

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Дистанционная занятость в России: плюсы и минусы для субъектов рынка труда

Научный руководитель – Луданик Марина Валерьевна

Решетова Елена Игоревна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия
E-mail: elenresh@yandex.ru

Дистанционная занятость включает в себя три важнейшие характеристики, определяющие новую форму трудовых отношений, такие как: гибкость, расстояние, использование новых технологий, позволяющих осуществлять рабочие функции на рабочем месте [1;136]. Перечисленные характеристики можно отнести к первым позитивным сторонам данного вида занятости, которые используют субъекты рынка труда, чтобы быть вовлеченными или вовлекать в систему новых трудовых отношений. Список положительных сторон подтверждает ряд проведенных зарубежных и отечественных исследований. К примеру, если бы удаленные работники не имели возможность работать дистанционно, то, чтобы справиться с личными обязанностями, 33% работников брали бы отпуск, 17% оформили больничный, 14% раньше уходили с работы, 13% попросили бы кого-нибудь сделать из дела за них, 11% позже приходили на работу, 9% уходили с работы и затем возвращались, а 8% не имели возможность ходить на работу [3;81].

Удаленная работа позволяет сократить количество поездок, а следовательно, это приводит к снижению количества выхлопных газов и дорожно-транспортных происшествий [4;23]. С точки зрения компаний, причинами, по которым они предлагают своим сотрудникам работать удаленно, являются: просьба самого работника (68%), затруднения сотрудника с совмещением работы и выполнением личных дел (55%), желание быть привлекательным работодателем (50%), изменение потребностей бизнеса и гибкий сервис (45%), новые технологии, разрабатываемые вне офиса компании (37%), повышение социальной ответственности предприятия (24%), желание быть экологичной компанией (13%), успешный опыт дистанционной работы в других компаниях (10%), другое (8%) [6;7].

Тем не менее, помимо очевидных преимуществ в экономии времени и ресурсов, существует ряд факторов, негативно влияющих на выполнение работы удаленно от местонахождения работодателя. К примеру, к переходу на дистанционную занятость есть препятствия психологического, дискриминационного характера, таких как страх и недоверие со стороны руководства [5;5]. Чтобы определить положительные и отрицательные стороны дистанционной занятости с сентября 2017 года по февраль 2018 года нами были опрошены 46 человек, являющиеся руководителями удаленного персонала или дистанционными работниками, осуществляющие деятельность на малых, средних и крупных предприятиях в различных отраслях в Российской Федерации.

Рисунок 1 - Положительные стороны дистанционной занятости по мнению работников и работодателей

Источник: авторское исследование (сентябрь 2017 - февраль 2018) [2; 69]

По результатам опроса, 37 % работодателей и 27 % удаленных работников, отметили снижение затрат в качестве основного преимущества дистанционной занятости. В то же время, 26% руководителей отметили рост мобильности, удобный график работы ценят 61,5 % работников и 16% руководителей. Позитивной стороной удаленной работы для 11,5%

работников и 10,5% руководителей, является рост производительности труда, также 10,5% руководителей отметили в качестве плюса данного вида работы расширение предложений рынка труда.

Рисунок 2 - Отрицательные стороны дистанционной занятости по мнению работников и работодателей

Источник: авторское исследование (сентябрь 2017 - февраль 2018) [2;66]

Что касается негативных сторон дистанционной занятости, 45% руководителей и 24% удаленных работников отметили трудности командной работы. 40% работников ответили, что дистанционная занятость не имеет минусов, в то же время, так считает только 10% руководителей. Среди остальных отрицательных сторон данного типа работы 25% руководителей и 12% работников выделили низкий уровень контроля, 20% работников и 15% руководителей отметили низкую самоорганизованность. На низкое качество работы пожаловались 5% руководителей и 4% удаленных работников отметили низкую скорость работы.

Согласно, полученным результатам, руководители и удаленные работники имеют разные взгляды на преимущества и недостатки дистанционной занятости. Удаленные сотрудники видят больше положительных сторон, чем работодатели, особенно выделяя удобный график работы. Снижение затрат является плюсом удаленной работы, как для руководителей, так и для сотрудников. Более критического взгляда на дистанционную занятость, придерживаются работодатели, главным минусом для которых, являются трудности командной работы и низкий уровень контроля работы сотрудников. В свою очередь, 40% удаленных работников не видят никаких отрицательных сторон дистанционной занятости.

Источники и литература

- 1) Колосова Р.П., Разумова Т.В., Луданик М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике: Учебное пособие. – М: МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
- 2) Решетова Е.И. // Управление персоналом в условиях удаленной работы на современных предприятиях: // на правах рукописи, магистерская диссертация (научный.рук.-доц . М.В. Луданик). – М: 2018. – 90 с.
- 3) Doherty S., Andrey J., Johnson L.C. The economic and Social impacts of telework. Telework and the New Workplace of the 21st Century. Washington DC: US Department of Labor, 2000.
- 4) State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce. Global Workplace Analytics, Flexjobs, 2017.
- 5) The State of Telework in the U.S. How Individuals, Business, and Government Benefit. Telework Research Network, 2011.
- 6) Workplace Flexibility in the 21 Century Meeting the Needs of the Changing Workforce. SHRM Survey Report, 2009.

Иллюстрации



Рис. 1. Рисунок 1 – Положительные стороны дистанционной занятости по мнению работников и работодателей Источник: авторское исследование (сентябрь 2017 – февраль 2018) [2; 69]



Рис. 2. Рисунок 2 – Отрицательные стороны дистанционной занятости по мнению работников и работодателей Источник: авторское исследование (сентябрь 2017 – февраль 2018) [2;66]