

ECONOMICS

Tsygankova I.V., Kruglov D.V., Prikhach A.U.

INFLUENCE OF DIGITALIZATION OF ECONOMY ON THE DEVELOPMENT OF REMOTE EMPLOYMENT

**Tsygankova I.V., Russia, Saint-Petersburg State University of
Economics, professor**

**Kruglov D.V., Russia, Saint-Petersburg State University of
Economics, professor**

**Prikhach A.U., Russia, Faculty of Social Technologies North-West
Institute of Management of the Russian Academy of Public Administration
under the President of the Russian Federation, professor**

Abstract

The article explores various aspects of teleworking - a new phenomenon in the labor market. The authors have revealed which forms of telework have now been found in Russia; in which sectors of the economy and for which professional groups the telework is used. The advantages and disadvantages of distance employment for employees of Russian enterprises are formulated.

Keywords: non-standard employment; telework; telecommuting, information technologies, vacancies, intellectual work

В течение последних десятилетий цифровизация экономики оказывает существенное влияние на рынок труда и сферу занятости. Данной теме посвящен ряд публикаций отечественных и зарубежных авторов. Но она остается явлением, требующим дальнейшего изучения, поскольку трансформация занятости под влиянием цифровизации и

виртуализации труда, исследовалась лишь фрагментарно. Нет четкого представления о том, какова численность предприятий России, активно применяющих цифровые технологии в трудовой сфере; о том, в каких секторах экономики они наиболее широко используются; о том, как изменяются формы занятости и организация труда; работники каких категорий и профессиональных групп активно вовлечены в процесс цифровизации; как изменяется положение наемного работника на предприятии, использующем последние достижения в сфере IT – технологий. Применение информационных технологий сделало возможным развитие на рынке труда дистанционной занятости (телеработы), появление виртуальных предприятий и виртуальной занятости.

Цель данной публикации – оценить влияние телеработы на рынок труда, на положение наемного работника в организации, выделить наиболее перспективные направления влияния, способствующие созданию экономики инновационного типа и постиндустриального общества, предложить меры по их развитию.

В отечественных публикациях для обозначения трудовой деятельности, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя и осуществляется с помощью информационных коммуникаций и телекоммуникаций, используются термины «дистанционная занятость», «телетруд», «телеработа», которые употребляются большинством авторов как синонимы. В зарубежной литературе для обозначения дистанционной работы применяются термины «telework» [1-5], «telecommuting» в англоязычных источниках [4,6] и «Telearbeit» в немецких источниках [7-12]. Немецкие авторы A. Büssing, A. Drodofsky K. Hegendörfer полагают, что телетруд – понятие, применимое для информационно - и коммуникационно-технически поддерживаемой трудовой деятельности, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя [8, с. 13]. Первоначально появился термин "теледоступ" (telecommuting), который был введен Джеком Найллом (США) в 1976 г. чтобы обозначить некий тип дистанционной работы по договору, а термин "телеработа" был введен в употребление Европейской Комиссией в конце 80-х гг. XX в. [18]. В России термин «телетруд» был впервые использован в публикациях Г.Э. Слезингера.

Статьи, в которых освещаются различные аспекты телетруда, появились в западноевропейских странах с 90-х гг. XX в. Первоначально в публикациях исследовались преимущества и недостатки телетруда и его

различные модели (N. Kordey) [9]; влияние телеработы на возможности карьерного роста и должностного продвижения (M. Seger) [10]; гибкость использования рабочего времени и возможность его экономии (M. Jackel) [11], условия, необходимые для успешной организации дистанционной работы, качество трудовой жизни работников, для которых используется данная форма работы (A. Büssing, A. Drodofsky, K. Hegendörfer), правовые вопросы, их урегулирование на предприятиях и в отраслевых тарифных соглашениях [12]. В публикациях последних лет, освещаются преимущественно практические вопросы: даются рекомендации по организации рабочего места телеработника дома (M. Sieber) [13], по составлению баланса рабочего и свободного времени в течение суток и избеганию рисков нарушения правильного режима труда и отдыха (J. Zimmerman) [14], по организации виртуальной коммуникации и работы в виртуальной команде [15]. Также приводятся примеры применения телетруда на предприятиях ФРГ, показаны масштабы его распространения в стране [16], даны характеристики различных средств коммуникации и программных продуктов, позволяющих эффективно организовать трудовую деятельность в рамках телеработы [17, 18, 19]. Такое смещение акцентов связано с тем, что дистанционная занятость стала широко использоваться на предприятиях различных видов экономической деятельности в Германии и других европейских странах. В настоящее время телетруд применяется на таких предприятиях, как «DATAR» во Франции, «Sparkassen-Informatik GmbH & Co.KG», «Bayer AG», «Dresdner Bank» а также в Высшем финансовом управлении г. Мюнхена и Центре обработки данных Северной Германии в ФРГ, «Schweizer Telecom PTT» в Швейцарии. В России публикации, посвященные дистанционной работе, появились в конце XX - начале XXI в. В них приводился зарубежный опыт применения дистанционной занятости, описывались изменения в трудовом законодательстве отдельных стран в результате применения телетруда (А.В. Скавитин) [20]; сформулированы характерные особенности сетевых форм организаций, основные черты дистанционных трудовых отношений (С.И. Паринов, Т.И. Яковлева) [21], приведена классификация различных форм и моделей телетруда (И.В. Цыганкова) [22]. В более поздних публикациях рассматривается специфика электронного документооборота между работодателем и дистанционным работником, преимущества и недостатки электронных трудовых и иных договоров (Трегубова В.М) [14], проблемы, существующие в сфере организации оплаты дистанционной занятости и пути их решения

(Альхименко О.Н.) [24]. Это также свидетельствует о том, что телеработа находит все большее распространение в России.

