

## РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК СЛЕДСТВИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

**Камарова Т.А.**

Уральский государственный экономического университет,  
ст. преподаватель  
кафедра Экономики труда и управления персоналом  
г. Екатеринбург

*Аннотация:* Статья посвящена изучению масштабам распространения дистанционной занятости, которая начинает вытеснять «стандартную» привычную занятость по различным сферам деятельности на рынке труда. Представлены обобщенные результаты исследования отношения к дистанционной работе у респондентов. Выявлены преимущества и недостатки практики применения работы удаленно. В статье дается вывод о перспективах дистанционной работы среди респондентов, а также оценки экспертов.

*Ключевые слова:* дистанционная занятость, фриланс, рынок труда, социально-экономические отношения, экономически активное население, нестандартные формы занятости.

## DISTRIBUTION OF REMOTE EMPLOYMENT AS A CONSEQUENCE OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

**T.A. Kamarova**

Ural State University of Economics,  
Senior Lecturer  
Department of Labor Economics and Personnel Management  
Ekaterinburg, Russia

*Abstract:* The article is devoted to the study of the scales of the distribution of distance employment, which is beginning to displace the “standard” habitual employment in various areas of activity on the labor market. The generalized results of a study of the attitude to distance work among respondents are presented. The advantages and disadvantages of the practice of working remotely are identified. The article concludes about the prospects of telecommuting among respondents, as well as expert assessments.

*Keywords:* distance employment, freelance, labor market, socio-economic relations, economically active population, non-standard forms of employment.

В настоящее время происходит трансформация в социально-экономическом развитии, которая в свою очередь влечет за собой различные изменения. Так можно наблюдать модификацию современного рынка труда, где особую роль занимают нестандартные формы занятости, в России по расчетам статистики доля нестандартно занятого населения в настоящее время составляет порядка 40%.

Предпосылкой для развития цифровой экономики стало появление глобальной сети Интернет еще в конце XX века. В настоящее время больше половины населения планеты использует Интернет в различных сферах своей жизнедеятельности:

социальной, экономической, общественной. Развитие Интернета и цифровых компьютерных технологий являются основополагающими в развитии цифровой экономики. Это в свою очередь влечет изменения правовых, технических, организационных, финансовых привычных условий в трудовых отношениях. Цифровая экономика – это экономическое производство с использованием цифровых технологий, при которой происходят преобразования **в стандартных бизнес-процессах**, хозяйственных взаимоотношениях, социально-трудовых взаимоотношениях, а также трансформации стандартной занятости.

Цифровая экономика дала возможность преобразовывать рабочие места для работников, позволяя им работать удаленно от своего стационарного рабочего места на территории работодателя; также она стала причиной появлению таких актуальных на сегодняшний день нетрадиционных форм занятости, как дистанционная занятость, фриланс и др.

Если говорить о появлении дистанционной занятости в России, можно отметить период конец XX начало XXI в., позже, чем в зарубежных странах. Там дистанционная занятость появилась в начале 70-х годов XX века. Родоначальником такой формы считается американский ученый Джон Ниллес (Jack M. Nilles), который ввел в оборот новый термин «телеработа» («telework»), именно он предположил, что сотрудники могут выполнять работу дистанционно, не находясь физически на рабочем месте на территории работодателя, используя средства коммуникации для связи (в то время преимущественно телефон).

Цель настоящего исследования состоит в изучении масштабов распространения дистанционной занятости и выявление отношений к ней экономически активного населения.

Задачами исследования являются:

- определение доли занятых в сегменте дистанционной работы по профессиональным областям и географической принадлежности;
- обобщение основных недостатков и достоинств работы дистанционно;
- выявление готовности к удаленным рабочим местам экономически активного населения, находящихся в поиске работы.

Внимание и интерес к дистанционной занятости подтверждается широким спектром исследований, в которых ученые рассматривают различные вопросы данной формы занятости. Такие аспекты дистанционной занятости как классификация понятийного аппарата, предпосылки развития, преимущества и недостатки применения раскрывают в своих трудах М.В. Луданик [9, с. 219], Л.М. Кветного [6, с. 153], Тонких Н.В. [10, с. 229]. В литературе можно встретить различные понятия дистанционной занятости: «удаленная занятость», «виртуальная занятость», «мобильная занятость», «электронная занятость» и пр. И.Киселева дает определение «дистанционной занятости как разновидность трудовой деятельности, которая выполняется в месте, отдаленном от центрального офиса, что исключает возможность общения работника с руководством и сослуживцами» [7, с.15]. Ряд таких ученых как рассматривают «дистанционную занятость как взаимодействие работника и работодателя Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Луданик на рынке труда, предполагающее гибкие социально-трудовые формы их взаимоотношений с использованием различных средств телекоммуникаций при изменении стандартного рабочего места» [8, с.32].

