

М.В. Луданик

*К.э.н., старший преподаватель кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова*

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

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. Специалистами МОТ был определен целый ряд факторов, повлиявших на формирование и развитие дистанционных трудовых отношений на рынке труда², к ним относятся: технологические, социальные и психологические, социальные и институциональные, экономический климат в стране, внутрифирменные возможности и др. Анализом предпосылок существования, определением типов и видов, выявлением положительных и проблемных полей от применения, институциональных особенностей регулирования новых форм занятости с этого периода начала интересовать мировая научная общественность.

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 существенные 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.

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 являющиеся синонимами, но по содержанию могущие отражать разные аспекты проявления дистанционной занятости. В основе всех определений (telework, telecommuting, telejob, flexplace, peripheral jobs, work-at-home, home-based work, remote work, eWork³ и др.) основные характеристики – форма проведения и средство (соответственно, дистанционная форма, т.е. действующая на расстоянии, и современные коммуникации как средство). Отличия составляют содержательные характеристики, такие как: гибкость в способах взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, вклю-

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 1997 // Annex 4: Definitions and Glossary. 1. Definitions. 1.1. Telework. «Status Report on European Telework: Telework 1997, European Commission Report», <http://www.eto.org.uk/twork/tw97eto>

² 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» // Vittorio Di Martino «The high road to teleworking» // Promoting decent work, ILO, SafeWork, Geneva, 2001.

³ Перевод 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.

чая "работу на себя" или на других работодателей, 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: 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, о чем свидетельствует ряд осуществленных исследований. Дистанционная занятость в США и Европе изучается крупнейшими аналитическими государственными и частными консалтинговыми фирмами: International Telework Association & 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 занятости⁴ (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 занятых⁵ (см. табл.1).

Таблица 1

**Масштабы распространения дистанционной занятости в европейских странах
(1999-2000 гг.)**

Страны	Доля телеработников в структуре занятости, в %			Доля потенциальных телеработников в общем количестве занятых в экономике страны, в %		
	<i>Всего</i>	<i>Постоянная телеработа</i>	<i>Дополнительная телеработа</i>	<i>Всего</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>
Австрия	н/д	н/д	н/д	16,4	17,3	15,2
Бельгия	н/д	н/д	н/д	14,7	16,2	12,8
Германия	6	4,4	1,6	20	16,9	24,0
Дания	10	6,6	3,9	19,9	23,0	16,4
Испания	3	2,0	0,8	13,5	12,8	14,6
Финляндия	17	10,8	6	18,9	18,3	19,5
Франция	3	2,3	0,6	16,3	14,7	18,4
Греция	н/д	н/д	н/д	10,6	8,8	13,6
Италия	4	2,9	0,7	17,5	16,1	20,0
Люксембург	н/д	н/д	н/д	20,3	20,7	19,7
Нидерланды	15	8,3	6,3	22,0	21,4	22,8
Португалия	н/д	н/д	н/д	13,4	11,9	15,2
Швеция	15	8	7,2	20,4	21,3	19,6
Великобритания	8	4,8	2,8	22,6	21,4	24,0

Источник: Скавитин Л.А. Телеработа в Европе, или работающие "без столов"// журнал "Управление персоналом" № 22, 2004.

К сожалению, в России эти новые высокоэффективные формы занятости еще не вызвали столь же пристального внимания исследователей и практиков, как в развитых странах, хотя уже отмечена ее широкая распространенность.

⁴ 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.

⁵ Скавитин Л.А. Телеработа в Европе, или работающие «без столов»// журнал «Управление персоналом», № 22, 2004.

Первые рабочие места "удаленной" работы на предприятиях появлялись лишь там, где возможны дистанционные формы работы с применением теле- и инфокоммуникаций. По мере развития последних и в связи с изменяющейся экономической ситуацией в России происходила замена традиционных рабочих мест на дистанционные. Такие формы занятости стали наиболее масштабно применяться при работе над переводами технической документации для различных видов товаров, бытовой техники на российском рынке труда, поскольку данный вид работы позволяет выполнять ее дистанционно. Так, с 1997 года на российском рынке труда действует Гильдия переводчиков, у них имеется свой сайт⁶, где к работе по переводам привлекаются только высококлассные специалисты, которые владеют не только иностранными языками, но, что особенно важно, являются специалистами в определенной предметной области. При переводе на английский язык привлекают носителей языка, как граждан России, так и граждан США, Англии и др., т.е. по существу во всемирной паутине образуются международные глобальные рынки труда, транснациональные компании.

Судя по публикациям в печати, все чаще получают возможность найти работу дистанционно: преподаватели, журналисты и инженеры-программисты и др. К примеру, многие высшие учебные заведения, где сосредоточена наиболее активная в поиске дополнительных заработков часть населения, обзаводятся выделенными каналами связи для выполнения различных научных и учебных проектов. В привлечении вузовского контингента, как преподавательского, так и студенческого, есть и еще один большой плюс - это возможность коллективной работы, что бывает особенно важно при выполнении крупных трудоемких проектов.

Нарастающий технологический бум привел к появлению интересных профессий и должностей в новых открывающихся сферах деятельности, связанных с IT-технологиями, таких, к примеру, как: веб-мастера, веб-дизайнеры, труд которых имеет все признаки телеработы и связан с оформлением электронных информационных и рекламных страничек для различных компаний в Интернете. Одной из первых среди российских компаний, занимающейся программированием и веб-дизайном, является Санкт-Петербургская компания Metalink, где впервые была сделана попытка перевести сотрудников на дистанционные формы занятости, не требующие физического присутствия в офисе. В компании Metalink все сотрудники штатные, а 14 из них являются телеработниками⁷. Надомная работа дистанционных сотрудников при правильном управлении более эффективна, способствует лояльности сотрудников, а также помогает сократить издержки на организацию рабочих мест, прежде всего это касается аренды помещений. А снижение затрат - это главный аргумент для внедрения дистанционной занятости.

К развивающимся дистанционным видам занятости можно отнести и посреднические услуги, участие в различных партнерских программах с использованием удаленного доступа, в создании программных продуктов и др. Одним из примеров может послужить распространение по сети различных товаров и услуг, которые предоставляет мобильный контент (к примеру, SMS-услуги, режим on-line общения в регионах и т.д.) - это предоставление услуг на мобильные телефоны, когда клиенту предлагается прислать цифру посредством SMS сообщения со своего мобильного телефона и в ответ клиент получит определенную услугу - мелодию, прогноз погоды и т.д., предлагаемую мобильной сетью и др.

