

ТЕЛЕЗАНЯТОСТЬ КАК ФОРМА НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ¹

На рынке труда — в том числе российском — наблюдается тенденция роста использования информационных технологий, интеллектуальных факторов. В данной статье представлен анализ телезанятости в России по возрастному составу и сферам деятельности.

Ключевые слова: дистанционная занятость, удаленная работа, нестандартная занятость, телеработа.

Нетрадиционная занятость — занятость, которая исключает признаки стандартной занятости. Она начала развиваться в Европе и США еще в конце XX века, но в России особую популярность получила после 2000-х годов. За последние 10 лет в России наблюдается рост населения, работающего на дому. Свое распространение телезанятость получила из-за развития сети Интернет и технического прогресса в России и пока что проходит период институционализации.

Так как в России нет четкого определения понятия «телезанятость», то в дальнейшем понятия «дистанционная работа», «дистанционная занятость» и «телезанятость» будут использоваться как синонимичные.

К отличительным особенностями дистанционной занятости относятся следующие:

- удаленность рабочего места сотрудника от места расположения организации работодателя;
- использование сети Интернет для осуществления трудовой деятельности;
- гибкий график рабочего времени, гибкое расположение рабочего места [3].

Стоит отметить, что дистанционная занятость (телезанятость) не является аналогом надомной работы, так как в процессе ее реализации наблюдаются признаки как традиционных форм работы по найму, так и самозанятости [1]. Если рассматривать телезанятость в первом случае, то работа выполняется в рамках индивидуального предпринимательства, а во втором — работа выполняется в рамках действия трудового договора между телеработниками и работодателем, не имеющего отличий по содержанию от трудовых договоров с другим персоналом. В том числе рабочие контакты осуществляются в реальном режиме времени, а обучение, продвижение, оплата труда и оценка таких сотрудников производятся по регламентам, применяемым работодателем в области управления персоналом [2].

Таким образом, дистанционная занятость является преимуществом работников с большой степенью поддержки и доверия работодателя (заказчика) и состоит в выборе мест выполнения трудовых функций между

¹ © Панькова А.А., Назаров А.В. Текст. 2019



Рис. 1. Элементы телезанятости [5]

домом и местоположением работодателя, определяемых по усмотрению работника. Можно выделить характерные признаки и элементы дистанционной занятости (рис. 1).

Анализ признаков телезанятости позволил выявить следующие предпосылки появления удаленной работы:

- взрывное развитие высокоскоростных средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий;
- виртуальный рабочий стол с сетевым доступом ко всей необходимой информации из любого места с любого устройства уже сейчас способен заменить стационарное компьютерное рабочее место работника;
- трансформация и виртуализация рабочего оборудования глобально меняет принципы офисной работы и создает новый тренд в процессе организации труда — удаленные рабочие места [6].

Ежегодно количество сотрудников, работающих дистанционно, растет. Если обращаться к статистике, то по мировым показателям ежегодный прирост числа телезанятых составляет 20-30%. Несомненным лидером в области дистанционной занятости являются США, где доля телезанятых составляет 34-36%. По всему миру удаленно трудятся 29% рабочего населения, в то время как в России, по официальной статистике, этот показатель не превышает 1% (около 600 тыс. человек) [5].

По прогнозам J'son & Partners Consulting, к 2020 году около 20% рабочих мест в России будут виртуальными, а совокупная экономия от этого перехода составит более 1 трлн руб. Такая оценка экономического эффекта учитывает только прямую экономию и не учитывает эффект повышения производительности труда. Максимального экономического результата компания сможет добиться только за счет внедрения специализирован-

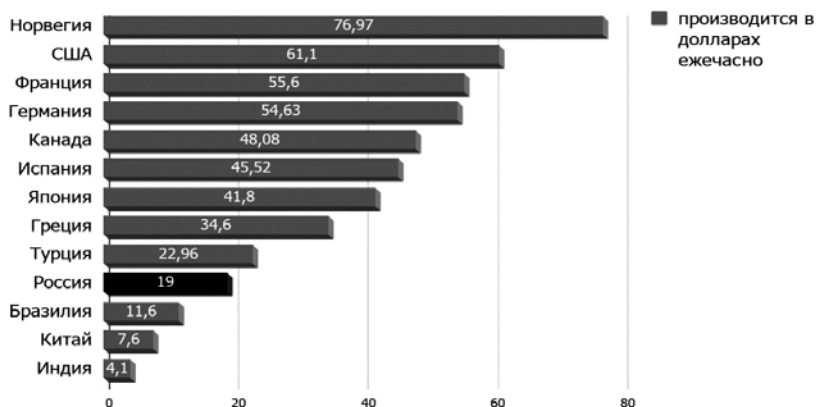


Рис. 2. Производительность труда в странах в 2014 году [7]

ного комплексного программного обеспечения для автоматизации производственных процессов и повышения навыков управления проектами [7].

