СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА, ПОЛИТИКА И ДЕМОГРАФИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

УДК 331.5

О. Я. Емельянова,
В. С. Самсонов,
И. В. Шершень

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МИРОВОГО РЫНКА УДАЛЕННОГО ТРУДА*

**Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта РФФИ № 19-010-00392*

Аннотация: *распространение дистанционной деятельности способствует постепенной трансформации характера трудовых отношений, поскольку модифицирует управленческие процессы в целом, а также вносит коррективы в социальную сферу жизни работников и работодателей. Модель Gig-экономики предполагает гибкую занятость персонала организаций, аутсорсинг проектов, популяризацию фриланса и использование цифровых платформ, вследствие чего необходима коррекция традиционных и разработка новых подходов к организации труда. В статье рассмотрены основные тренды мирового рынка удаленного труда, обозначен круг проблем в организации дистанционной деятельности, а также приведен анализ оплаты труда удаленных работников.*

Ключевые слова: *дистанционная деятельность, фриланс, рынок труда, удаленная работа, занятость, трудовые отношения.*

UDK 331.5

O. Y. Emelyanova,
V. S. Samsonov,
I. V. Shershen

REMOTE ACTIVITY AS AN ACTUAL FORM OF EMPLOYMENT OF EMPLOYEES IN THE WORLD LABOR MARKET*

**The study was carried out with the financial support of RFFI within the framework of the research project RFFI № 19-010-00392*

Abstract: *the spread of distance activities contributes to the gradual transformation of the nature of labor relations, as it modifies management processes in general, and also makes adjustments to the social sphere of the lives of workers and employers. The Gig-economy model assumes flexible employment of personnel of organizations, outsourcing projects, popularizing freelance and using digital platforms, as a result of which it is necessary to correct traditional ones and develop new approaches to organizing labor. The article discusses the main trends of the global market for remote labor, outlines the range of problems in the organization of remote activity, and also analyzes the remuneration of remote workers.*

Keywords: *telecommuting, freelancing, labor market, teleworking, employment, labor relations*

Введение

В современных условиях ускоряющихся процессов глобализации и всеобъемлющего охвата информационно-коммуникативными технологиями трудовой деятельности людей закономерной тенденцией представляется переход от традиционных форм полной (fulltime work) или частичной занятости работников в организации к принципиально новому подходу — дистанционной

работе, предполагающей абсолютную свободу в выборе условий труда (места, времени, степени интенсивности и т. п.).

Рост контингента дистанционных сотрудников в компании, развитие робототехники и умных электронных устройств коренным образом изменяют структуру рабочей силы и механизмы управления организацией, фактически разрушая и заставляя переосмысливать традиционные модели труда и менеджмента в экономике. Очевидно, что конвейерный труд и подобные работы, требующие непосредственного присутствия человека, не могут осуществляться дистанционно, но уже набирают популярность механизмы репетиторства и консалтинга в режиме онлайн, бухгалтерского сопровождения бизнеса, маркетинговой деятельности, бизнес-планирования, даже дистанционного врачебного консультирования в контексте анализа результатов диагностики и разработки схем лечения.

Современные тренды и проблемы развития мирового рынка удаленного труда

Gig-экономика продуцирует рост числа отраслей с технологически сопровождаемым рынком рабочей силы, действующих через gig-платформы, создавая новые источники конкуренции. К примеру, Uber и Lyft работают в сфере транспортных услуг и логистики; Topcoder в программировании, Handy специализируется на ремонте бытовой техники, Tongal — в медийном бизнесе, Hourlynerd — в области консалтинговых проектов и т. п. Существующие традиционные организации должны разрабатывать новые технологии конкуренции с компаниями, использующими gig-платформы в качестве основного средства реализации трудовых процессов. Другим вызовом для компаний является поиск методов и рычагов внедрения элементов модели gig-экономики (дистанционного труда, платформ и т. п.) для успешной работы в будущем [4].

