

Кухтина Ольга Владимировна

студентка

Научный руководитель

Назайкинский Святослав Владимирович

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный

гуманитарный университет»

г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье представлены результаты авторского исследования степени влияния цифровизации экономики на рынок труда и занятости. Подчеркнута особая актуальность исследования в связи с переходом большинства рабочих мест на дистанционные каналы работы в связи с пандемией.*

***Ключевые слова:** цифровизация, дистанционные каналы обслуживания, рынок труда, пандемия.*

Актуальность исследования форм дистанционной занятости вызвана масштабом их развития в условиях повсеместной цифровизации экономики. В настоящее время ученые и исследователи рассматривают и описывают специфические особенности цифровой экономики, их работы нацелены на конкретизацию её сущности, а также систематизацию факторов, оказывающих влияние на ее развитие. Основная проблема заключается в том, что цифровая экономика не вписывается в традиционную модель, поэтому возникают трудности с регулятивными функциями государства.

Понятие цифровой экономики обладает «размытостью», что не позволяет обозначить четкую грань между цифровой экономикой и обычной экономикой. В связи с этим единого определения данного термина не существует. Ряд авторов считает, что цифровой экономикой можно назвать только ту область, которая

связана с цифровыми технологиями, другие авторы распространяют данное понятие на все области, подразумевающие взаимодействие посредством современных средств телекоммуникации.

В «Стратегии развития цифровой экономики в Российской Федерации» под термином цифровая экономика рассматривается в качестве хозяйственной деятельности, в которой для управления производством применяются данные, существующие в цифровой форме [1]. При этом отмечается, что данная деятельность должна быть направлена на своевременное информирование граждан, получению ими достоверной информации. Также оговаривается формирование технологической базы для создания социальной и экономической сферы в будущем.

Обобщая полученную информацию, представим специфические признаки, характеризующие цифровую экономику:

- активное использование электронного документооборота;
- большинство данных хранится в электронном формате;
- автоматизация производственных бизнес-процессов;
- использование электронных систем учета;
- повсеместное использование систем контроля взаимодействия с конечными потребителями;
- коммуникации посредством сайтов, блогов, социальных систем и пр.;
- развитие электронных платежных систем.

Цифровизация экономики затронула все сферы деятельности, не стал исключением рынок занятости. Более того, исследователи отмечают, что в последние несколько лет значительно увеличилось число работников, которые выполняют свою работу дистанционно, то есть удаленно от непосредственного рабочего места в конкретной организации.

Так, ежегодно в экономически развитых странах численность работников, которые заняты в дистанционных формах занятости, ежегодно увеличивается на 20–30%, к таким странам можно отнести Канаду, США, Швецию и пр.

Распространение компьютеризации во всех сферах, широкий доступ к сети Интернет, использование высокоскоростных модемов, разработка все новых каналов удаленной коммуникации (Skype, электронная почта, WhatsApp и т. д.) оказывает значительное влияние на расширение доли специалистов, которые могут использовать дистанционные каналы в процессе трудовой занятости.

Можно выделить положительные и отрицательные стороны дистанционной занятости, причём как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Основными преимуществами для работника являются [3]:

- экономия времени, которое затрачивается на сборы и непосредственно поездку на рабочее место;
- решение проблем, связанных с перенасыщенностью дорог и транспортных средств в утренние часы и вечерние (время, когда основная масса населения стремится попасть на работу или домой);
- соответственно, снижение экологических проблем, связанных с экологической напряженностью от использования личного транспорта;
- решение проблем миграции населения из региональных центров в крупные города;
- снижение уровня безработицы населения;
- возможность работать людям с ограниченными возможностями;
- рост времени работника на общение с семьей, возможность провести обеденный перерыв дома, снижение затрат на питание и т. д.

Крупная консалтинговая компания Telework Program Solutions провела исследование, в котором рассмотрела преимущества и риски для работников и работодателей от перевода на дистанционную форму занятости. На рис. 1 представлены преимущества, которые выделены работниками, осуществляющими деятельность дистанционно и в офисе.

