ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Е.С. Жидяева, *канд. социол. наук, доцент*
Е.А. Кувалдина, *студент*
Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ (Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14

Аннотация. *Важность изучения данной темы обусловливается тем, что современный мир становится более толерантным и наблюдательным по отношению к индивидуальным особенностям сотрудника. Возникновение удаленных кадровых мест – убедительное доказательство того, что в производственных отношениях теперь появляется гуманизация и антропоцентрические направленности в сфере человеческого труда. В свою очередь, такое обращение стало причиной для создания более благоприятной профессии для людей, которые нуждаются в комфортных условиях работы, а точнее - дистанционной деятельности. В статье исследованы недостатки и преимущества удаленной работы в цифрах и диаграммах, исходя из проанализированных данных составлен прогноз для рынка удаленного доступа рабочей среды в России.*

Ключевые слова: *дистанционная работа, фриланс, краткосрочные трудовые отношения, особенности регулирования удаленной работы.*

Удаленная работа является рабочим процессом, который осуществляется вне привычного места работы. Она предполагает связь с работодателем с помощью информационных и телекоммуникационных технологий. Глава 49.1 ТК РФ посвящена особенностям регулирования труда дистанционных работников [5].

На сегодняшний день дистанционная деятельность приобретает межрегиональный формат, в РФ удаленно трудятся практически 3,5 миллиона человек.

Часто место фактического нахождения удаленного сотрудника указывают в качестве рабочего места. Это является нормой, если исходить из положений гл. 49.1 Трудового кодекса РФ, то такие граждане могут выполнять свои обязанности в любом удобном месте как за границей, так и на территории России.

Удаленная занятость по контракту является наиболее распространенным видом работы. Она отличается от работы в организации тем, что работник выполняет свои обязанности, входящие в его контракт, вне организации или даже дома. Существует также частично удаленная занятость, когда сотрудник приходит на работу в организацию по важным вопросам, которые нельзя решить удаленно.

Существует еще один вид дистанционной работы, которую назвали «фриланс». Перевод слова «freelancer» означает «свободный наемный рабочий». Под этим термином понимают способ заработка, при котором специалист выполняет разовые или относительно редкие заказы, поступающие от разных клиентов, без заключения с ними договоров или соглашений, предполагающих длительные трудовые отношения [1].

«Фриланс» применяется в такой сфере организации работы, где можно разделить большой проект на несколько частей и поручить одну из этих частей специалисту, который отсутствует в организации из-за малого штата рабочих кадров организации или отсутствия потребности в систематическом выполнении подобных задач.

На сегодняшний день статистика насчитывает около 30% работников удаленной профессии [2], по-прежнему большее количество людей придерживается офисной работы (рис. 1).

Рис. 1. Отражение статистики рабочего места опрошенных

Удалённых работников можно разделить на три типа (рис. 2). Каждый десятый работает на себя – самозанятые, «фрилансеров» насчитывают около 25%, самый часто встречающийся тип удаленных сотрудников – это работники компаний, он составляет 64%.

Рис. 2. Типы удаленных работников

Мы также можем наблюдать, что наибольшее количество человек по статистике работает на Российские компании, и лишь 26% людей выбирают компании, находящиеся за рубежом (рис. 3).

Рис. 3. Отражение статистики числа работающих на Зарубежную и Российскую компании

Процент людей, работающих удаленно, в возрасте от 30 до 39 значительно выше доли молодых людей в возрасте от 20 до 25 лет. Несмотря на то, что молодое поколение было погружено в современные технологии в раннем возрасте, нежели предыдущие поколения, им все же необходимо получить очный опыт работы с людьми, некую социализацию, поэтому мы наблюдаем такое соотношение в процентах, не говоря о более зрелом поколении, которое практически дезориентировано в современном пространстве, вопреки этому, их доля достаточно велика (рис. 5).