Все более широкое распространение дистанционной занятости в России позволило начать количественные оценки ее масштабов. Так, к примеру, Стокгольмская школа экономики в России и СПбГУ при поддержке Центра консультаций 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 использо-

⁶ <http://www.mtoday.com/GILDIA>

⁷ Промптова О. Комплекс офиса. Российские компании учатся управлять на расстоянии.// Ведомости, 22 октября 2003 г.

вания телеработников компаниями. По данным этого исследования в России примерно 2,6 млн. человек работает дистанционно. Это составило 1,7% от всего населения страны⁸ (или 3,8% от экономически активного населения страны).

Социально-трудовые отношения в условиях дистанционной занятости строятся как между классическими субъектами рынка труда (работник, работодатель, государство), так и между другими субъектами рынка: самозанятыми, общественными организациями. Степень конвергенции дистанционной занятости в различные сегменты рынка труда предопределяется характером конкуренции на рынке труда, уровнем трудовой мобильности работников, степенью распространения трудовой дискриминации, активностью профсоюзов и их отношением к дистанционной занятости, эффективностью государственного регулирования рынка труда, а также качеством инфраструктуры.

При данном подходе систему факторов формирования дистанционной занятости необходимо выстраивать также в логике сегментации рынка труда. Как известно, сегментация рынка труда может быть построена по следующим признакам: географическим, демографическим, социальным (включающим образование, профессиональную структуру, трудовой стаж, уровень доходов, накопления, высвобождение, безработицу и др.); по экономическому циклу развития предприятия, отрасли и т.д. (к примеру, по динамика развития, размеру предприятия и др.); по поведенческим (мотивации занятости, степени лояльности, готовности к труду, эмоциональным отношениям, предпочтению и др.) и психофизиологическим (т.е. по типу личности, стилю жизни и пр.). Дистанционная занятость по ее сущностным характеристикам таким, как гибкость, удаленность, виртуальность и др., соответствует многим из названных здесь параметров рынка труда.

Проблему готовности к дистанционной занятости необходимо рассмотреть с точки зрения мотивации к ней в поведении работников и работодателей. В этом контексте можно сказать, что растущая готовность субъектов трудовых отношений, работников и работодателей, производна от их желания искать новые возможности для достижения успеха в бизнесе и реализации личных целей на основе использования дистанционной занятости. Эта готовность связана с тем, что новые гибкие формы занятости становятся привлекательными для субъектов трудовых отношений в связи с уменьшением постоянных издержек. При этом происходит рост количества рабочих мест, отражающий спрос на труд, и широкое вовлечение работников, предлагающих свои услуги на этом сегменте рынка труда.

Теоретическим основанием исследования этого явления служит концепция влияния издержек времени на предложение труда в теории рынка труда. К примеру, экономия на временном перемещении работника, работающего на традиционном рабочем месте, из дома в офис и обратно позволяет ему с этой точки зрения положительно оценить и дистанционную занятость, привлекающую внимание своим наличием "нерегулярных" издержек на перемещение. В соответствии с простой моделью предложения труда наличие постоянных издержек: времени на проезд, оплаты транспортных расходов, покупки специальной одежды и т.д., оказывает влияние как на решение о вступлении на рынок труда, так и на распределение часов рабочего времени.

К примеру, существование постоянных издержек времени на традиционном рабочем месте, связанных с вступлением на рынок труда, означает, что часть времени работника недоступна ни для работы на рынке труда, ни для других видов деятельности. А в соответствии с базовой моделью предложения труда, учитывающей издержки, связанные с выходом на работу, это ведет к уменьшению предложения труда и сокращению часов работы со стороны работника. Но при использовании дистанционной занятости, если рабочее место расположено дома и работнику не требуется затрачивать время на каждодневный проезд в офис и обратно, - постоянные издержки времени снижаются. Соответственно работник может использовать это время, либо увеличив часы работы; либо перераспределив время работы и досуга в течение всего рабочего дня по своему усмотрению. По оценке специалистов – именно у дистанционно занятых работников рабочее время все же увеличивается.

Так, в конце 2005 года в начале 2006 года нами проводилось обследование среди руководителей российских предприятий⁹. Всего было опрошено 43 руководителя предприятий

⁸ Чернов А. Беспризорники: зачем компании используют надомный труд.// Ведомости, 14 мая 2003 г. http://www.ancor.ru/labour_market/article/?iArticleID=40

и организаций Москвы, Ростова-на-Дону, Санкт-Петербурга, Краснодарского края и других регионов России, представителей разных отраслей экономики: промышленности (17 респондентов), транспорта и связи (1), торговли (5), консалтинговых услуг (3), образования, культуры, науки, здравоохранения (14), государственного управления (2), рекламных услуг (1). В числе опрошенных руководящий персонал "British American Tobacco", "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. Специфика исследования состояла в практическом изучении реальной ситуации, сложившейся на российском рынке труда относительно становления и развития дистанционной занятости, со стороны спроса на труд, и в более углубленном и детализированном изучении позиции работодателей по отношению к дистанционной занятости на основе анализа таких вопросов, как масштабы занятости в разрезе отрасли, в зависимости от численности работающих на предприятии, постоянный или временный характер дистанционной занятости, степень формализации дистанционных трудовых отношений, характеристики рабочих мест, требования к работникам и т.д.

При проведении глубинного интервью с руководителями предприятий по разработанной анкете в этом исследовании была поставлена задача выяснить, как работодатели по отношению к работникам при создании дистанционных рабочих мест оценивают соотношение времени работы и досуга. Было отмечено, что, во-первых, на исследуемых предприятиях дистанционная занятость предоставлялась на временной основе и, как отмечали респонденты, носила для многих из них форму отчасти фрагментарную и/или в качестве дополнительной временной нагрузки (т.е. сверхурочно). При этом работодатель имел от этого определенные выгоды, так как в этом случае временные издержки, увеличивающие количество часов работы могли им и не оплачиваться. Вероятность данного утверждения основывается еще и на том, что реально в трудовых контрактах для работников условия работы, а точнее режимы рабочего времени при дистанционной занятости формально не зафиксированы.

