынке труда, уровнем трудовой мобильности работников, степенью распространения трудовой дискримина-

ции, активностью профсоюзов и их отношением к дистанционной занятости, эффективностью государственного регулирования рынка труда, а также качеством инфраструктуры. И, тем не менее, нарастающее распространение этой новой формы занятости требует, с одной стороны, глубокого анализа и проработки данного явления как научного открытия на рынке труда. С другой стороны, остро встает необходимость в регулирование этого процесса, которое несет в себе создание новых, нетрадиционных рабочих мест, нуждающихся в социальной и правовой защите.

Российские исследователи занимаются анализом плюсов и минусов от внедрения инновационных форм занятости, в том числе и дистанционной. Так, к примеру, Стокгольмская школа экономики в России и СПбГУ при поддержке Центра консалтинговой по интернет-бизнесу (eBusiness Consulting Center, www.e-commerce.ru) и Центра развития интернет-бизнеса (eBusiness Development Center, www.e-management.ru) провела в 2002 году новаторское исследование эффективности «удаленной» работы в России. Цель исследования заключалась в определении тенденций развития дистанционной занятости и нахождения наиболее эффективных методов управления сотрудниками, работающими вне офиса, для максимального использования телеработников компаниями. По данным этого исследования в России примерно 2,6 млн человек работает дистанционно. Это составило 1,7 % от всего населения страны (или 3,8 % от экономически активного населения страны) [3].

Учитывая тот факт, что вопрос распространения на российском рынке труда новых эффективных форм занятости, таких как дистанционная занятость, является малоизученным в отечественной практике, нами в 2006 году проводился анализ этого явления в дополнении к тому, что было сделано ранее с точки зрения: определения позитивных аспектов, которые привели к использованию дистанционной занятости на предприятиях; распределения дистанционных рабочих мест по месту расположения; формальности/неформальности оформления дистанционных трудовых отношений; оценки работников и др. В ходе проводимого исследования нами был выявлен ряд проблем по использованию дистанционной занятости, которые требуют вмешательства государства и проведения определенной социальной политики на рынке труда с использованием социально-экономических и правовых рычагов воздействия для создания достойных условий труда для дистанционных работников.

Обследование было проведено среди руководителей российских предприятий в конце 2005 года в начале 2006 года¹. Ссылаясь на данное исследование среди руководителей российских предприятий, можно сказать следующее. При ответе на вопрос об *определении позитивных аспектов для работодателей*, повлиявших на положительное решение о внедрении дистанционных форм занятости на предприятиях, из общего числа работодателей выразили свое положительное отношение к развитию дистанционных форм занятости. Они считают, что это приводит к росту производительности труда, возможности экономии заработной платы, снижению потерь рабочего времени по вине работников и т. д. [1, с. 156].

Особо при этом российские работодатели указывали на возможность экономии на заработной плате дистанционных работников, как на положительную причину, обуславливающую необходимость внедрения дистанционной занятости в России, которая была прокомментирована руководителями следующим образом. Так как дистанционно занятый работник работает вне офиса и не под присмотром линейных менеджеров (в отличие от работника на традиционном рабочем месте), то, как отметили отдельные руководители из числа опрошенных, при дистанционной занятости имеет место высокая степень риска не получить выполненную работу в срок, а соответственно издержки этого риска работодатель перекладывает на плечи дистанционного работника в виде снижения оплаты труда.

Важно отметить существующую в России тенденцию к занижению заработной платы, а, следовательно, к дискриминации дистанционно занятого работника работодателем. В отличие от тех традиционных завоеваний общества в области трудовых отношений, которые работники на традиционных рабочих местах имеют (это такие, как: регламентированное рабочее время, бессрочность трудового договора (ограничение срочности), гарантии мини-

¹ В конце 2005 года в начале 2006 года нами проводилось обследование среди руководителей российских предприятий. Всего было опрошено: 43 руководителя предприятий и организаций Москвы, Ростова на Дону, Санкт-Петербурга, Краснодарского края и других регионов России, представителей разных отраслей экономики: промышленность (17 респондентов), транспорт и связь (1), торговля (5), консалтинговые услуги (3), образование, культура, наука, здравоохранение (14), государственное управление (2), рекламные услуги (1). В числе опрошенных руководящий персонал «British American Tabaco», «Истлайн», ряда учебных и научных организаций, таких как: МГУ им. М.В. Ломоносова, ГУ ВШЭ, НИИ труда, Аналитический центр: «Карнеги», Аналитический центр развития социального партнерства, Российский союз промышленников и предпринимателей, Министерство экономики развития и торговли РФ и др.