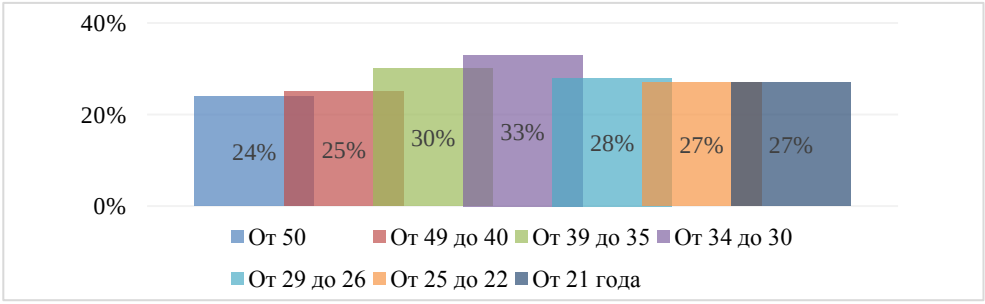

Рис. 5. Статистика возраста доли удаленных сотрудников

Рассмотрим сферы деятельности удаленных сотрудников на рисунке 6. Очевидно, что доля сотрудников таких профессий, как аналитика, эйчар, администрирование, тестирование не столько востребованы работниками, сколько востребованы маркетологи, дизайнеры и контентщики, где процентная доля спроса на эти профессии выше почти в 2 раза.

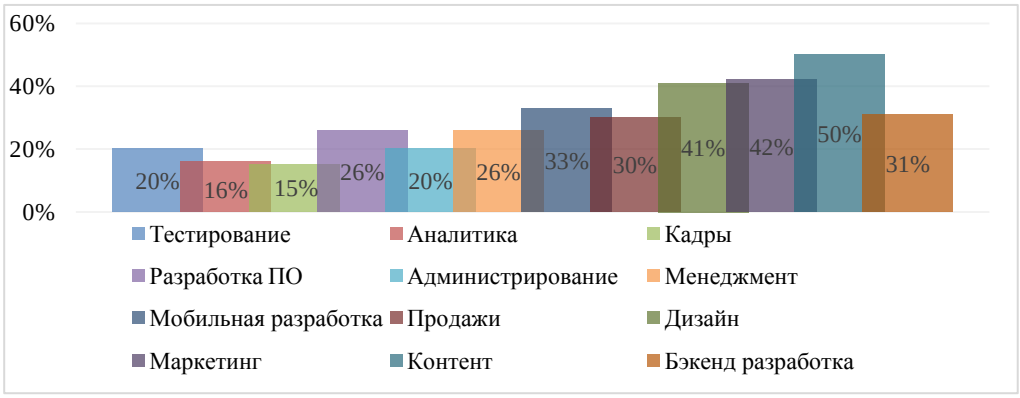

Рис. 6. Статистика сфер занятости удаленных работников

Теперь проанализируем рисунок под номером 7, если рассматривать удаленных сотрудников, то их процентное соотношение с офисными работниками выше как при низкой зарплате до 20 тыс. руб., так и при самой высокой – свыше 200 тысяч рублей. Можно объяснить это тем, что работа дистанционно выполняется быстрее и дешевле, то есть с меньшими расходами, а значит более простую и дешевую работу легче доверить удаленному сотруднику. А как же насчет самой высокой зарплаты? Тут все интерпретируется тем, что работники удаленных профессий чаще выбирают сотрудничество с зарубежными компаниями, в которых заработная плата выше, чем в отечественных.