Во-вторых, работодатели при выявлении приоритетов в основаниях для оценки выполнения работ дистанционно занятых работников на самое последнее место поставили общее отработанное время (всего 1,7% от всех опрошенных). Для них важны такие показатели, как качество выполненной работы и ее объем, затем удовлетворение целей организации и потребителей (см. рис. 1)¹⁰, а вопрос о том, сколько времени потребуется дистанционному работнику на выполнение заданного объема работ, работодатель оценивает как незначительное основание для оценки его работы.

В-третьих, исходя из данных анкет, работодатели выразили почти единодушное мнение (более 70% из всех опрошенных) о том, что у телеработника достаточно времени для выполнения работы, так как он сам может в условиях дистанционной занятости определять время начала и окончания работ. Кроме того, более 67% отвечавших отметили, что работник вполне может общаться с коллегами в установленное рабочее время в офисе в соответствии с режимом работы предприятия (либо по телефону, либо по Интернету в режиме online). А также, с точки зрения работодателя, у телеработника должно оставаться достаточно времени на досуг, времени, связанного с семейными и домашними хлопотами (так считают 48,8% опрошенных), встречами с коллегами в свободное от работы время (на корпоративных вечеринках)- 46,5%, занятием спортом, хобби (41,8%) и т.д. (см. рис.2)¹¹.

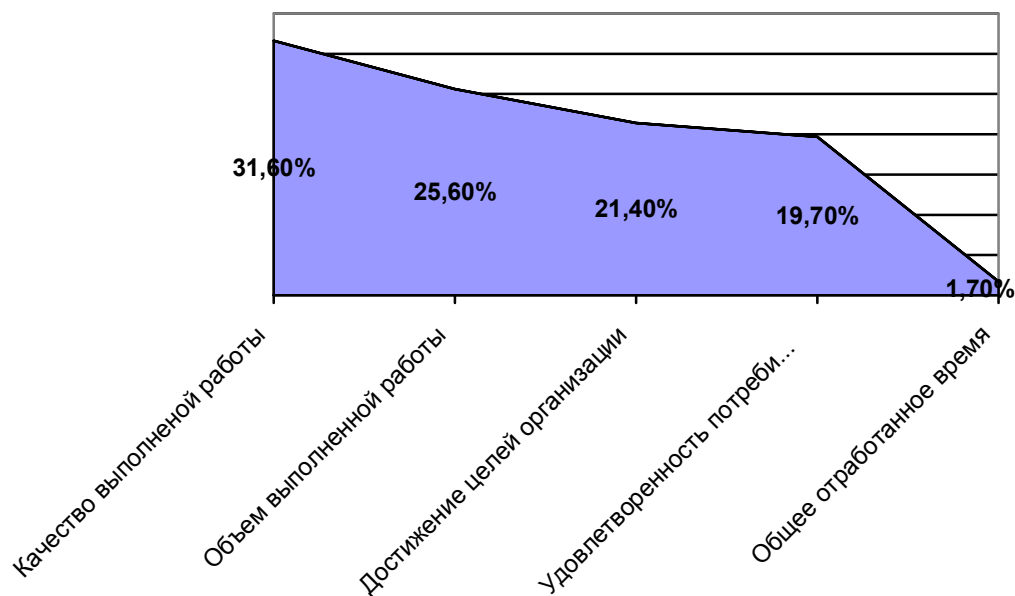
⁹ Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. На правах рукописи. Москва, 2006 г., с.150-176.

¹⁰ Источник: 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. Москва 2006 год, с.161.

¹¹ Там же, с.163.

Рисунок 1

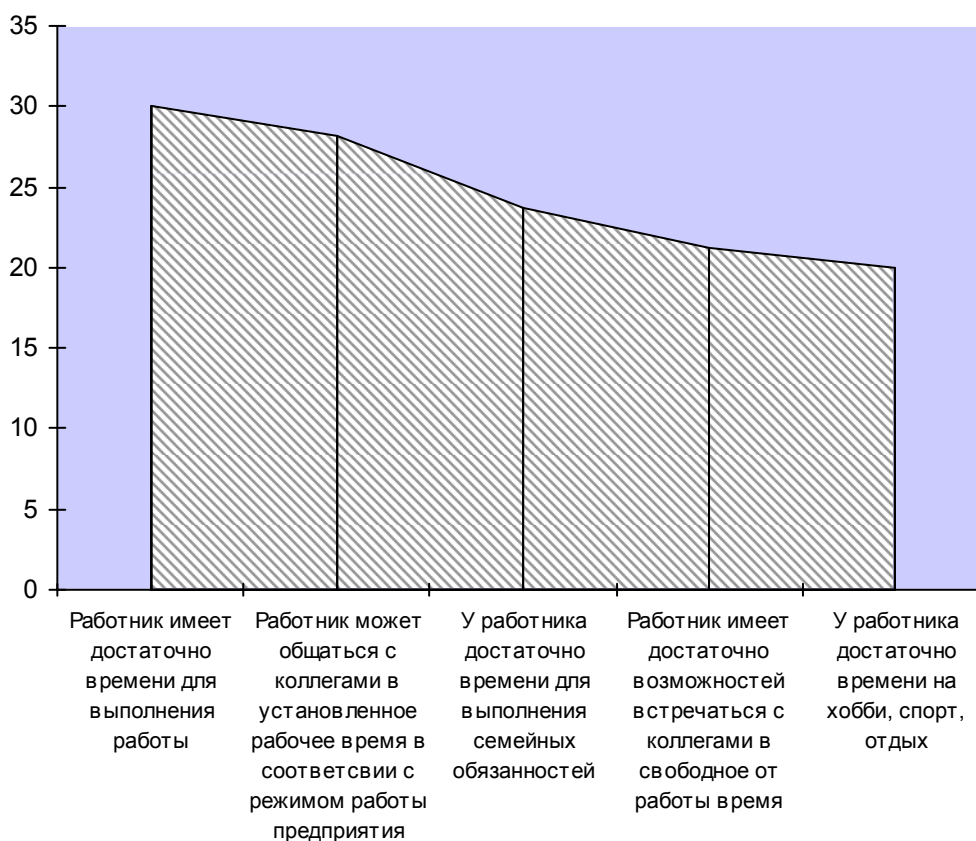
Основания для оценки дистанционно занятых работников



Количество упоминаний в % от общего числа указанных ответов

Рисунок 2

Оценка работодателями возможностей использования дистанционно занятым работником своего времени в разрезе "работа – досуг"



В этом случае получается, что, с одной стороны, у работающих дистанционно количество часов работы значительно выше предельно допустимой нормальной продолжительности, установленной трудовым законодательством нормы, а с другой, - с точки зрения работодателей, у них все так же хватает времени для ведения домашнего хозяйства и удовлетворения личных потребностей. Полностью отказаться от последнего работники не могут, поэтому при таком раскладе, они либо все-таки жертвуют временем досуга, отдавая приоритет работе; либо, если успевают полноценно делать и то, и другое, при этом ограничивают себя во времени на восстановление сил и работоспособности, которое в результате будет значительно ниже допустимой нормы, что, безусловно, может негативно сказаться как на производительности, так и на здоровье самого дистанционно занятого работника.

