

УДК 331.42, ББК: 65. 242 © А.А. Малышев

А.А. Малышев
ЭВОЛЮЦИЯ ПРАКТИКИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

В последние годы удаленная работа в России набирает популярность и среди работодателей, и среди сотрудников. Все чаще на специализированных сайтах по поиску работы появляются вакансии и резюме, связанные с такой формой труда, как удаленная работа. Но тем не менее многие не понимают до конца, что же это такое, и как правильно использовать возможности удаленной работы для развития компании. Целью данной работы является анализ эволюции научной концепции и практики удаленной работы в России и за рубежом. Автором была рассмотрена история возникновения такого явления как удаленная работа за рубежом и в России, выделены этапы развития практики удаленной работы в России и за рубежом, проанализировано понятие удаленной работы, определены разновидности удаленной работы, рассмотрены основные отличия удаленной работы от традиционной работы в офисе. Были рассмотрены преимущества и недостатки удаленной работы для работодателей и для сотрудников, приведены перспективы развития удаленной работы в России. Были рассмотрены профессии, которые в последнее время все чаще становятся популярными для перехода на удаленную работу, а также рассмотрен экономический эффект от перехода части сотрудников от традиционных рабочих мест в офисе на удаленные места. Результаты исследования носят теоретический характер и могут быть использованы при организации удаленных рабочих мест в организациях. Рассмотрение перспектив развития удаленной работы в России показывает, что интерес к удаленной работе среди компаний и сотрудников растет, а значит, стоит ожидать роста числа удаленных рабочих мест в различных организациях.

Ключевые слова: удаленная работа, удаленные сотрудники, удаленное рабочее место, фриланс, формы занятости.

В современном мире работа на территории работодателя не является единственной формой труда. С развитием технологий, повсеместным использованием Интернета появилась возможность каждому человеку выбрать для себя удобный способ работы. Из-за транспортных проблем в крупных городах, из-за сложной ситуации в экономике региона, соискателям сложно найти традиционную работу, которая бы их полностью устраивала. Как вариант, можно переехать: поближе к месту работы в своем городе, чтобы не попадать в пробки, или в другой город, а может даже в другую страну, чтобы трудоустроиться там. Но этот вариант не для всех. Именно поэтому возникла потребность в удаленной работе, которая решает перечисленные выше проблемы. Удаленная работа расширяет возможности людей реализовать себя в профессии. Она имеет ряд преимуществ и недостатков. Но сама возможность внедрения удаленных рабочих мест в компании имеет большой потенциал.

Обзор литературы, научных публикаций показал, что проблемы, связанные с удаленной работой рассматривали Н.Н. Кострюкова [3], А.В. Слепов [6], И. Шендрик [8] и др.

Актуальность данной работы состоит в том, что потребность в удаленных сотрудниках для компаний и удаленных рабочих мест для соискателей и работников растет с каждым годом. За рубежом такая форма труда применяется повсеместно, Россия в этом плане отстает. Интерес к удаленной работе проявляют все больше компаний и сотрудников. Но исследований, посвященных удаленной работе, крайне мало. В России очень мало компаний, использующих удаленную работу, поэтому сложно проанализировать

успешность внедрения этой формы труда в уже существующие компании. Но на сайтах по поиску работы все чаще появляются вакансии и резюме, связанные с удаленной работой, что свидетельствует о росте интереса к удаленной работе. А значит, все больше компаний готовы представлять удаленные рабочие места, все больше людей готовы работать удаленно. А это означает, что и число исследований, посвященных этому вопросу, будет расти.

Цель данной работы – проанализировать эволюцию научной концепции и практики удаленной работы в России и за рубежом.

Задачи работы:

- 1) изучить историю появления удаленной работы как разновидности форм работы в целом;
- 2) рассмотреть историю развития удаленной работы в России и за рубежом;
- 3) определить понятие удаленной работы и ее разновидности;
- 4) определить преимущества и недостатки удаленной работы;
- 5) рассмотреть перспективы развития удаленной работы в России.