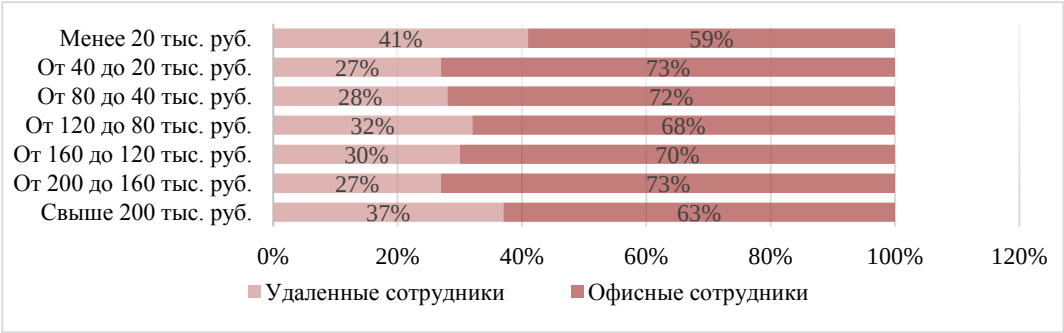

Рис. 7. Статистика заработных плат удаленных сотрудников и сотрудников офиса

Среди преимуществ удаленной работы, которые часто указывают сотрудники, можно выделить экономию времени на дорогу до работы и гибкий рабочий график, которые составляют 78% и 75%. Также многие отмечают, что путешествовать во время работы удаленно очень удобно, вдобавок работа в привычном окружении, где никто не мешает рабочей деятельности, положительно влияет на настрой и продуктивность трудящихся (рис. 8) [3].

Рис. 8. Статистика преимуществ дистанционной работы

На рисунке ниже показаны недостатки удаленной работы, наиболее часто упоминаемые недостатки – это отсутствие личного общения с коллегами и множество отвлекающих факторов по дому. Как видите, в 30% случаев сотрудники указывают на отсутствие обратной связи с коллегами. Такой же процент жалобы на отсутствие соцпакета (рис. 9).

Рис. 9. Статистика недостатков дистанционной работы

Сущность вышеизложенного сводится к тому, что удаленная работа имеет больше преимуществ, чем недостатков, чтобы минусы удаленной работы не приносили дискомфорт сотруднику, он должен обладать следующими качествами:

1. Эффективно управлять временем;
2. Быть сосредоточенным и собранным;
3. Быть дисциплинированным и организованным;
4. Уметь самостоятельно выполнять работу;
5. Уметь работать в полном одиночестве.

Эксперты сходятся во мнении, что удаленная работа станет для нас такой же привычной, как и ежедневный поход на работу в офис. Уже сейчас этот режим труда вносит свои коррективы в нашу повседневную деловую жизнь, например, ФЗ, вносящий поправки в главу 49.1 ТК РФ, дополняет существующие правила о дистанционной занятости, а также определяет особенности взаимодействия удаленных работников с работодателями [4]. Также необходимо доработать условия медицинского и социального страхования с учетом особенностей данной сферы деятельности.

И работодатель, и работник имеют преимущества и недостатки в применении и использовании удаленной работы. Насколько это эффективно в данном конкретном случае, зависит от каждого работодателя, в зависимости от направления деятельности организации, категории персонала и целей компании.

Библиографический список

1. Академик: словарь / под общ. ред. И. Кузьмин, М. Адаменко. – Г.: «Центр коммуникаций», 2000. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/20214.

2. Берёзкин Г.В. Россияне назвали главные плюсы и минусы удаленной работы // РБК. – «РосБизнесКонсалтинг». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/society/13/12/2020/5fd3532f9a79472e98ef1431.

3. Преимущества удаленной работы. Полный список! – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vc.ru/hr/149737-preimushchestva-udalennoy-raboty-polnyy-spisok.

4. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе

работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. – 08.12.2020. – № 407. – ст. 312.2.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // СПС КонсультантПлюс.

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF REMOTE WORK

E.S. Zhidyaeva, *Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor*
E.A. Kuvaldina, *Student*
Academy of Marketing and Social and Information Technologies – IMSIT
(Russia, Krasnodar)

Abstract. *The importance of studying this topic is due to the fact that the modern world is becoming more tolerant and observant in relation to the individual characteristics of the employee. The emergence of remote personnel positions is a convincing proof that humanization and anthropocentric trends in the field of human labor are now emerging in industrial relations. In turn, such treatment became the reason for creating a more favorable profession for people who need comfortable working conditions, or rather, remote activities. The article examines the disadvantages and advantages of remote work in figures and diagrams, based on the analyzed data, a forecast is made for the remote access market of the working environment in Russia.*

Keywords: *remote work, freelancing, short-term labor relations, peculiarities of remote work regulation.*