По данным диаграммы (рис. 2) можно сделать вывод, что Россия находится только на 10-м месте в мире по производительности труда телезанятых в час, в то время как абсолютным лидером производительности является Норвегия, что говорит о том, что в этой стране наилучшим образом развиты автоматизированные технологии и взаимодействия между рабочим и работодателем.

Основными причинами отставания России в производительности труда являются:

- неэффективная организация труда;
- устаревшие технологии;
- низкий уровень автоматизации в российских компаниях;
- наличие ненужных функций и процессов в российских компаниях (в частности в государственных компаниях);
- дефицит навыков управления персоналом.

Для того чтобы разобраться, что собой представляет рынок дистанционной работы в России, необходимо проанализировать структуру телезанятых в стране. На площадке «Стартапы и бизнес» специалистом Дарьей Хохловой был проведен опрос среди пользователей «Моего круга» и «Хабрахабра», благодаря которому было собрано и обработано около 3000 ответов.

На рис. 3 представлена доля удаленных сотрудников по отношению к офисным по возрастным категориям в 2017 г. По данным рис. 3 можно заметить, что наибольшая доля дистанционных сотрудников по отношению к офисным наблюдается у сотрудников в возрасте от 30 до 39 лет. А вот доля дистанционно работающих в возрасте до 30 лет ниже, хотя это поколение погрузилось в информационные технологии в более раннем возрасте, чем другие поколения. Скорее всего это связано с тем, что на начальном этапе



Рис. 3. Доля удаленных сотрудников по отношению к офисным по возрастным категориям в 2017 г. [8]

профессиональной деятельности человеку нужно пройти некую социализацию и получить опыт очного взаимодействия с другими людьми [8].

На рис. 4 представлена доля удаленных сотрудников по отношению к офисным по сферам деятельности в 2017 г. По данным рисунка можно заметить, что наибольшая доля дистанционных сотрудников по отношению к офисным наблюдается в сфере контент-специалистов, маркетинга и дизайна, а наименьшая — в сфере HR-менеджеров и аналитики.

Существует достаточно большое количество рабочих сайтов для удаленной работы, в большинстве случаев — это американские сайты, которые позволяют найти удаленную работу по разным профессиональным направ-

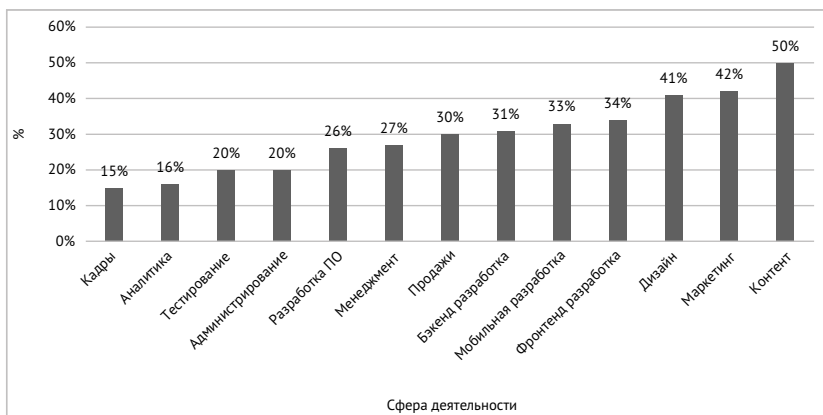


Рис. 4. Доля удаленных сотрудников по отношению к офисным по сферам деятельности в 2017 г. [8]