6) работы разработал американец Джек Ниллес. История концепции удаленной работы насчитывает четыре десятилетия. Концепцию удаленно 1972 году он высказал идею, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии. Чтобы проверить свою теорию на практике, он ставил эксперименты в Университете Южной Калифорнии, по результатам которых составил доклад и получил финансирование от американского национального научного фонда.

Власти проявили интерес к развитию идеи удалённой работы, увидев в ней решение транспортных проблем, остро стоявших в городах. [1].

Период 1980-х годов можно назвать периодом экспериментов. Джек Ниллес продолжает изучать научную сторону удаленной работы, а Ф. Скифф и Д. Флемминг начинают изучать практическую сторону: они внедряют удаленную работу в министерства и ведомства США. В этом периоде было обнаружено, что не всегда офисного работника можно перевести на удаленную работу без потери качества работы.

Период с 1990 по 2000гг во всех федеральных агентствах США часть сотрудников переводят на удаленную работу. В США и Европе организуются форумы и конференции по удаленной работе.

Период с 2000 года – по настоящее время: период бурного развития индустрии удаленной работы и превращения ее в существенную составляющую жизни развитого информационного общества. В этот период удаленная работа распространяется не только на государственный, но и на частный сектор экономики. Все больше компаний переводят своих сотрудников на удаленную работу.

Развитие практики удаленной работы в России можно разделить на несколько этапов.

Первое появление удаленной работы в России связано с экономическим кризисом 90х годов XX века. Он затронул многие сферы деятельности в странах бывшего СССР, в результате чего выросла безработица. Люди не могли найти постоянную работу, поэтому большинство безработных стали находить себе временную работу. Сейчас такое явление называется фриланс. Но в то время, так как не было четкой системы удаленной работы, фриланс не стал популярным и практически исчез, когда экономическая ситуация в стране начала налаживаться.

Вторым этапом развития практики удаленной работы в России можно считать период с 2008 по 2010 год. Из-за очередного экономического кризиса начал снижаться уровень зарплат, причем этот процесс затронул даже высокооплачиваемые и необходимые профессии. Аналогично западным компаниям 90-х годов, российские предприниматели стали искать способы сократить расходы и пришли к выводу, что самым выгодным способом станет именно снижение заработной платы, сокращение персонала или перевод части сотрудников на работу из офиса в дом, как сделали многие зарубежные компании, осуществляющие свою деятельность в России. В результате многие квалифицированные специалисты были вынуждены пробовать себя в качестве удаленных работников. Наибольший спрос на тот период имели экономисты и бухгалтера, которые и выявили что удаленное сотрудничество – это оптимальный симбиоз расходов и необходимой работы.

Экономический кризис миновал, а число удаленных работников продолжало расти. Как результат, в 2013 году в России предусмотрено регулирование удаленной работы в Трудовом Кодексе РФ в главе 49.1. В этой главе нет понятия

«удаленная работа». Вместо него используется понятие «дистанционная работа». С этого момента взаимоотношения между организацией и удаленными работниками регулируются на законодательном уровне. Период с 2013 года по настоящее время можно определить как период интенсивного развития удаленной работы в России. Сейчас не только многие зарубежные компании, имеющие представительства в РФ, но и российские компании переводят часть своих сотрудников на удаленную работу. И с каждым годом число таких сотрудников растет.

Как видно из этапов развития удаленной работы, в России этот процесс происходил со многими отличиями от зарубежных стран. Для стран США и Европы причиной появления удаленной работы стала транспортная проблема во многих городах, в России – экономические кризисы, в результате которых люди рассматривали не традиционную форму занятости, а фриланс. Соответственно и дальнейшее развитие пошло разными путями. Очевидно, что интенсивность развития удаленной работы в нашей стране отстает. Поэтому, вполне ожидаемо, что успешный опыт внедрения удаленной работы западных стран будет применяться в России с учетом нашего менталитета.

Для того, чтобы понять, что же такое удаленная работа и фриланс обратимся к определениям отечественных авторов.

И. Шендрик считает, что удаленная работа – это форма трудовых отношений, характеризующаяся выполнением работником своих обязанностей вне офиса [8, с. 25].