мального размера оплаты труда и ряд др.), дистанционно занятый работник сталкивается на своем рабочем месте:

- с увеличением режима рабочего времени,
- с контрактами на определенный срок (если таковые вообще заключаются), и чаще всего носящие гражданско-правовой характер на выполнение работ,
- с более низкой заработной платой по сравнению с работниками, трудящимися на традиционных рабочих местах.

Этот факт заставляет задуматься о необходимости защиты работников, занятых дистанционным трудом, о проблеме создания для них достойной оценки их труда и регулировании этого процесса на законодательном уровне. В ходе исследования дистанционной занятости можно выявлять все большие и большие ее положительные/отрицательные стороны, так как это явление новое и находится на стадии освоения. Выявленные аспекты все же стоит систематизировать и указать для того, чтобы субъекты трудовых отношений имели возможность оценивать свои риски при участии в дистанционной занятости. Совокупность преимуществ и проблемных последствий использования дистанционной занятости для работника мы представили в формализованном виде (табл. 1). В данном контексте плюсы и минусы дистанционной занятости, сведенные в табличной форме, не являются жестко закрепленными дихотомическими парами, но логичны по содержанию, построенному и систематизированному по следующим выделенным трем аспектам **выявления последствий дистанционной занятости для работника**: семейно-личностный, социально-профессиональный и экономический.

Таблица 1

**ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ
ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ РАБОТНИКА**

Преимущества	Проблемные последствия
Семейно-личностный аспект телеработы	
Лучший баланс между семьей и работой — телерабочий остается в кругу семьи и может легче участвовать в выполнении домашних обязанностей, таких как присмотр за детьми, покупки и т. п.	У некоторых работников постоянное нахождение дома может отрицательно влиять на семейные отношения. Они меньше времени уделяют своим семьям, потому что работа всегда с ними. Порой работник и его семейное окружение просто не выдерживают такого напряжения

Преимущества	Проблемные последствия
<p>Замужние женщины не стремятся выкраивать момент отлучиться с работы в магазин. Болезни детей и вызванные ими больничные по уходу перестанут нарушать четко запланированный график ведения работ</p>	<p>Для некоторых людей необходимость «ходить на работу» является важной частью их жизни, а «место работы» — возможностью обзавестись друзьями и совершенствовать свои социальные навыки и контакты</p>
<p>Участие в общественной и семейной жизни — важным достоинством является возможность «быть на месте» для того, чтобы участвовать в местной общественной жизни, например, в родительском комитете в школе, в местных клубах и обществах</p>	<p>Виртуализация рабочих мест затрудняет объединение работников в профсоюзы для защиты своих прав.</p>
<p>Улучшенные возможности для работы, которые не ограничиваются рабочими местами на доступном для передвижения расстоянии. Независимый выбор месторасположения жилья (например, можно жить в отдаленном, но более дешевом районе)</p>	<p>Размеры домашнего виртуального офиса могут быть ограничены — в России это обычно уголок в одной из комнат или комната, где громоздится техника, из-за низкой обеспеченности жилой площадью. С другой стороны, уменьшается полезная площадь жилого помещения для всех остальных членов семьи</p>
Социально-профессиональный аспект телеработы	
<p>Самостоятельность в работе, возможность творчества. Освобождаясь от необходимости выполнения однообразных рутинных операций, человек в идеале становится генератором идей</p>	<p>Некоторые из работников совершенно неспособны к продолжительному самостоятельному непрерывному труду и нуждаются во внешнем контроле. Полная незащищенность этого вида работы со стороны государства как «плата» за самостоятельность, когда работник остается «один на один» с работодателем.</p>
<p>Специалист-телеработник больше не зависит от состояния локального рынка труда, не должен менять свой образ жизни, привычки, и при этом может максимально реализовать свои творческие и финансовые амбиции</p>	<p>Уровень оплаты на 30—40 % ниже того, что дали бы постоянному сотруднику. Нерегулярность заказов. Велик риск остаться без заработка (не получить вознаграждение за выполненную работу). Возможен языковой барьер при трудоустройстве в иностранную компанию</p>