Социальные аспекты дистанционной работы рассмотрены в работах В.Н. Гебриаль [3, с. 5]. Управленческие аспекты данной формы занятости рассмотрены в работах И.М. Гуровой [4, с.154]. Дистанционный труд как перспективную форму организации труда рассматривают в своих трудах И.Г. Бублик [1, с. 8-9] и А.В. Юдин.

Правовые аспекты изучены такими учеными как Ю.В. Васильевой [2, с. 385-390], Л.В. Щур-Труханович [11, с. 121-125].

Информационным источником для проведения исследования послужили данные службы аналитики «HeadHunter», которые провели опрос с декабря 2018 г. по январь 2019 г. среди 3 693 соискателей. Опрос службы исследований «HeadHunter» проводился с целью выявления у российских соискателей отношения к дистанционной (удаленной) работе. Результаты опроса показали, что, среди работающих соискателей в целом по России 31% работают удаленно, из них 14% – фрилансеры и 17% работают удаленно, но при этом находятся в штате компании. Результаты распределения ответов на вопрос «Вы работаете в офисе или удаленно» по регионам представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос «Вы работаете в офисе или удаленно?», %  
ответов количества респондентов**

Регион	Работаю в офисе	Работаю удаленно (фриланс)	Работаю удаленно, будучи штатным сотрудником
В целом по России	69	14	17
Челябинская область	67	13	20
Красноярский край	66	14	20
Нижегородская область	73	11	16
Ростовская область	73	22	5
Новосибирская область	79	9	12
Пермский край	73	3	24
Санкт-Петербург	68	15	18
Свердловская область	58	26	16
Воронежская область	79	6	15
Самарская область	58	13	29
Республика Татарстан	80	12	8
Москва	65	17	18
Московская область	77	10	13

\* Таблица составлена автором на основе отчетности службы аналитики «HeadHunter»

Можно отметить, что выше всего доля соискателей, работающих удаленно – в Свердловской и Самарской областях (по 42%). При этом в Свердловской области больше фрилансеров (26%), а в Самарской области – штатных сотрудников, которые работают удаленно (29%). Это связано с тем, что в нашей стране развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), распространение Интернета не одинаково развито по регионам. Автором ранее были изучены перспективы развития дистанционной работы в зависимости от географического месторасположения [5, с. 5], которые подтверждают тот факт, что во всех регионах есть большие перспективы роста работы на дистанции.

Далее было изучено распределение доли занятых на удаленной работе по различным профессиональным областям, результаты ранжирования представлены в таблице 2. Больше половины соискателей из сфер маркетинга, рекламы и PR (56%); в

сфере искусства, развлечений и масс-медиа 55% работают удаленно. Также большая доля – 32% маркетологов работают на фрилансе, в сфере искусства этот показатель составляет 47%.