Таким образом, в рассмотренных в исследовании случаях возникает жесткая необходимость государственного воздействия для приведения в соответствие законодательных норм с учетом и анализом экономических рычагов воздействия на формирование и развитие дистанционных форм занятости.

Возникает острая необходимость в российской практике эмпирического анализа преимуществ и негативных последствий дистанционной занятости, которая пока не получила широкого применения в силу того, что для России этот вид занятости является достаточно новым. Различные теоретические концепции и обоснования, а также проведенные исследования об использовании дистанционной занятости могут помочь нам объяснить влияние позитивных и отрицательных моментов, которые предоставляет дистанционная занятость субъектам трудовых отношений 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 активности 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.

Систематизация преимуществ и недостатков дистанционной занятости, используемой на рынке труда субъектами виртуальных трудовых отношений, может помочь при определении выгод и издержек от выбора дистанционных форм взаимоотношений между работниками и работодателями. Остановимся более подробно на каждой из них.

Так, со стороны предложения авторами исследования дистанционной занятости в России¹², выполненного в рамках исследовательского гранта "Экономические и институциональные механизмы регулирования дистанционных форм занятости" экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова в 2005 года, были определены положительные и отрицательные стороны вопроса для того, чтобы работнику принять решение о переходе на теле работу, по следующим выделенным трем аспектам выявления последствий дистанционной занятости для работника: семейно-личностному, социально-профессиональному и экономическому. К примеру, семейно-личностный аспект включает, с одной стороны, лучший баланс между семьей и работой – дистанционный работник остается в кругу семьи и может легче участвовать в выполнении домашних обязанностей, таких как присмотр за детьми, покупки и т.п. А с другой, у некоторых работников постоянное нахождение дома может отрицательно влиять на семейные отношения. Они меньше времени уделяют своим семьям, потому что работа всегда с ними. И как следствие, работник и его семейное окружение просто не выдерживают такого напряжения.

Выявленный специалистами социально-профессиональный аспект - предполагает одно из преимуществ следующего характера. Это – самостоятельность в работе, возмож-

¹² Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Луданик М.В. «Дистанционная занятость в России». - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2006, с.55-57, 60-61, 63-64, всего - 111 с.

ность творчества. Освобождаясь от необходимости выполнения однообразных рутинных операций, человек в идеале становится генератором идей.

По утверждению руководителя проекта исследования по дистанционной работе в России М.Г. Либо¹³, с точки зрения преимуществ от телеработы для работающих дистанционно было отмечено: "Сейчас на первое место для работников выходит качество жизни. При дистанционной работе люди иногда работают даже меньше по времени, но более сконцентрировано и продуктивно. И они могут организовать свой труд так, как им удобно"¹⁴. Это касается работников, у которых очень высокая степень самоорганизации. К примеру, как отмечает директор российской компании "Гарант"¹⁵, таких работников на его предприятии немало: "среди наших домашних работников есть только одна женщина, которая по своим результатам вполне конкурирует с офисными сотрудниками, – рассказывает он. – Она ежедневно начинает работу в девять утра и заканчивает только в шесть. По ее словам, перед началом работы она даже надевает деловой костюм, психологически настраивает себя"¹⁶. Отрицательной стороной данного аспекта может являться то, что не все работники обладают высокой степенью самоорганизации. Некоторые из работников совершенно неспособны к продолжительному самостоятельному непрерывному труду и нуждаются во внешнем контроле.

Еще один пример положительного влияния на развитие концепции дистанционной занятости со стороны предложения в рамках социально-профессионального аспекта: индивиды, которые владеют навыками поведения в сетевой экономике, имеют новые возможности для приобретения полезных связей и контактов, более полный доступ к ключевой информации. Перечисленные преимущества налицо, но они доступны при наличии знаний и определенных личных качеств – прежде всего желания заниматься новым и интересным, быть легкообучаемым и стремиться расширять свой кругозор и профессиональную базу знаний постоянно. Наверно, поэтому подобная работа привлекает в основном молодых людей, готовых работать с неизвестным, возлагая большие надежды на будущее, и жертвовать текущим моментом. Эмпирические исследования показали, что в постоянной дистанционной занятости в основном участвуют люди от 30 до 39 лет¹⁷.

В тоже время нельзя забывать, что молодые люди, не имеющие трудовых навыков и впервые начинающие работать, на первых порах нуждаются в общении с коллективом для более быстрого приобретения необходимого опыта. А также следует заметить, что старшие поколения понимают, что мир не стоит на месте, все меняется. Чтобы иметь стабильное место работы, надо двигаться, развиваться, осваивать новые технические средства. Поэтому необходимость знаний компьютерной грамотности на высоком уровне для них пока достаточно сложная задача. К сожалению, порой единственным препятствием для этого является элементарный страх перед неизвестным техническим средством. Люди отказываются осваивать компьютеры, чем сознательно ограничивают себя в доступе к росту своего благосостояния.

Немаловажным является также позитивное обстоятельство, связанное с тем, что 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. Но, противовесом здесь может выступать более низкий уровень оплаты, который примерно на 30 - 40 % ниже того, что дали бы постоянному со-

¹³ Либо М.Г., Карл Фей, Эффективное управление (HRM) виртуальными сотрудниками в России. // Стокгольмская школа экономики в России (SSE Russia) и Институт международного бизнеса Стокгольмской школы экономики. 2001. http://www.sserussia.org/sseru?page=pages/rsr/p_research_projects-r.

¹⁴ Промптова О. Комплекс офиса. Российские компании учатся управлять на расстоянии. // Ведомости, 22 октября 2003.