А.В. Слепов пишет, что удаленная работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет":

а) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности),

б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя [6, с. 15].

Автор первого определения делает акцент на местоположение сотрудника, не затрагивая вопрос взаимодействия руководителя и его подчиненного.

Более точным является второе определение, так как оно отражает основные моменты, связанные с удаленной работой.

По мнению Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука, фриланс – это форма самостоятельной занятости. Фигура самостоятельного работника сложна и противоречива, он занимает двойственную позицию в структуре оплачиваемой занятости. Подобно предпринимателям, самозанятые реализуют свои товары и услуги на рынке, не имеют фиксированного

дохода и зависят от финансового успеха своего дела. Они пользуются значительной степенью автономии, самостоятельно организуют свой труд и принимают решения по широкому кругу вопросов. Однако все работы они выполняют индивидуально, не создавая организаций и не привлекая наемного труда, и в этом смысле являются трудящимися [7, с. 163].

Из определений видно, что удаленная работа и фриланс совершенно разные понятия. Их объединяет только то, что и удаленный работник и фрилансер работает вне офиса.

Рассмотрим особенности удаленной работы, отличающие этот вид занятости от традиционной работы в офисе:

а) Местоположение сотрудника в рабочее время. При традиционной организации труда сотрудник в течение всего своего рабочего дня должен находиться на своем рабочем месте в офисе, если его должностные обязанности не подразумевают разъезды по рабочим вопросам. В то время как удаленный работник работает вне офиса: дома, в кафе или других общественных местах.

б) График работы. У офисного сотрудника есть строгий график работы, обычно это пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем. У удаленного сотрудника в трудовом договоре может быть прописан четкий график работы, но чаще всего обозначено время, когда он должен выходить на связь и отчитываться о проделанной работе. Все остальное рабочее время он может регламентировать сам.

в) Взаимодействие с коллегами и начальством. Чаще всего офисный сотрудник взаимодействует со своими коллегами и начальством лично, в то время как удаленный работник принимает участие в планерках по видеосвязи, если это необходимо.

г) Дресс-код. В большинстве компаний есть дресс-код, которого офисные сотрудники обязаны придерживаться, в то время как удаленный сотрудник должен это делать только во время видеосвязи с коллегами и руководителем, либо дресс-кода для него нет [5, с. 270].

Ниже представлена классификация удаленной работы, разработанная Европейской организацией телеработы:

1) Удаленная работа на дому. Под эту деятельность попадают работники, которые, по крайней мере, один день в неделю работают дома, а не на своем рабочем месте, используя компьютер и телекоммуникационные связи для взаимодействия с коллегами из дома. При этом если удаленная работа занимает свыше 90% всего рабочего времени, то таких работников рассматривают как постоянных удаленных сотрудников, если менее 90%, но более одного дня в неделю — как временных.

2) Мобильная удаленная работа. Требуется нахождения за пределами своего рабочего места и вне дома, по меньшей мере, 10 часов в неделю, как правило, это служебные поездки. Такие условия труда давно уже стали традиционными; для превращения же их в удаленную работу необходимо, чтобы в течение всего этого времени работник пользовался компьютерными коммуникационными соединениями.

3) Удаленная работа в специальных центрах — телекоттеджах, которые обеспечивают людей по месту жительства возможностями обучения, а также высокопроизводительными ИКТ. Чрезвычайно эффективна, когда между домом и офисом значительное расстояние: каждый сотрудник добирается до того телецентра, который является наиболее удобным для него.

4) Удаленная работа для самозанятых в малых офисах — домашних офисах. Представляет собой комбинацию самозанятости и удаленной работы, при которой самостоятельные и независимые работники, рабочее место которых находится дома, в малом офисе или его как такового не существует, интенсивно используют в своей деятельности ИКТ. [3, с. 8].

В таблице 1 представлены основные преимущества и недостатки удаленной работы [2].