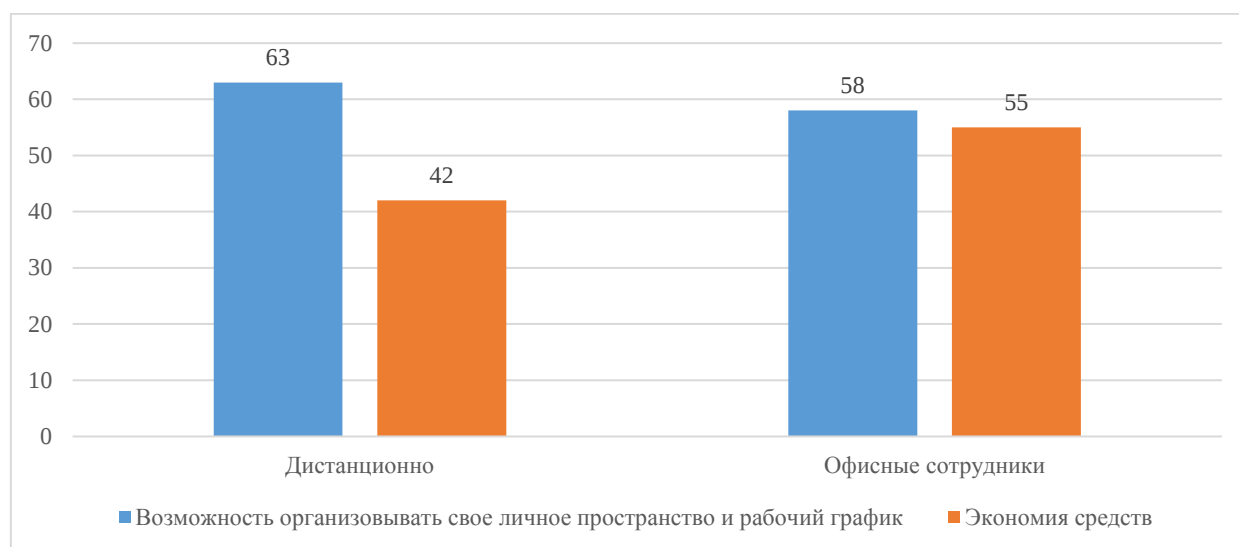


Рис. 1. Преимущества для работников

от использования дистанционной занятости [2, с. 106]

Как видно из рис. 1, для офисных сотрудников привлекательна возможность самостоятельно организовывать личное рабочее пространство и самостоятельно строить свой рабочий график. Это отмечено 58% сотрудников (при этом 24% сотрудников отметили, что благодаря дистанционной работе и возможности самостоятельно организовывать рабочий процесс, они смогли возобновить занятия спортом, а 16% в обеденный перерыв успевают сделать домашние дела, которые ранее приходилось выполнять в вечернее время).

Для 55% сотрудников, которые заняты в офисной работе, важно, что дистанционная форма занятости может привести к экономии (одежда, средства на проезд, на обед).

Выделим преимущества использования дистанционной занятости для работодателя [3]:

- уменьшение расходов на аренду помещения, организации рабочего места, оплату коммунальных платежей, а также работу обслуживающего персонала;
- рост производительности труда за счет более привычной и комфортной обстановки;
- снижение конфликтов внутри коллектива;
- возможность использования труда высококлассных сотрудников, которые проживают в другом регионе;

– возможность экономии на командировочных расходах и т. д.

Однако, кроме положительных сторон, можно выделить отрицательные моменты дистанционной формы занятости для сотрудников (рис. 2).