Преимущества	Проблемные последствия
Индивиды, которые владеют навыками поведения в сетевой экономике, имеют новые возможности для приобретения полезных связей и контактов, более полный доступ к ключевой информации	Молодые люди, не имеющие трудовых навыков и впервые начинающие работать, на первых порах нуждаются в общении с коллективом для более быстрого приобретения необходимого опыта
Для работников-интровертов снижаются помехи в работе в результате нежелательных контактов, неизбежных в офисе	Ограничение непосредственного делового общения между работниками в команде и между руководством и работниками
Появляется возможность беспрепятственно виртуально контактировать с любым человеком в любой точке планеты	Теряются навыки «живого общения»
Экономический аспект телеработы	
Снижение транспортных и энергетических затрат, меньше используется личный автомобиль для поездок на работу. Работник также экономит время на дорогу до рабочего места и обратно. Кроме того, люди, живущие далеко от места работы, не будут тратить время на передышку после толкотни общественного транспорта или ожидания в автомобильных пробках	Надо, чтобы при переходе на телеработу у сотрудника имелись необходимые условия — например, наличие соответствующей инфраструктуры (работнику необходимо иметь компьютерное оборудование, новейшие технологии связи, выход в Интернет и т. д.)
Снижение затрат на деловую одежду, косметику и пр.	Увеличение непредвиденных расходов на поддержание рабочего места вне офиса (оплата электроэнергии, отопление и т. д.) Увеличение издержек на питание, приготовление пищи и т. д. Потеря льгот на транспорт, предоставляемых работодателем
Гибкий график — работник может выбрать для работы те часы, когда у него наступает пик рабочей активности. Когда день не нормирован, можно свободнее организовать свое время	Чтобы успеть в срок осуществить проект, работнику иногда приходится работать по 10—12 часов в сутки и более. На телеработника влияют телевизор, гости и другие отвлекающие факторы, отсутствующие на работе и мешающие эффективной организации рабочего времени

Преимущества	Проблемные последствия
Эффективная телеработа и гибкая рабочая программа уменьшают необходимость перемещений для «карьерного роста» и других изменений места работы	Телеработа способствует замене постоянного штата работников временными исполнителями (аутсорсинг), в результате чего может меняться статус работника и снижаться уровень его социальной защищенности
Телеработники приезжают в офис, когда считают нужным, их никто не вынуждает. Людям нравится иметь свободу выбора	Самостоятельное выполнение некоторых функций офиса (например, регистрация)

Источник: разработка автора [1, с. 102—104].

В целом можно отметить, что максимальные преимущества от дистанционной занятости могут получать высококвалифицированные работники, обладающие развитыми способностями самоорганизации, имеющие определенную материальную базу для организации такого рабочего места.

Надо также отметить, что большинство из существующих в настоящий момент проблемных последствий дистанционной занятости для многих работников вполне могут быть разрешены в будущем.

Литература

1. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. На правах рукописи. — М., 2006.
 2. Сквитин Л. А. Телеработа в Европе, или работающие «без столов» // Управление персоналом. — № 22. — 2004.
 3. Чернов А. Беспризорники: зачем компании используют надомный труд // Ведомости, 14 Мая 2003, электронный ресурс: http://www.ancor.ru/labour_market/article/?iArticleID=40
 4. Vittorio Di Martino «The high road to teleworking» // Promoting decent work, ILO, SafeWork, Geneva, 2001.
 5. Status Report on European Telework: Telework 1997, European Commission Report. Annex 4: Definitions and Glossary. 1. Definitions. 1.1. Telework. Электронный ресурс, <http://www.eto.org.uk/twork/tw97eto>
 6. Telework Trendlines, February 2007, рис.1 Five-Year Teleworker Trend Line, стр. 2. электронный ресурс : <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=17182>
 7. Telework Trendlines, February 2009, рис. 1 Telecommuter Trendline, стр. 5, электронный ресурс : <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=31115>
- Стаття надійшла до редакції 2.06.2010 р.