Таблица 1

Основные преимущества и недостатки удаленной работы

Персонал	Преимущества	Недостатки
Работодатель	Удалённый сотрудник более мотивирован	Сложность организации взаимодействия между удаленными сотрудниками
	Выбор соискателя не ограничивается одним городом, страной	Кадровая служба должна быть готова к процедуре официального оформления удалённых сотрудников
	Экономия расходов на аренде рабочего места и изнашивании оборудования	Сложность в пересылки кооперативной информации
Сотрудник	Свобода перемещений	Поиск хорошего интернета и оборудования
	Удобное рабочее место. Нет лишних отвлечений от рабочего процесса	Расходы на воду, электроэнергию и интернет оплачивается самостоятельно
	Экономия времени на дорогу и сборы	Возможно не будет новогодних и любых других подарков

Как видно из приведенной выше таблицы, все недостатки удаленной работы – временное явление. Организовать грамотную работу с удаленными

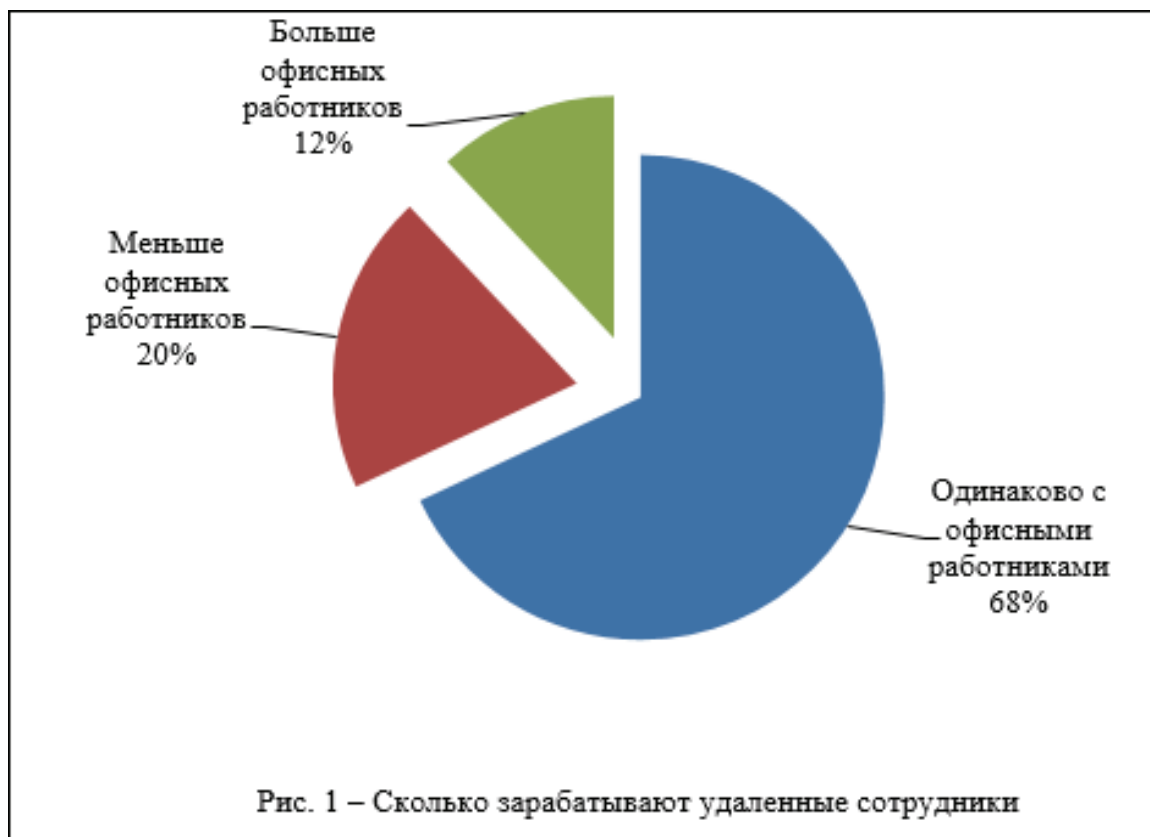
сотрудниками, скоординировать перемещение информации между удаленными сотрудниками и офисом, налаживание быстрой работы по кадровым

вопросам – дело временное. Если посмотреть на достоинства удаленной работы для компании, то безусловная экономия на аренде помещений изнашивании оборудования будет большим преимуществом. Удаленный сотрудник более мотивирован к работе, чем офисный сотрудник, так как у него нет нужды «высиживать» на рабочем месте до конца рабочего дня, «растягивая» время своей работы.