Таблица 2

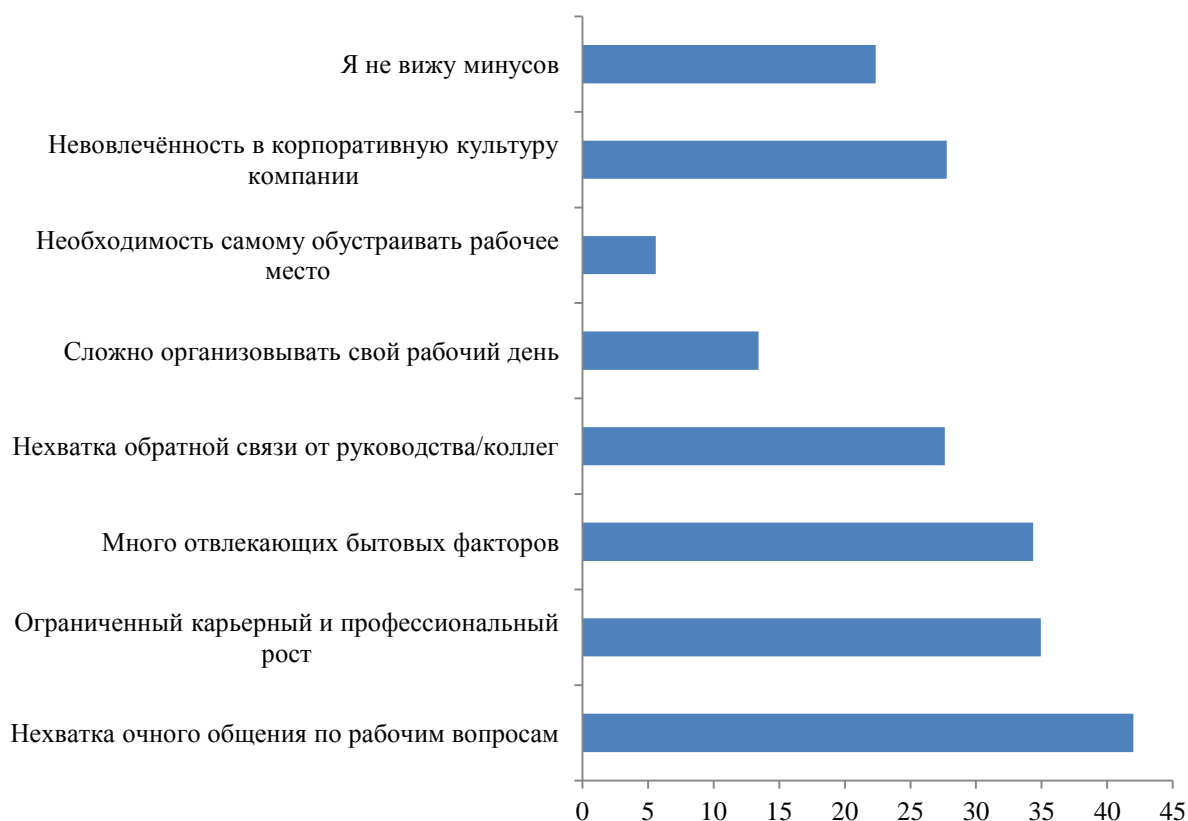
**Распределение ответов на вопрос «Работаете ли в офисе или удаленно?», %  
ответов количества респондентов**

Профессиональная область	Работаю в офисе	Работаю удаленно (фриланс)	Работаю удаленно, будучи штатным сотрудником
В целом	69	14	17
Юристы	60	28	13
Строительство, недвижимость	71	11	18
Искусство, развлечения, масс-медиа	45	47	8
Управление персоналом, тренинги	77	14	9
Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия	74	6	20
Высший менеджмент	72	13	15
Маркетинг, реклама, PR	44	32	24
Туризм, гостиницы, рестораны	90	7	3
Начало карьеры, студенты	79	8	13
Производство	81	7	12
Транспорт, логистика	70	12	18
Административный персонал	71	17	12
Продажи	71	14	16
Информационные технологии, интернет, телеком	69	10	22

\* Таблица составлена автором на основе отчетности службы аналитики «HeadHunter»

Среди тех, кто сейчас работает в офисе, почти половина имела опыт работы удаленно: у 20% был опыт работы на фрилансе, еще 26% успели поработать удаленно, будучи в штате компании. Выше всего доля офисных работников, имеющих опыт удаленной работы – в Нижегородской (59%) и Свердловских областях (58%). Ниже всего – в Республике Татарстан и Красноярском крае (по 38%). Распространение применения дистанционной занятости в той или иной профессии зависит от внедрения в организацию труда цифровых технологий. В перспективе при развитии ИКТ ожидается увеличение доли занятых дистанционно в таких сферах, как медицина, фармацевтика, туризм, управление персоналом и др.