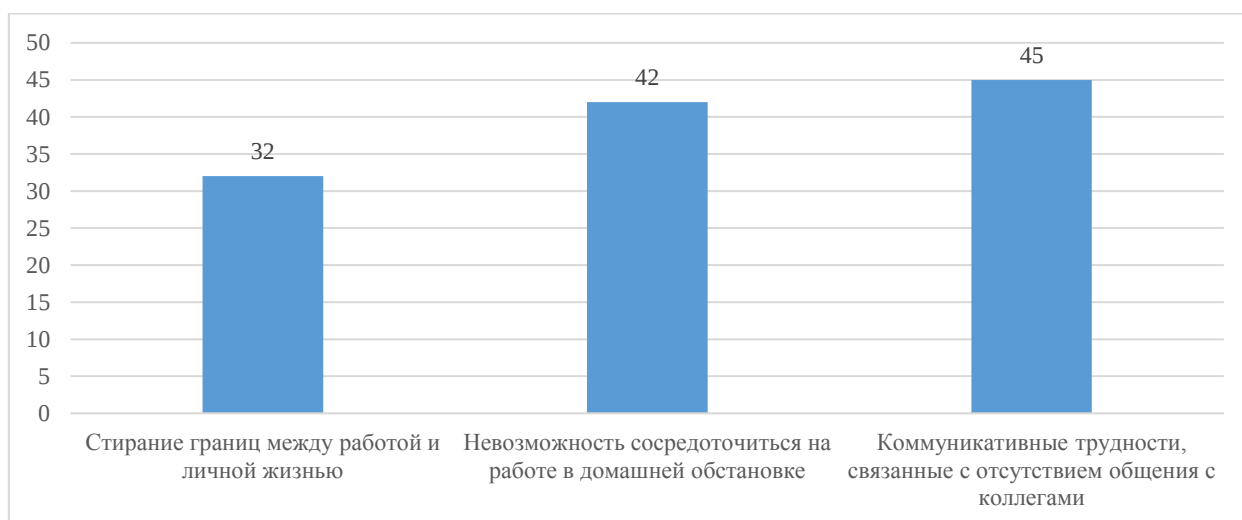


Рис. 2. Проблемы, связанные с дистанционной формой занятости [2, с. 105]

Как видно из рис. 2, 32% опрошенных выделили такую проблему, как стирание границ между личной жизнью и работой, достаточно сложно проводить весь день дома, а по окончании рабочего дня снова находиться в домашней обстановке. Более 42% отметили, что нет возможности сосредотачиваться на работе, находясь дома. Особенно, это касается семей, где все члены семьи работают с использованием дистанционной формы занятости.

Кроме того, можно выделить следующее:

– необходимость приобретения компьютера для осуществления работы (в случае, если техникой обеспечивает работодатель, то это дополнительные затраты для него);

– необходимость обеспечения постоянной доступности по удаленным каналам связи в рабочее время (требует проведения высокоскоростного интернета, наличия отдельной комнаты, куда можно удалиться в случае видеосвязи);

– низкая возможность контроля со стороны работодателя (нет возможности постоянной видеосвязи с сотрудниками, возникает впечатление, что идет переплата за время, которое работник тратит на себя в рабочее время);

– снижение мотивации;

– низкая развитость системы ответственности работодателя перед сотрудниками, находящимися на дистанционной форме занятости.

Ситуация с пандемией показала, что жители России не готовы к использованию данной формы занятости на постоянной основе. Весной 2020 года многие работодатели были вынуждены перевести своих сотрудников на дистанционную занятость. Исследователи строили прогнозы, согласно которым при ослаблении карантинных мер сотрудники, которые могут остаться на домашнем режиме работы, продолжают работать данным образом. Однако, если в апреле около 13% опрошенных респондентов Левада-Центра заявляли о дистанционной занятости, то уже в июле только 5% отметили, что остались на удаленке [4].

Периодически из дома работают только 7% опрошенных, аналогичные результаты продемонстрированы и в апреле. По данным Министерства труда в настоящее время около 4,6 млн человек работают дистанционно, на пике пандемии (в мае) данное число составляло 5,5 млн человек.

На наш взгляд нежелание россиян использовать массово дистанционную форму занятости объясняется тем, что в период режима самоизоляции был закрыт доступ не только к рабочим местам, но и к школам и детским садам, поэтому работникам, которые осуществляли занятость из дома, приходилось совмещать дистанционное обучение детей школьного возраста, обеспечивать полноценный режим дня детям дошкольного возраста, при этом обеспечивая бесперебойный рабочий процесс по удаленным каналам.

Кроме того, постоянная удаленная занятость неактуальна для предприятий из разных сфер бизнеса – производственных компаний, небольших швейных мастерских, юридических фирм, защищающих клиентов в суде, IT-компаний, занимающихся производством и тестированием ПО, обслуживанием IT-инфраструктуры.

В связи с этим, поддержать интерес работников и работодателей к дистанционной занятости, очевидно, должен новый законопроект, регулирующий режим удаленной занятости. Данный законопроект предполагает закрепление трех

видов занятости: дистанционная удаленная, временная дистанционная удаленная и комбинированная дистанционная удаленная работа. Использование положений законопроекта позволит легализовать сложившиеся формы взаимоотношений работодателя и работника, определить порядок оформления документов и правила компенсации расходов работника, например, на личное оборудование при работе из дома.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-р «Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru> (дата обращения: 14.10.2020).
2. Киселева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е.В. Киселева // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – №6. – С. 104–108.
3. Урманцева А. Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин // РИА Новости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/science/20170616/1496663946.html> (дата обращения: 15.10.2020).
4. Удаленная работа: плюсы, минусы, технологии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://volgogradcci.ru/page/udalennaya-rabota-plyusy-minusy-tekhnologii> (дата обращения: 08.10.2020).