¹⁵ Основной деятельностью компании «Гарант» является продвижение законодательных основ в электронном виде на российском рынке. Всего разработкой и продвижением системы «Гарант» в Москве занимается около 2000 человек, из них около 250 работают на телефоне и только 50 человек — это домашние работники.

¹⁶ Чернов А. Беспризорники: зачем компании используют домашний труд. // Ведомости, 14 мая 2003 г. http://www.ancor.ru/labour_market/article/?iArticleID=40

¹⁷ По данным обследования ЕСaTT (1999-2000 гг.), приведенных в статье Скавитина Л.А. «Телеработа в Европе, или работающие «без столов»// журнал «Управление персоналом» № 22, 2004.

труднику¹⁸, а также нерегулярность заказов и риск остаться без заработка (т.е. не получить вознаграждение за выполненную работу), так как общим для всех дистанционно занятых работников является неурегулированность трудовых отношений в рамках существующего трудового законодательства. В отличие от тех традиционных завоеваний общества в области трудовых отношений, которые работники имеют (регламентированное рабочее время, бессрочность трудового договора (ограничение срочности), гарантии минимального 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 таковой 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.

Важно отметить существующую в России тенденцию к занижению заработной платы, а, следовательно, к дискриминации дистанционно занятого работника работодателем. Ссылаясь на проведенное нами исследование среди руководителей российских предприятий¹⁹, можно сказать следующее. При ответе на вопрос об определении позитивных аспектов для работодателей, повлиявших на положительное решение о внедрении дистанционных форм занятости на предприятиях, все опрошенные работодатели 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. (см. рис.3)²⁰.

Особо при этом российские работодатели указывали на возможность экономии на заработной плате телеработников, 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 считают отдельные руководители из числа опрошенных, при телеработе 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.

Пока рынок дистанционно занятых работников не достаточно изучен, не существует информации о величине заработной платы таких работников в целом, и глубже этот вопрос пока не изучался.

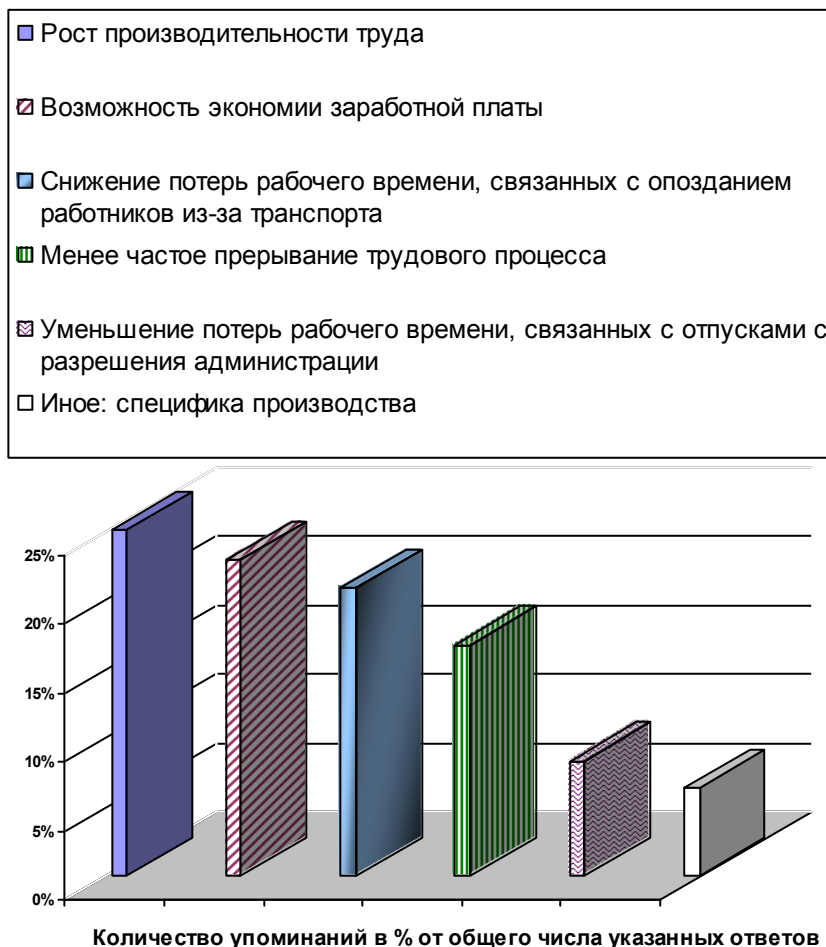
¹⁸ Бабков Александр. «Удаленная работа: плюсы и минусы, советы и рекомендации, основанные на личном опыте»// <http://www.subscribe.ru/archive/comp.soft.others.incompbiz/200702/14212432.html> , Источник - SoftTeppa, <http://www.softerra.ru>

¹⁹ 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. Москва 2006 г., с.150-176.

²⁰ Там же, с.156.

Рисунок 3

Распределение позитивных аспектов, которые могут привести к использованию дистанционной занятости на российских предприятиях



Важным в систематизации преимуществ и недостатков от внедрения дистанционных форм занятости для работника является, на наш взгляд, экономический аспект. В частности, можно отметить следующие положительные стороны от применения дистанционной занятости работниками, а именно: возможность найти работу в любом регионе страны и за рубежом, находясь в самом далеком уголке мира; экономия времени на дорогу до рабочего места и обратно, снижение затрат на деловую одежду, косметику и пр.; снижение транспортных и энергетических затрат, т.е. меньше используется личный автомобиль для поездок на работу. Кроме того, люди, живущие в больших городах далеко от места работы, не будут тратить время на передышку после толкотни общественного транспорта или ожидания в автомобильных пробках. Использование гибкого графика позволят работнику выбрать для работы те часы, когда у него наступает пик рабочей активности. Эффективная телеработа и гибкая рабочая программа уменьшают необходимость перемещений и изменений места работы.

В свою очередь организация дистанционного рабочего места требует от работника, чтобы у него имелись необходимые условия – например, наличие соответствующей инфраструктуры (работнику необходимо иметь компьютерное оборудование, новейшие технологии связи, выход в Интернет и т.д.). Все это, в свою очередь, приводит к увеличению непредвиденных расходов на поддержание рабочего места вне офиса (оплате электроэнергии, отопления и т.д.), увеличению издержек на питание, приготовление пищи и т.д., потере льгот на транспорт, предоставляемых работодателем и др.