В связи с растущим распространением удаленных рабочих мест в организациях и растущим интересом к удаленной работе, сервис «Битрикс24» совместно с агентством J'son & Partners Consulting исследовали текущую ситуацию и перспективы развития рынка удаленной занятости в России. Целью исследования было определить возможный экономический эффект от перехода офисных сотрудников на дистанционный режим работы. Результаты исследования показали, что каждый сотрудник, перешедший на удаленную работу и имеющий необходимое программное и аппаратное

обеспечение, внесет свой вклад в экономику предприятия в размере 170 тыс. рублей за год за счет снижения расходов. Также, по прогнозам J'son & Partners Consulting, в ближайшие 5 лет Россию ждет взрывной рост удаленной работы. Уже к 2020 году каждый 5-ый сотрудник компании будет работать удаленно. Совокупная экономия от этого перехода составит более 1 трлн рублей [4].

В рамках исследования был проведен опрос руководителей компаний среднего, малого и крупного бизнеса в 15 регионах, которые имеют в подчинении удаленных сотрудников. Результаты исследования показывают, что работа вне офиса уже не воспринимается как «неполноценная», и руководители рассматривают ее как реальную альтернативу офисной. Об этом говорит уровень заработной платы, который компании готовы устанавливать для дистанционных сотрудников. На рис. 1 показано, сколько зарабатывают удаленные сотрудники по сравнению с офисными [4].



Можно сделать вывод о том, что в 68% опрошенных компаниях размер зарплаты не зависит от того, в офисе работает сотрудник или нет, а в 12% компаниях дистанционные работники получают даже больше офисных.

Российские работники ментально пока больше тяготеют к офисному труду, а кроме того, не у всех есть возможность работать дома. Однако доля дистанционных работников будет расти, и вместе с

ней увеличится экономический эффект от их деятельности [4].

Исследование выявило основные причины роста лояльности к удаленным сотрудникам:

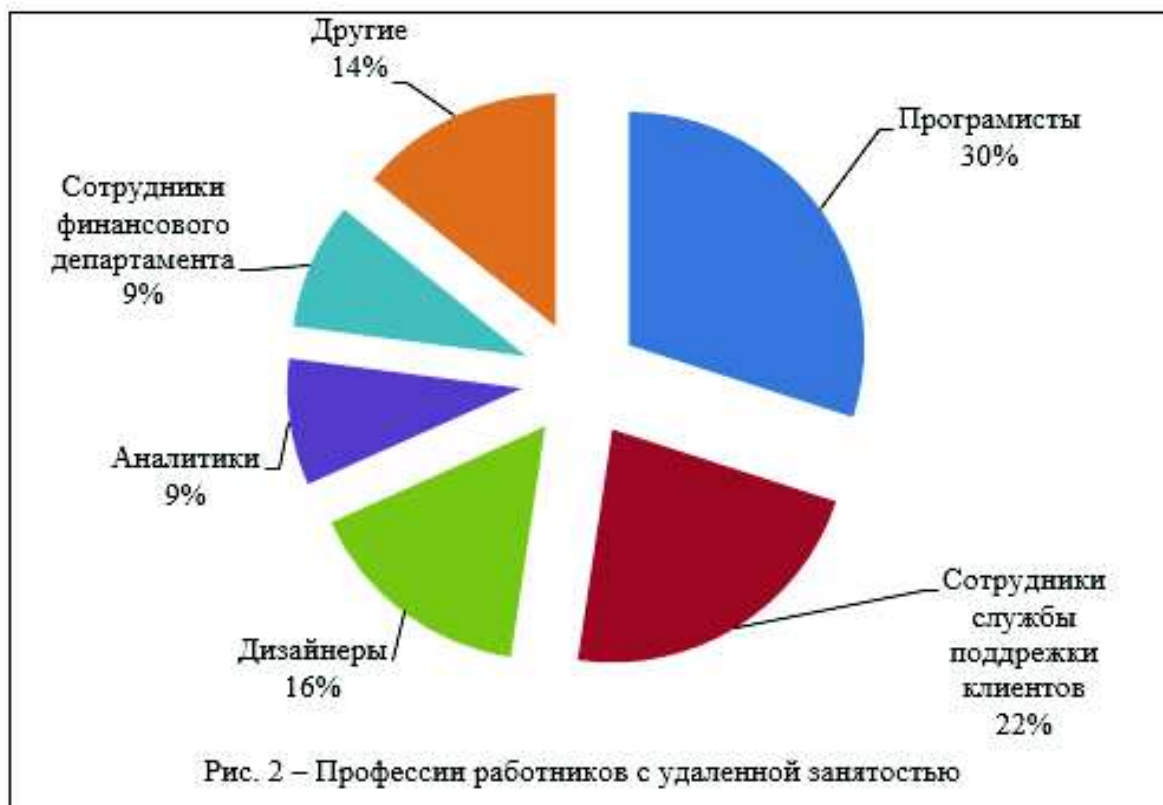
- их высокий профессионализм и возможность обеспечить требуемый результат без повседневного контроля со стороны работодателя;
- сокращение издержек за счет расходов на аренду, организацию рабочего места,