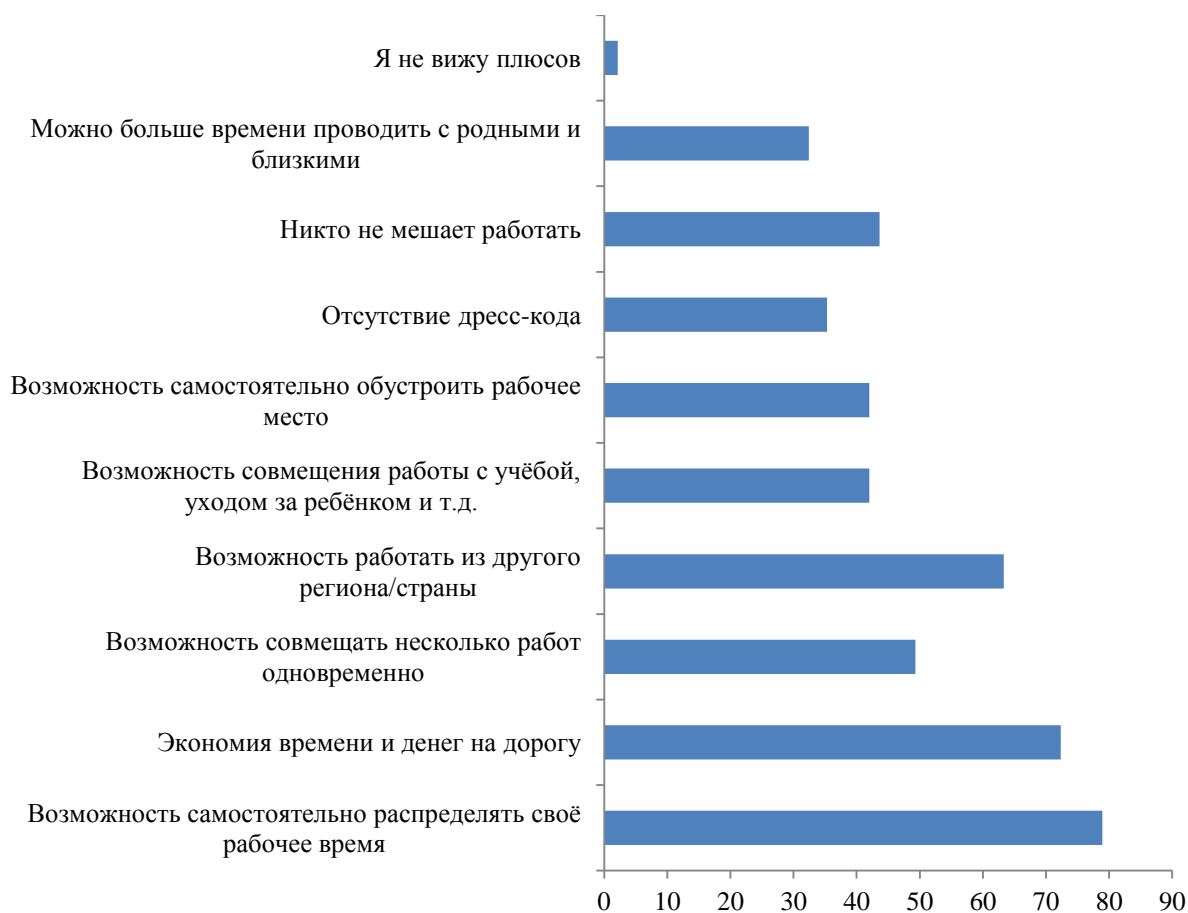
Анализ результатов ответов респондентов выявил ряд недостатков и преимуществ дистанционной занятости, результаты представлены на рисунке 1 и 2. Ранжирование ответов респондентов (рассчитано среднее значение ответов) представлено по профессиональным группам.



*Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос:  
«Какие вы видите минусы в том, чтобы работать удаленно?»,  
% ответов количества респондентов*

Нехватка очного общения по рабочим вопросам является главным минусом удаленной работы для 53% топ-менеджеров, а также для 51% работников ИТ-сферы. Для 47% представителей сферы безопасности минусом является ограниченный карьерный и профессиональный рост. Высокая доля соискателей из сферы науки и образования считает, что минусом удаленной работы является необходимость самостоятельно организовывать свой рабочий день. 35% работников сферы маркетинга, рекламы и PR считают одним из минусов невовлеченность в корпоративную культуру компании. Не видят минусов в удаленной работе 31% представителей медицинской сферы, а также 30% юристов.

Рассматривая преимущества практики применения дистанционной занятости, респонденты выделили ряд важных положительных аспектов. Возможность совмещать несколько работ одновременно рассматривают как основной плюс удаленной работы в первую очередь юристы (66%). Экономия времени на дорогу рассматривается как главный плюс 84% представителей ИТ-сферы и 83% работников сферы искусства и развлечений. Для 79% работников ИТ-сферы считают достоинством удаленной работы то, что возможно делать это из другой страны или региона.



*Рисунок 2 – Распределение ответов на вопрос:  
«Какие вы видите плюсы в том, чтобы работать удаленно?»,  
% ответов количества респондентов*

Совмещение работы с учебой или отпуском по уходу за ребенком считают плюсом 62% работников сферы науки и образования, а также 57% соискателей, только начинающих свою карьеру. Не видят плюсов удаленной работы по 4% представителей медицинской сферы, производства и рабочего персонала. Основными плюсами, по мнению соискателей, являются возможность самостоятельно распределять время и экономия времени на дорогу, а также работать из другого региона (страны).