Таким образом, из вышесказанного следует, что максимальные преимущества от дистанционной занятости со стороны предложения труда, могут получать высококвалифи-

цированные работники, обладающие развитыми способностями самоорганизации, имеющие определенную материальную базу для организации такого рабочего места.

Логично было бы определить такие же аспекты и для другого фактора рынка труда – спроса, так как, на наш взгляд, использование дистанционной занятости предоставляет широкие возможности и для работодателя. Наиболее значимыми специалистами выделяются такие три аспекта, как организационный, психологический и экономический.

Приведем некоторые примеры тех выгод, которые получают работодатели (компании) при использовании дистанционных форм занятости, а также возможные проблемные последствия и ситуации, требующие принятия определенных мер, способствующих росту эффективности телеработы. В соответствии с тремя названными аспектами, можно отметить следующие позитивные моменты. К примеру, значительно расширяется круг потенциальных сотрудников, так как при телеработе снимаются географические ограничения занятости, а также облегчается выбор местоположения центрального офиса (его можно размещать в менее престижных районах). Тем более, что арендная плата или затраты арендного договора на найм помещения под офис в России имеют тенденцию к увеличению, а арендный договор требует продления, и в этом случае, работодатель стоит перед выбором.

Организационно дистанционная занятость приводит к улучшению условий найма и удержанию специалистов, повышению конкурентоспособности компании за счет роста гибкости персонала и кадровой политики. Это возможно, когда растет оборот компании и есть необходимость увеличивать штат, но исчерпаны места в здании, где расположена компания. А организация и внедрение дистанционных рабочих мест для вновь принятых работников или работающих давно приводит к тому, что появляется возможность выполнения некоторых функций на рабочих местах вне офиса. Кроме того, "рассеивание" служащих уменьшило бы риск организации в случае критического положения, непредвиденных обстоятельств и национальных бедствий (например, землетрясения, ураганы и др.)

Дистанционные формы трудовых отношений ведут к увеличению продолжительности бизнес-дня до 24 часов, что приводит к возможности более эффективной работы в разных часовых поясах, а это, в свою очередь, ведет к улучшению обслуживания заказчиков (возможно круглосуточно, без выплаты сверхурочных). Это ведет к увеличению продуктивности за счет уменьшения прерываний рабочего процесса, которые неизбежны в офисе и др.

У компаний появляется возможность существенно экономнее распоряжаться фондом зарплаты – дистанционная занятость и гибкий график можно рассматривать как низкозатратный и при этом эффективный инструмент мотивации. Существенная разница в оплате труда между жителями центра и регионов позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов из регионов за меньшие деньги. Кроме того, осуществление некоторых операций в удаленных районах может стоить меньше, нежели по месту нахождения офиса.

Перечисленные ситуации позволяют работодателю сделать выбор в пользу дистанционной работы. Но существуют также целый ряд проблемных моментов, оказывающих негативное давление на принятие решения работодателем о внедрении дистанционных форм занятости. К примеру, проблемы психологического характера со стороны работодателя, а именно – стремление отдельных руководителей контролировать каждый шаг своих сотрудников.

Следующие характеристики дистанционного рабочего места, которые мы изучали при исследовании дистанционной занятости, связаны с оценкой российскими работодателями деятельности дистанционно занятых работников по критериям контроля за планированием их работы и результатами труда. При привлечении предприятиями на дистанционные формы занятости предпочтение отдается работникам, к которым есть высокая степень доверия. Это проявляется в том, что работник сам успешно планирует свою работу и идентифицирует результат своего труда. Это положение подтверждает небольшой процент (примерно 10%) работодателей среди опрошенных в связи с тем, что телеработники редко сообщают в короткие сроки о препятствиях при выполнении задач, а также это касается успешности планирования графика работы дистанционно занятыми работниками. Тем не менее, отвечая на вопрос о необходимости проведения жесткого контроля за работой дистанционно занятых работников, 17% опрошенных руководителей считают его обязательным, в особенности это касается тех сотрудников, у которых очень низкие показатели самоорганизации или склонность к оппортунистическим проявлениям при выполнении своих трудовых обязанно-

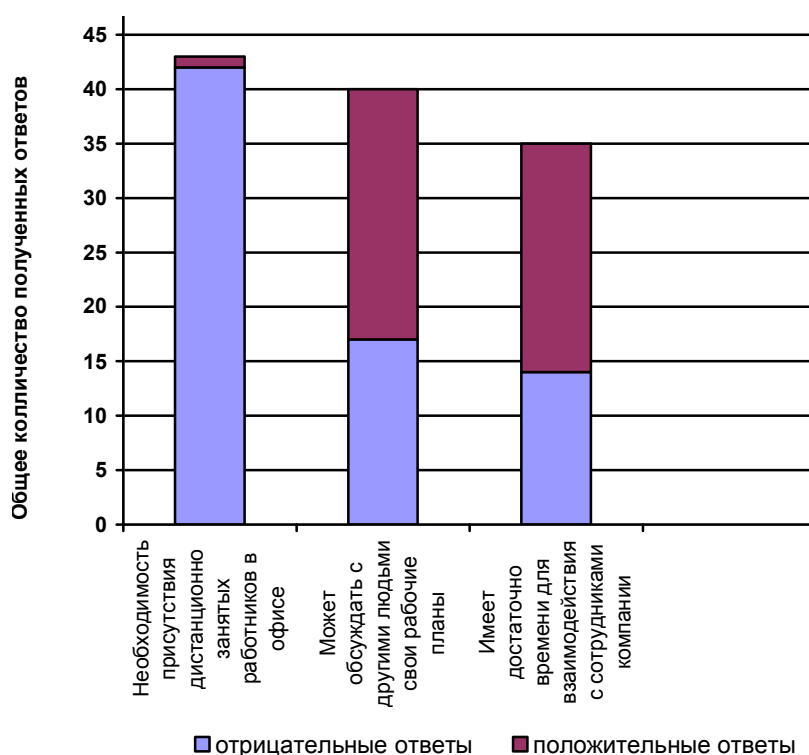
стей (отлынивание, нарушение сроков сдачи работ и т.д.). При этом большинство работодателей придерживаются мнения, что за телеработниками нет необходимости установления жестких рамок контроля/мониторинга за выполнением работы. То есть у них должны быть в этом вопросе такие же условия, как и на традиционном рабочем месте.