Так, Tongal позиционирует себя как «первая в мире студия по требованию», и проводит онлайн фриланс-рынки и конкурсы, с целью установления контактов бизнеса с креативными талантами во всем мире для производства рекламы, музыки, видео и др. Корпоративными клиентами Tongal являются крупнейшие игроки Johnson&Johnson, Dannon, LEGO, Ford, Lenovo. В Tongal реализована интеграционная модель ведения совместной работы отделов закупки, HR и менеджеров, чтобы координировать другие новые модели, например, «таланты по требованию» и краудсорсинг, с традиционными штатными командами, отделом рекламы и креативными агентствами.

Глобальная информационная компания Thomson Reuters, насчитывающая 55 тысяч штатных сотрудников и 17 тысяч удаленных технологов, запустила модель краудсорсинга внутри организации. Специальная программа предлагает технологические вызовы всем инженерам-сотрудникам для их совместного решения с коллегами из различных подразделений. Таким образом, Thomson Reuters разрушает диагностируемые ранее внутренние застойные механизмы в бизнес-процессах и генерирует идеи внутри собственной сети компании.

В настоящее время более чем 1 к 3 американских работников является фрилансером, к 2020 году число дистанционных работников увеличится до 40 % [5].

42 % руководителей, согласно глобальному опросу, проведенному в США Deloitte в 2016 г., прогнозирует значительное увеличение доли дистанционных работников в ближайшие три — пять лет. 43 % респондента предсказали масштабный рост сферы робототехники и когнитивных технологий. Три из четырех опрошенных руководителей (76 %) предполагают, что автоматизация труда достигнет такого уровня, что в ближайшие три года от персонала потребуется овладение новыми навыками. Вопреки негативным мнениям о проблеме замены человеческого труда машинным и ненужности рабочей силы, 20 % менеджеров ожидают автоматизации не с целью освобождения рабочих мест, а для повышения уровня работы сотрудников, 38 % респондентов не ожидают влияния технологического роста на структуру рабочей силы — ни негативного, ни позитивного [3].

Тенденция обращения работодателей к рынку gig-экономики обусловлена двумя факторами.

Во-первых, сокращение затрат, поскольку приобрести сторонние услуги выгоднее, чем заплатить заработную плату штатному работнику. Дистанционные работники - фрилансеры выступают в качестве обычной управляемой части трудовых ресурсов организации, но трудовые отношения с ними строятся на более выгодной для работодателя основе.

Во-вторых, возможность приобретения уникальных услуг узкого специалиста, который удаленно работает на несколько проектов, или не согласен на переезд в штабквартиру компании.

В ближайшей перспективе перед HR-менеджментом стоит глобальная проблема разработки новых механизмов, комбинирующих управление традиционными штатными (full work) работниками, частично занятыми, дистанционными (в том числе фрилансерами) и виртуальными (приложениями и роботами).

Основную проблему составляют для HR-системы удаленные сотрудники, поскольку часть из них набирается для выполнения проектов через отдел закупок, а часть — через традиционные процедуры найма (анализ резюме, собеседования).

71 % менеджеров считает, что их организации способны управлять дистанционными работниками. Цитируемыми проблемами в организации удаленного труда являются для 20 % правовые нормы, регулирующие дистанционные трудовые отношения; 18 % отметили неприспособленность своей корпоративной культуры к частичной занятости и дистанционным сотрудникам, 18 % назвали отсутствие взаимопонимание среди руководства.

Неразрешимой дилеммой можно назвать измерение трудовых ресурсов в организациях с распределенным трудовым коллективом. Способ подсчета трудовых ресурсов зависит от интерпретации. Например, телекоммуникационная компания может рассчитать свои трудовые ресурсы как 18000 человек (фонд оплаты труда), либо 30000 человек (включая контрактных сотрудников), либо 57000 человек (включая сети фрилансеров), что составляет огромный разброс данных [5].

В качестве другого актуального примера можно привести компанию Uber, которая наняла 3 миллиона водителей по договорам, обеспечивающим компании гибкость. Являются ли водители частью трудовых ресурсов, и кто уполномочен решать данный вопрос: регуляторы или сам бизнес, — остается открытым на настоящий момент.