электроэнергию, командировочные, накладные расходы и др.;

- повышение производительности труда за счет организации рабочего процесса с учетом разницы в часовых поясах, возможности работы без отрыва от производства во время командировок, болезни, выездов на производственные объекты

и возможность нанять больше сотрудников за счет высвободившихся финансовых средств [4].

Подавляющее большинство удаленных работников – это профессионалы, для которых самодисциплина не является проблемой. На рис. 2 представлены профессии работников с удаленной занятостью [4].



В первую очередь, это программисты – 51%, дальше – сотрудники служб поддержки клиентов (38%), дизайнеры (27%), аналитики (15%) и сотрудники финансового департамента (15%). По данным опроса, контроль рабочего дня дистанционных сотрудников осуществляет 59% компаний, но более половины опрошенных руководителей признались, что это лишь формальность.

По расчетам J'son & Partners Consulting, типовая компания из 10 человек при переводе половины сотрудников на дистанционную работу экономит 3% выручки только лишь за счет аренды офиса [4].

Экономия складывается из четырех факторов: отсутствия необходимости тратить время на дорогу (совокупная экономия 22 млрд рублей), доступа к рабочему месту даже в период больничных отпусков (5 млрд рублей), экономии на содержании офисного места (38 млрд рублей без учета

возможных доходов от сдачи в аренду высвободившихся офисных площадей и 64 – с учетом сдачи в аренду) и снижении затрат на оплату труда за счет расширения географии найма (3 млрд рублей). Совокупный экономический эффект от дистанционной работы в масштабах страны составляет около 94 млрд рублей в год [4].

Это значительная цифра, с учетом того, что доля дистанционных работников в России пока не превышает 1% от общего количества рабочих мест против 34-36% в США (по данным McKinsey).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у удаленной работы в России большие перспективы. Интерес к удаленной работе среди компаний и сотрудников растет, а значит, стоит ожидать роста числа удаленных рабочих мест в различных организациях. Результаты данной работы носят теоретический характер и могут быть использованы при организации удаленных рабочих мест в организациях для более полного понимания сути удаленной работы, ее отличия от других видов работ.