Возникают также психологические проблемы, когда работник часто чувствует себя оторванным от своего предприятия, так как при организации рабочего места у работника дома, возникает проблема его изоляции. Даже самые современные средства коммуникации не всегда способны заменить личное общение, а их внедрение часто обходится недешево.

В ходе проведенного нами опроса мы смогли прийти к очень важному выводу, касающемуся важности периодического присутствия телеработников в офисе предприятия. Обследование показало что, с точки зрения российских работодателей, у телеработников имеется достаточно возможностей и времени для контакта с другими сотрудниками предприятия и, видимо, поэтому проблема необходимости регулярного присутствия дистанционно занятых работников в офисе сама по себе не актуальна для российских предпринимателей (см. рис. 4)²¹.

Рисунок 4

Оценка работодателями коммуникативных возможностей и их оценка необходимости присутствия дистанционно занятых работников в офисе предприятия



В обследовании мы пытались найти ответ на вопрос, который волнует сейчас Международную Организацию труда и различные профсоюзные организации, – об изоляции работников в условиях дистанционной занятости. Исследователи МОТ в рамках Концепции достойного труда, которая имеет своей целью создание новых эффективных трудовых отношений с позиции человеческого фактора, считают необходимым проводить мероприятия,

²¹ То же, с.172.

способствующие расширению форм контактов в процессе работы для дистанционно занятых работников, в том числе с использованием офисных помещений. Они предполагают различные еженедельные "планерки" по возникающим проблемам на дистанционных рабочих места и текущей деятельности и т.д.; ежемесячные собрания трудового коллектива с отчетами о проделанной работе и планах на перспективу и др. Ведь для каждого человека труд занимает главное место и является фактором, определяющим его будущее, прежде всего это самоопределение человека, общественное доверие и уважение, получение достойного дохода, которое оказывает воздействие на семейную жизнь и качество семейных отношений и т.д.

Зарубежный опыт исследования дистанционной занятости показал, что для защиты телеработников появилась настоятельная необходимость в объединении их в профсоюзы, в предоставлении для них различных коммуникативных возможностей в рамках предприятий, на которых они трудятся, в том числе и приезд в определенные дни в офис. Так как в рамках замкнутого домашнего пространства и образа жизни "без делового костюма" телеработник сталкивается с проблемами личного характера, это может привести к замкнутому поведению и разобщенности, а отсюда и к различного рода психологическим проблемам. Кроме того, дистанцирование телеработников от коллектива, выпадение из принципов социального партнерства формируют предпосылки незащищенности таких работников.

Выявление преимуществ и существующих на данный момент последствий от внедрения на российском рынке труда дистанционных форм занятости наталкивает на необходимость их регулирования для того, чтобы дистанционная занятость стала закрепленной нормой и была грамотно позиционирована с институциональной точки зрения.

Для окончательного формирования рынка дистанционной занятости необходима разработка и принятие нормативных актов, узаконивающих концепцию дистанционной занятости, формализующих понятие рынка дистанционной занятости. Прежде всего это коснется Трудового кодекса. В него необходимо внести изменения, соответствующие концепции дистанционной занятости. Необходимо обеспечить правовую защиту всех субъектов трудовых отношений на рынке дистанционной занятости в России. Кроме того, при создании правовой базы рынка дистанционной занятости необходимо учесть то, что рынок дистанционной занятости будет постоянно развиваться, и не создавать нормативных барьеров, препятствующих изменению этой правовой базы.

Зарубежные исследователи²² уже давно занимаются вопросами формирования правовых рамок условий для дистанционно занятых работников. В частности, поддержка и регулирование работы, которая расположена дома (home-based work), является предметом анализа и разработки специальных положений у специалистов Центра социально-экономического развития Департамента социально-трудовых отношений Министерства труда Японии. Их точка зрения основана на том, что правовая база, обосновывающая и обеспечивающая существование рынка дистанционной занятости, может иметь законодательные акты, которые стоит объединить в следующие 4 группы. Они проиллюстрированы на схеме 1.

На наш взгляд, такой системный подход позволит продвинуть формирование законодательной базы для инновационной формы занятости, которая получила свое развитие и в России. Тем более, что данная систематизация перекликается с представленной нами выше методологией построения преимуществ и проблемных последствий для субъектов трудовых отношений: работников, работодателей и государства. Это дает нам основание придерживаться тех принципов, которые предлагают и успешно используют японские коллеги для формирования правовых рамок регулирования дистанционной занятости у них в стране. Разберем и систематизируем более подробно каждую из этих законодательных групп (см. схему 1) с учетом и наших (российских) специфических возможностей на рынке труда.

²² Masayuki Kitaura - Director, Social and Labour Relations Department, The Japan Productivity. Center for Socio-Economic. Development.

**Четыре группы законов, обеспечивающие существование
рынка дистанционной занятости**

1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
законы, обеспечивающие существование понятия рынка дистанционной занятости	законы, регулирующие взаимоотношения, а также защищающие права и интересы всех субъектов рынка дистанционной занятости	законы, формализующие методы регулирования и контроль рынка дистанционной занятости	законы, регулирующие изменение правовой базы, обеспечивающей существование рынка дистанционной занятости

Источник: Разработка автора на основе статьи Masayuki Kitaura. *Legal Status of Home-based Workers as Employees and Self-employed: Policy Measures and Support (Summary)*. // *The Japanese Journal of Labour Studies, Research Report No.159*, September 2003, Chap. 4. <http://www.jil.go.jp/english/documents/JILNo159.pdf>

В первую группу законов должна быть включена концепция дистанционной занятости, а также все изменения, которые будут внесены в концепцию дистанционной занятости в дальнейшем. Кроме того, эти базовые, основополагающие законы должны иметь пространство для доработки и изменения с учетом развития рынка дистанционной занятости.

Вторую группу законов можно разделить на три подгруппы:

1-я подгруппа - свод законов, регулирующих взаимоотношения с работником, а также защищающие его права;

2-я подгруппа - свод законов, регулирующих взаимоотношения с работодателем, а также защищающие его права;

3-я подгруппа - свод законов, регулирующих взаимоотношения с государством, а также защищающие его права.