Многие крупнейшие интернациональные бренды воспринимают современную оптимальную модель трудоустройства в виде матрешки. Amazon полагается на тысячи самозанятых работников для доставки своих посылок и субподрядов таким компаниям, как Hermes и Yodel, которые, в свою очередь, заключают субконтракты на тысячи других курьерских услуг.

Для работников логистов, которые не работают напрямую, Sainsbury использует аналогичную многослойную компоновку. У него есть контракт с De Poel, агентом агентства услуг, который, в свою очередь, управляет контрактами с агентствами занятости, которые затем нанимают сотрудников. Sainsbury утверждает, что подавляющее большинство этих рабочих имеют контракты на полный рабочий день, но некоторые водители находятся на контрактах с ограниченным сроком действия, что контролируют агентства.

Аргумент о переменчивом спросе является мощным для многих компаний. «Одной из привлекательных возможностей гибких контрактов для бизнеса является возможность удовлетворения более волатильных моделей спроса на рынках, даже на 24/7», — отметил Н. Карберри, директор Конфедерации британской промышленности. Тем не менее, он настаивает на том, что эта тенденция незначительна. «Необходимость сохранения талантов и повышения производительности в компаниях означает, что непосредственно в офисе работающий персонал всегда будет основным рынком труда». «Никакая форма контракта по своей сути не является проблематичной», — добавил он. Однако многие из 7,2 млн работников, в состоянии нестандартной занятости, не соглашаются с ним [6].

В США и Европе активно обсуждаются новые правила экономики труда, обосновывающие требования оплаты переработок, увеличения минимального размера оплаты труда и юридического уточнения элементов статуса частично занятых работников.

В США в структуре доходов профессионалов, работающих дистанционно, лидируют кодеры и разработчики программного обеспечения — они зарабатывают до 1000 долларов в час.

Копирайтеры получают более 250 долларов США в час.

Оплата труда младших разработчиков ПО составляет около 119 тысяч долларов ежемесячно, старшим разработчикам ПО удается заработать в среднем 150 тысяч долларов в месяц.

Графические дизайнеры зарабатывают более 85 долларов США в час на крупных внештатных сайтах, таких как UpWork и PeoplePerHour.

Важную роль в средних ставках играет страновой аспект: фрилансеры в Великобритании держат самые высокие средние ставки (более 46 долларов США в час), в Канаде — 40,17 $, в США — 37,87 $, в Индии — 19,12 $, а на Филиппинах получают самую низкую среднюю почасовую ставку (менее 12 долларов США в час).

Профессия и наличие опыта также оказывает влияние на ставки фрилансеров. Например, специалисты, занимающиеся маркетингом менее двух лет, получают в среднем 17 долларов США в час, от 2 до 5 лет опыта требуют среднюю почасовую ставку в размере 21,80 долл. США, но с опытом более 10 лет средний часовой тариф составляет 52,15 доллара США.

В целом, средняя почасовая ставка для внештатных маркетологов составляет $ 24,87. Для внештатных разработчиков ПО средний курс немного выше на уровне $ 27,86, но опыт также играет роль в ставках для этой профессии: разработчики с опытом 2 года и менее взимают среднюю почасовую ставку в размере 19,44 долл. США, от 2 до 5 лет опыта взимают среднюю почасовую ставку в размере 20,80 долл. США, с 5—10 лет опыта требуют среднюю почасовую ставку в размере 31,97 доллара США, более чем 10-летний опыт взимает среднюю почасовую ставку в размере 40,36 доллара США.

Интересно, что в то время как независимые разработчики начинают свою карьеру, командуя более высокими ставками, чем внештатные маркетологи, в конечном итоге почасовые ставки маркетологов превосходят ставки разработчиков.

В районах, где стоимость жизни ниже, фрилансеры взимают плату по более низким ставкам. В районах, где стоимость жизни выше, они могут взимать больше. Расположение клиента также может играть роль, но клиенты зачастую ищут дистанционных работников за пределами своего местоположения в качестве средства сокращения затрат. В целом, фрилансеры должны поддерживать ставки, соответствующие стоимости их собственного уровня жизни, а также регулярно проверять ставки на соответствие накопленному ими профессиональному опыту.