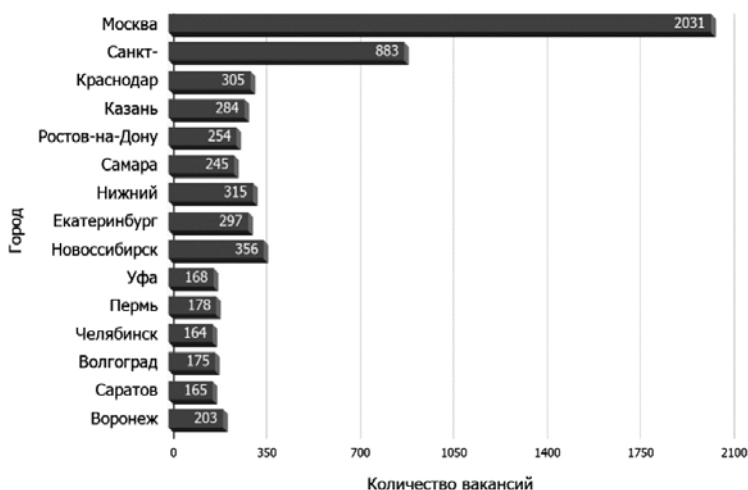


Рис. 5. Анализ удаленных вакансий по России за период с 3 апреля по 3 мая 2019 г. [4]

лениям. Для анализа удаленных вакансий возьмем достаточно доступный сервис HeadHunter и проанализируем количество вакансий на удаленную работу за месяц. По России с 3 апреля по 3 мая было выявлено 12 110 вакансий с удаленной работой. Наибольшее количество предложений представлено в Москве и Санкт-Петербурге.

На рис. 5 отображены актуальные вакансии с удаленной работой по крупным городам [4].

В Екатеринбурге не наблюдается большого предложения вакансий с удаленной работой, в частности по Свердловской области было найдено 374 вакансии с удаленной работой, но эти вакансии опубликованы свердловскими работодателями. Если рассмотреть количество вакансий по профобластям, то на сайте hh.ru в Свердловской области отображается более 600 компаний; наиболее популярные профобласти отображены на рис. 6.

Стоит отметить, что в Екатеринбурге более востребованными на удаленную работу являются ИТ-специалисты, а также специалисты в области продаж, науки и образования. Наименьшее количество вакансий на удаленную работу присутствуют в области медицины, строительства и искусства — вполне понятно почему, так как работу по данным профессиям не всегда можно выполнять удаленно.

При анализе дистанционной занятости было выявлено, что наибольшее количество вакансий на удаленную занятость сконцентрировано в Москве, Санкт-Петербурге. Относительно Екатеринбурга, анализ вакансий по профобластям показал, что в регионе наибольшей популярностью пользуются ИТ-специалисты и специалисты в области продаж, также значительное количество вакансий представлено в области науки и образования.

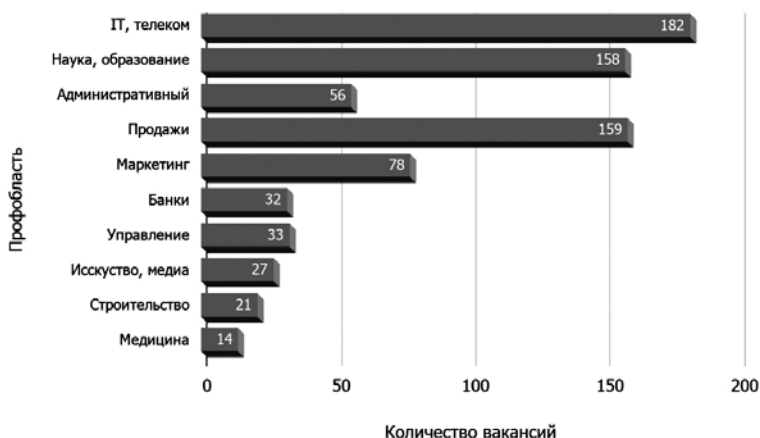


Рис. 6. Анализ вакансий г. Екатеринбурга по профобластям за период с 3 апреля по 3 мая 2019 г. [4]