Остановимся подробнее на законах определяющих, контролирующих и регулирующих способы и формы оплаты труда. В группу этих законов, на наш взгляд, могут входить:

законы, регулирующие системы оплаты труда дистанционно занятых работников;

законы, определяющие и формализующие критерии выбора системы оплаты труда дистанционно занятого работника;

законы, защищающие работника от дискриминации работодателем;

законы, гарантирующие выплату минимальной заработной платы в отношении дистанционно занятого работника;

законы, регулирующие налоговую политику государства в отношении дистанционно занятых работников;

законы, регулирующие заработную плату работников, дистанционно занятых в государственном секторе.

Представленный перечень законов, на наш взгляд, наиболее полно отражает специфику регулирования оплаты труда дистанционно занятых работников.

Для анализируемых дистанционных форм трудовых отношений свод законов, регулирующих взаимоотношения с работодателем, использующим труд дистанционных работников, а также защищающих его права, может представлять собой:

законы, формализующие, обеспечивающие и регулирующие права работодателей по отношению к работникам и инструменты воздействия на работников;

законы, регулирующие ответственность работодателя в случае возникновения чрезвычайных ситуаций;

законы, определяющие и регулирующие механизмы контроля над работниками и над проделанной ими работой;

законы, регулирующие взаимоотношения работодателя с профсоюзами работников;

законы, регламентирующие формальные аспекты взаимоотношений работодателя с другими субъектами рынка дистанционной занятости.

Регулирование трудовых отношений при дистанционной занятости предполагает разработку свода законов, регулирующих взаимоотношения с государством, а также защищающих его права, состоящего из:

законов, регламентирующих позицию государства на рынке дистанционной занятости;

законов, регулирующих методы налогообложения как работников, так и работодателей, находящихся на рынке дистанционной занятости;

законов, обеспечивающих создание специализированной биржи труда для безработных, желающих работать дистанционно;

законов, обеспечивающих государственные гарантии по защите интересов работников и работодателей.

Рассмотрев более подробно вторую группу законов, обеспечивающих существование рынка дистанционной занятости, охарактеризуем кратко еще и две следующие.

К третьей группе законов следует отнести законы, которые определяют механизмы регулирования и способы контроля рынка дистанционной занятости, регулируют полномочия и права сторон, трудовых отношений, возможность прямого или косвенного вмешательства в управление этими механизмами не только государства, но и профсоюзов, объединений работников и работодателей.

К четвертой группе законов, обосновывающих и обеспечивающих существование рынка дистанционной занятости, необходимо отнести законы, регулирующие мобильность законодательной базы, определяющей и регулирующей рынок дистанционной занятости. От этих законов зависит своевременное и правильное изменение общей правовой базы и сохранение, а возможно и увеличение эффективности работы рынка дистанционной занятости.

С институциональной точки зрения для эффективной работы рынка дистанционной занятости в России уже возникла необходимость создания особого комитета, регулирующего рынок дистанционной занятости, специальных институтов, призванных обеспечивать и координировать телеработу. На наш взгляд, конкретные формы этих институтов могут быть разнообразными: национальный консультативный Совет по телеработе, специально созданная Комиссия (Комитет) при Департаменте здравоохранения и социального развития РФ, Трехсторонняя комиссия по телеработе с участием основных социальных партнеров и т.д. Основными задачами работы такой структуры могут быть:

контроль исполнения норм и законов, относящихся к правовой базе рынка дистанционной занятости;

регулирование трудовых отношений, происходящих на рынке дистанционной занятости;

мониторинг рынка дистанционной занятости и анализ происходящих на нем процессов;

разработка поправок и дополнений к правовой базе рынка дистанционной занятости;

проведение статистических исследований рынка дистанционной занятости.

Одним из способов регулирования деятельности таких институтов может быть создание общенациональной программы по развитию телеработы в России, которая должна включать разработку показателей, индикаторов для анализа масштабов распространения дистанционной занятости. Высказанное нами мнение и представленные показатели о позитивных и негативных моментах использования инновационных форм занятости, подсказывают, что назрела необходимость более глубокого и масштабного исследования такого явления, как дистанционная занятость, назрела необходимость в их систематизации. На наш взгляд, целесообразно было бы в "Обследованиях населения по проблемам занятости" на национальном уровне осуществить разработку показателей и включить специальный раздел – дистанционная занятость. Более того, целесообразно предусмотреть выборочное обследо-

дование работодателей, как это было сделано, к примеру, в проектах²³, которые финансируются в рамках Программы Еврокомиссии по технологиям информационного общества, и предполагают интервьюирование работодателей и работников по вопросам использования ими различных видов дистанционной занятости.

Созданные таким путем институты и механизмы регулирования и контроля рынка дистанционной занятости, масштабные научные исследования и т.д. позволят высокоэффективно использовать рынок дистанционной занятости, подстраивать его под постоянно изменяющуюся национальную экономику.

Разработка и принятие законов определяющих, регламентирующих и регулирующих существование и развитие рынка дистанционной занятости, а также механизмов его контроля в ближайшее время создаст широкие перспективы дальнейшего развития этого сектора рынка труда. Это выход России на международную арену дистанционного труда. Повышение конкурентоспособности российских работодателей по отношению к другим странам, что в свою очередь позволит привлекать для работы в России высококлассных зарубежных специалистов. Внутренний рынок труда расширится за счет увеличения спроса и предложения труда, путем привлечения туда категорий граждан, имеющих ограниченные возможности, женщин и т.д. Появится возможность более эффективного использования трудовых ресурсов.

В случае затягивания процесса формализации и формирования рынка дистанционной занятости могут возникнуть негативные последствия как для рынка труда, так и для всей российской экономики в целом. Утечка кадров за границу, ограниченный рост спроса и предложения труда, менее эффективное использование рабочих ресурсов, рост теневого рынка труда и т.д. могут оказать значительное негативное воздействие как на рынок дистанционной занятости, так и на российскую экономику в целом. Поэтому необходимо как можно быстрее осуществить процесс формализации и окончательного формирования рынка дистанционной занятости в России.

²³ К примеру, в 2000 году в соответствии с Программой Еврокомиссии по технологиям информационного общества (Information Societies Technologies programme) совместно с Евростатом был учрежден исследовательский проект STILE (Statistical Indicators on the Labour Market in the eEconomy, перевод с англ. яз. - «Статистические индикаторы на электронном рынке труда»). В рамках этого проекта была осуществлена разработка и тестирование индикаторов дистанционной занятости, которые можно было бы использовать при проведении обследований рабочей силы (CLFS) в странах Евросоюза.