Библиографический список

1. Википедия. Удаленная работа [Электронный ресурс] / Википедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Удалённая_работа, свободный.
2. Дацко Е. Удалённая работа: раскладываем по полочкам [Электронный ресурс] / Е. Дацко. – Режим доступа: <http://niklenburg.com/udalonnaya-rabota-raskladyvaem-po-polochkam/>, свободный.
3. Кострюкова, Н.Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере [Текст] / Н.Н. Кострюкова // Науковедение. 2011. – № 1.
4. Лелюк, А. Перспективы развития рынка удаленной работы в России [Электронный ресурс] / А. Лелюк. – Режим доступа: <https://www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantionnyu-.php>, свободный.
5. Малышев, А.А. Преимущества организации удаленных рабочих мест для предприятий [Текст] / А.А. Малышев // Инновационная экономика в условиях глобальных вызовов : материалы Всерос. науч. конф. (Омск, 8 февр. 2018 г.) 2018.
6. Слепов, А. В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу [Текст] / А. В. Слепов // Трудовые споры. 2013. – № 6.
7. Стребков, Д. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы [Текст] / Д.О. Стребков, А. В. Шевчук. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 225 с.
8. Шендрик, И. Удаленная работа – мечта или наказание? [Текст] / И. Шендрик // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. – № 10.

Reference

1. Vikipediya. *Udalennaya rabota* [Remote work]. Mode of access: https://ru.wikipedia.org/wiki/Udalennaya_rabota.
2. Datsko Ye. *Udalonnaya rabota: raskladyvayem po polochkam* [Remote work: we lay out on the shelves]. Mode of access: <http://niklenburg.com/udalonnaya-rabota-raskladyvaem-po-polochkam/>.
3. Kostryukova N.N. *Perspektivy razvitiya netipichnykh vidov zanyatosti v nauchnoy sfere* [Prospects for development of atypical types of employment in the scientific sphere]. 2011
4. Lelyuk A. *Perspektivy razvitiya rynka udalennoy raboty v Rossii* [Prospects for the development of the market for remote work in Russia]. Mode of access: <https://www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantionnyu-.php>.
5. Malyshev A.A. *Preimushchestva organizatsii udalennykh rabochikh mest dlya predpriyatiy* [Advantages of organization of remote workplaces for enterprises]. 2018
6. Slepov A. V. *Distantionnyy trud. Kak perevesti ofisnykh sotrudnikov na udalennuyu rabotu* [Remote work. How to transfer office employees to a remote job]. 2013
7. Strebkov, D. O. *Razvitiye russkoyazychnogo rynka udalennoy raboty* [Development of the Russian-speaking market for remote work]. D.O. Strebkov, A.V. Shevchuk. Moscow, Publishing house of the Higher School of Economics, 2015, 225 p.
8. Shendrik I. *Udalennaya rabota – mechta ili nakazaniye?* [Remote work - a dream or a punishment?]. 2011

EVOLUTION OF PRACTICE OF REMOTE WORK IN RUSSIA AND ABROAD

Artem A. Malyshev,

Graduate student, Omsk State Transport University

Abstract. In recent years, remote work in Russia is gaining popularity among employers and employees. More and more often on specialized job search sites there are vacancies and resumes associated with such form of work as remote work. But nevertheless, many do not fully understand what it is, and how to use the opportunities of remote work for the development of the company. The author has considered the history of such phenomenon as remote work abroad and in Russia, highlighted the stages of development of the practice of remote work in Russia and abroad, analyzed the concept of remote work, identified the types of remote work, the main differences of remote work from traditional work in the office. The advantages and disadvantages of remote work for employers and employees were considered, the prospects for the development of remote work in Russia were given. The professions, which have recently become increasingly popular for the transition to remote work, were considered, as well as the economic effect

of the transition of some employees from traditional workplaces in the office to remote places. The results of the research are of a theoretical nature and can be used to organize remote workplaces in organizations. Considering the prospects of remote work development in Russia shows that the interest in remote work among companies and employees is growing, which means that we should expect an increase in the number of remote jobs in various organizations.

Keywords: remote work, remote employees, remote workplace, freelance, forms of employment.

Сведения об авторе:

Мальшиев Артем Алексеевич – аспирант кафедры «Менеджмент, маркетинг и коммерция» Омского государственного университета путей сообщения (644046, Российская Федерация, г. Омск, пр. Маркса, 35), e-mail: 1-liga-1@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 08.06.2018 г.