В качестве наиболее востребованных навыков интеллектуального труда в 2017 году были перечислены: искусственный интеллект, маркетинг Instagram, машинное обучение и стратегия бренда.

Таким образом, дистанционная работа далеко не всегда уязвимая и означает низкий уровень зарплаты с неблагоприятными условиями труда, однако, если удаленные работники неинтеллектуального труда выбирают независимую работу или временные контракты, заработок по ним в среднем значительно ниже.

Самозанятые рабочие обычно зарабатывают около половины заработной платы постоянных сотрудников, независимые подрядчики — около 40 %, временные рабочие около двух третей, как отмечается в анализе Guardian.

В Великобритании число работников с нестабильным статусом, когда они могут потерять работу в короткие сроки или без уведомления, за последнее десятилетие выросло почти на 2 миллиона, поскольку предприятия и организации настаивают на использовании большего числа самозанятых работников и все чаще набирают персонал на временные и разовые контракты, согласно отчету, Guardian [6].

В отдельных случаях работодатели практикуют задержки оплаты труда удаленному сотруднику, и работнику сложно прогнозировать доходы. Даже если оплата за выполненные заказы приходит вовремя, удаленные работники обычно получают на руки меньше, чем офисные (не говоря уже о преимуществах в виде социального пакета, в т. ч. оплачиваемых обедов, отпусков; доступности личных дружеских коммуникаций с коллегами в рамках по-

зитивной налаженной корпоративной культуры и т. п.).

Существенной проблемой для удаленного работника может стать переизбыток одновременных проектов. В стремлении роста доходов (а в gig-экономике их верхний уровень фактически не ограничен) частный исполнитель может заполнить работой все свободное время, лишившись хобби, досуга с близкими и даже удовлетворения базовых потребностей.

Заключение

Дистанционная деятельность сопряжена с большим риском для работника в сравнении с традиционной формой, что определяет необходимость прикладных исследований организации удаленной работы и разработки адаптационных механизмов, учитывающих новые организационно-экономические и психологические факторы, характерные для удаленных условий труда [2].

В России трудовые отношения в удаленном формате переживают период подъема и уже стали полноценной частью рынка труда. Сфера дистанционной работы в нашей стране легла на подготовленную техническую базу: доступный скоростной Интернет в регионах и платежные системы (такие как WebMoney), высокая мощность и приемлемая стоимость персональных компьютеров и ноутбуков [1]. Кроме того, на бывшем постсоветском пространстве достаточно много высококвалифицированных специалистов, готовых работать за гонорары, относительно небольшие по сравнению с запросами удаленных работников из США и Европы.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Емельянова О. Я.* Дистанционная деятельность как актуальная форма занятости работников на мировом рынке труда / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, И. В. Шершень // Регион: системы, экономика, управление. — 2019. — № 2. — С. 35—41.

2. Современные проблемы адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности : монография / О. Я. Емельянова, И. В. Шершень, М. А. Кравец, В. С. Самсонов, М. В. Шакурова / под ред. О. Я. Емельяновой. — Воронеж : ВГПУ, 2016. — 336 с.

3. *Kwak J.* 6 essential client facing skills need gig-economy / J. Kwak, — URL: http://nation1099.com/6-essential-client-facing-skills-need-gig-economy/

4. Managing flexible workers in the emerging gig economy. — URL: https://www.workpro.com.au/managing-flexible-workers-in-the-emerging-gig-economy/

5. *McGuire R.* Gig-economy — data freelancer study / R. McGuire. — URL: http://nation1099.com/gig-economy-data-freelancer-study/

6. More than 7m Britons in precarious employment, The Guardian. — URL: https://www.theguardian.com/uk-news/2016/nov/15/more-than-7m-britons-in-precarious-employment

Воронежский государственный университет

Емельянова О. Я., кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: olga-emel@rambler.ru

Тел.: 8 (903) 854-01-86

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Воронежский филиал)

Шершень И. В., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, финансов и менеджмента

E-mail: inga_shershen@mail.ru

Тел.: 8 (903) 857-89-76

Самсонов В. С., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры естественнонаучных и социальных дисциплин

E-mail: svs1311@mail.ru

Тел.: 8 (473) 242-77-21