Список источников

1. Адамчук В.В. Экономика труда. — М.: ИНФРА- М, 2015. — 415 с.
2. Анненко П. Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России // "Human Progress". — 2017 — № 3 (3) [Электронный ресурс]. URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_3/Annenko.pdf (дата обращения 26.04.2019).
3. Гимпельсон В.Е. Нестандартная занятость в российской экономике. / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капельюшников / Высшая школа экономики. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2014. — 400 с.
4. Сервис вакансий HeadHunter [Электронный ресурс]. URL: https://hh.ru/search/vacancy?clusters=true&enable_snippets=true&items_on_page=100&no_magic=true&schedule=remote&specialization=1 (дата обращения: 04.05.2019).
5. Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2018. — №. 4 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-nestandartnyh-form-zanyatosti-na-fizicheskoe-i-psihosotsialnoe-zdorovie-zhenschin-obzor-issledovaniy> (дата обращения: 15.04.2019).
6. Тонких Н.В. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем / Н.В. Тонких, Т.А. Камарова // Персональное образование и рынок труда — 2014. — № 8 [Электронный ресурс]. URL: <http://po-rt.ru/home/Article?id=1482> (дата обращения: 14.04.2019).
7. Юзбекова И. В. Пятая часть россиян будет работать удаленно к 2020 году // РБК. — 2015 [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99 (дата обращения: 02.04.2019);
8. Хохлова Д.Д. Состояние рынка удалённой работы в России — исследование «Моего Круга» // Стартапы и бизнес — 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/flood/24254-moykrug-remote> (дата обращения: 14.04.2019).

Информация об авторах

Панькова Анастасия Александровна (Россия, Екатеринбург) — магистрант кафедры управления персоналом, Институт магистратуры Уральского государственного экономического университета, (г. Екатеринбург, ул. 8 марта; 62; e-mail: cafetr@usue.ru).

Назаров Александр Вячеславович (Россия, Екатеринбург) — магистрант кафедры управления персоналом, Институт магистратуры Уральского государственного экономического университета, (г. Екатеринбург, ул. 8 марта; 62; e-mail: nazarov_av@usue.ru)

Pankova A.A., Nazarov A.V.

Remote employment as a form of non-traditional employment

There is a growing trend in the use of information technology and intellectual factors on the labor markets, including Russian market. The article presents the analysis of remote employment in Russia by age and spheres of activity.

Keywords: remote employment, remote work, non-standard employment, telecommuting.

Authors

Pankova Anastasia Aleksandrovna (Russia, Ekaterinburg) — undergraduate of department of human resource management, Ural state economic university (Yekaterinburg, March 8 St., 62; e-mail: cafetr@usue.ru).

Nazarov Alexander Vyacheslavovich (Russia, Ekaterinburg) — undergraduate of department of human resource management, Ural state economic university (Yekaterinburg, March 8 St., 62; e-mail: nazarov_av@usue.ru)

References

1. Adamchuk V. V. Labor Economics // M.: INFRA- M, 2015. — 415 p.
2. Annenko P. N. Remote employment as a promising form of organization of labor in Russia // "Human Progress". — 2017. — No. 3 (3) [Electronic resource]. URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_3/Annenko.pdf (accessed 26.04.2009);
3. Gimpelson V. E. Non-standard employment in the Russian economy / V. E. Gimpel'son, R. I. Kapelyushnikov / Higher school of Economics. — Moscow: Publishing house of HSE, 2014. — 400 p.
4. Job service HeadHunter [Electronic resource]. URL: https://hh.ru/search/vacancy?clusters=true&enable_snippets=true&items_on_page=100&nno_magic=true&schedule=remote&specialization=1 (date accessed 04.05.2019);
5. Pesha A.V. Influence of non-standard forms of employment on the physical and psychosocial health of women Research Overview // Bulletin of Omsk University. Economy series. — 2018. No. 4 [Electronic resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-nestandartnyh-form-zanyatosti-na-fizicheskoe-i-psihosotsialnoe-zdorovie-zhenschin-obzor-issledovaniy> (Access date: 04/15/2019);
6. Tonkikh N. In. Remote employment in the socio-economic development of regional systems / N. V. Tonkikh, T. A. Kamarova // Personal education and the labor market. — 2014. — No. 8 [Electronic resource]. URL: <http://po-rt.ru/home/Article?id=1482> (date accessed 14.04.2019);
7. Yuzbekova I. V. the Fifth part of Russians will work remotely by 2020 // RBC — 2015. [Electronic resource]. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99 (date accessed 02.04.2019);
8. Khokhlova D. D. the State of the remote work market in Russia — the study of "My Circle" // Startups and business-2017 [Electronic resource]. URL: <https://vc.ru/flood/24254-moykrug-remote> (date accessed 14.04.2019)