Рассматривая достоинства применения дистанционной занятости, можно предположить дальнейшее увеличение доли занятых дистанционно. Это также подтверждается результатами опроса о перспективах дистанционной работы у соискателей, на вопрос «Рассматриваете ли вы для себя возможность работы удаленно?» 23% ответили «да, рассматриваю возможность удаленно (фриланс), 62% готовы работать удаленно, будучи в штате, лишь 4% не готовы к такой занятости, и 11% затруднились с ответом.

Большинство мировых HR экспертов отмечают, что дистанционная занятость, как следствие трансформации экономики, является трендом на рынке труда. Компании, которые в своей системе управления внедряют гибкий рабочий график с возможностью работать из любого удобного места хотя бы время от времени, будут в выигрышном положении в привлечении и удержании высококлассных специалистов, которые, в свою очередь, будут ценить предоставленную возможность и более лояльно относиться к компании. Можно отметить, что от организации дистанционных рабочих мест

выигрывает работодатель за счет повышения операционной эффективности, за счет снижения издержек на организацию и содержание рабочих мест в своих помещениях, за счет возможности нанимать высококвалифицированных сотрудников из различных регионов нашей страны; и работник – за счет улучшения качества жизни и удовлетворенностью работой.

Оценки экспертов по развитию дистанционной занятости в целом сходятся по прогнозам. Так, директор по исследованиям «HeadHunter» считает, что к 2020 году количество вакансий, предлагающих удаленную работу, достигнет примерно 6–8% от общего числа. В 2010 году доля таких вакансий была 0,56%, а в 2015 году она увеличилась до 4,05%, по данным компании. По его прогнозам, рост числа вакансий, предлагающих удаленную работу, замедлится, когда доля подобных вакансий достигнет уровня 12–15. При этом развитие технологий значительно подстегивает спрос на удаленную занятость: сейчас так работать намного проще, чем в 2010 году, подчеркнул эксперт.

Еще одни прогнозы дают консультанты практики «IT & Телеком» рекрутинговой компании «Hays» в России, которые считают, что доля в 20% удаленных сотрудников к 2020 году это не тренд, а естественное развитие экономики. Конкретная доля виртуальных рабочих мест будет зависеть от того, какие законы будут приняты в России к этому времени. Может быть принят закон, который ускорит или, наоборот, замедлит рост числа удаленно работающих сотрудников. Например, закон «О персональных данных» уже привел к тому, что работодателям приходится нанимать новых сотрудников для работы на территории компании с базами данных, которые раньше хранились за пределами России.

На развитие социально-трудовых отношений большое влияние оказывает научно-технический прогресс. Изменения, которые происходят в обществе, несут свои коррективы в социально-экономические процессы, а также на трансформацию рынка труда и его элементов. Обобщая, можно сделать вывод, что дистанционная занятость имеет колоссальные перспективы для своего развития, ее применение выгодно для работников. Для дальнейшего развития дистанционной занятости необходимо совершенствование регулирования дистанционной занятости на законодательном уровне. Так, можно предположить, что замена в 2020г. бумажных трудовых книжек на электронные создаст дополнительные возможности для развития удаленной работы. Также необходимо развитие технического прогресса и применение информационно-коммуникативных технологий в организации труда.

### **Благодарность**

Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства

### **Список использованной литературы**

1. Бублик И. Г. Дистанционная занятость как элемент научной организации труда и экологически ответственная форма занятости // Человек. Экология. Право: материалы конф. / под ред. И. Г. Бублика. – Барнаул: Барнаул. юрид. ин-т МВД России, 2013. – С. 8–9.
2. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2014. – № 9. – С. 385–390.

3. Гебриаль В.Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений. Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 17. Декабрь 2008 г.
4. Гурова И.М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1. С. 151–155.
5. Камарова Т.А. Оценка практики применения и перспективы развития дистанционной занятости // III международная научно-практическая конференция «Человеческое развитие: вызовы и перспективы материалы» – 2018. С. 8-16.
6. Кветной Л. М. Дистанционная занятость в XXI веке. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 153 с.
7. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006.
8. Колосова, Р.П. Дистанционная занятость в России [Текст]: монография / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Лудник. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2006.
9. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. канд. экон. наук. – М., 2006. – 219 с.
10. Тонких Н.В., Камарова Т.А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда свердловской области российской федерации по результатам социологического исследования [Текст] // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2017. № 2 (58). С. 229.,
11. Щур-Труханович Л. В. Дистанционная занятость – это терапия // Вопросы трудового права. – 2017. – № 9. – С. 16–20.
12. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – №. 4. С.121-125.труда.