На основе анализа зарубежных публикаций можно выделить такие формы телетруда, как надомный, альтернативный, коллективный, мобильный [8, 10, 11, 14, 18]. Надомный телетруд (Teleheimarbeit) предполагает выполнение всех трудовых действий на рабочем месте дома, работник вообще не имеет рабочего места на предприятии. Численность надомных работников как в Европе, так и в России, была достаточно высокой в сравнении с численностью телеработников, работавших в рамках других форм в 90-е гг. XX в., но существенно сократилась в настоящее время. Альтернативный телетруд (alternierende Telearbeit) форма дистанционной занятости, при которой телеработник два-три дня в неделю работает на рабочем месте дома, два-три дня в неделю – на рабочем месте на предприятии. Альтернативный телетруд – самая распространенная форма занятости в современных условиях на европейских предприятиях. Коллективный телетруд – форма работы, при которой различные рабочие места дистанционных работников находятся под одной крышей (соседствующие бюро, бюро спутников, телецентры). Бюро спутников – это ситуация, когда рабочие места телеработников создаются недалеко от мест проживания самих работников предприятия, либо расположения клиентов. Обычно при организации подобных рабочих мест, предприятием арендуются подходящие для этого помещения. Соседские бюро объединяют под одной крышей сотрудников различных организаций. В европейских странах соседские бюро появились уже в начале 21 в. С 2005 г. для обозначения соседских бюро появляется термин «коворкинг». Несмотря на то, что многие зарубежные исследователи (A. Büssing, A. Drodofsky, K. Hegendörfer) причисляют коворкинг к одному из видов телетруда, на наш взгляд, данное понятие гораздо шире, так как коворкинг может представлять собой рабочие места сотрудников различных предприятий в одном офисе без использования дистанционной работы, либо «смешанную» модель, когда часть организованных рабочих мест предполагает дистанционную работу сотрудников на них, а часть – не предполагает.

При дистанционной занятости в форме телецентра организация арендует для телеработников помещение со всеми интернет-коммуникациями, рабочие места в котором оснащены программами, необходимыми для выполнения трудовой деятельности. Мобильный телетруд (mobile Telearbeit) предполагает, что рабочее место может быть

совершенно не связано с местностью, на которой располагается основное предприятие, а работа дистанционно занятого имеет разъездной характер.

На сайте www.kadrof.ru представлены вакансии 40 компаний, предлагающих дистанционную работу в различных сферах для россиян. Анализ рынка труда позволяет сделать вывод о том, что наиболее востребованы дистанционные работники в сфере IT-технологий: веб-программисты, андроид-разработчики, JavaScript-разработчики, разработчики и дизайнеры интерфейсов. Также предлагаются вакансии для переводчиков, специалистов по системам видеонаблюдения, специалистов по оценке и развитию персонала, крауд-маркетингу, журналистов-интервьюеров, писателей и авторов текстов, дизайнеров. Но число таких вакансий и удельный вес в общей численности существенно меньше, чем число предложений работы в сфере информационных технологий. В данном случае можно говорить о том, что за последние годы число компаний, использующих для своих работников дистанционную занятость, увеличилось.

Результаты исследования, проведенного нами на некоторых предприятиях России, применяющих нестандартные формы занятости, свидетельствуют о том, что из шести обследованных предприятий только два используют телетруд для своих работников (см. табл. 1).

По итогам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что в России наиболее распространены мобильный и альтернативный телетруд. Телеработа используется на предприятиях динамично развивающихся секторов экономики, применяется преимущественно для лиц интеллектуального труда. В большинстве случаев профессиональная деятельность телеработников связана с разработками в сфере IT-технологий. Но число дистанционных рабочих мест для лиц других профессий постепенно возрастает. Доля работников, для которых применяется дистанционная занятость, значительно возросла на обследуемых предприятиях за 3 года.

В 2017 г. нами было проведено социологическое исследование среди дистанционных работников ООО НПО «Интерро» и ООО НПК «Криохром», целью которого было выявить влияние дистанционной занятости на трудовую жизнь работников. Результаты проведенного исследования представлены в табл. 2 и 3.

8th International Conference "Social Science and Humanity"
23-29 March 2018

Таблица 1 Применение телетруда на предприятиях РФ 2013-2016гг.

Название предприятия	Вид экономической деятельности	Удельный вес сотрудников, для которых применяется телетруд (от общей численности персонала), %	Группы сотрудников, работающих дистанционно	Применяемая форма телетруда
ООО НПК «Криохром»	Химическая промышленность (Производство химических реагентов и химически чистых растворителей)	1-5 (2013 г.) 10-20 (2016 г.)	Специалисты инженерно-технического профиля	Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)
ООО «Возрождение»	Строительство, производство стройматериалов	Телеработа не используется	-	-
ЗАО «Карьер Коккомьяки»	Добыча и переработка природных ресурсов	Телеработа не используется	-	-
ООО НПО «Интерро»	Разработка программного обеспечения, оказание услуг в сфере компьютерных технологий	31-50 (2013 г.) 41-60 (2016 г.)	Специалисты по монтажу кабельных сетей; специалисты по системам видеонаблюдения; WEB-разработчики	Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit), мобильный телетруд (mobile Telearbeit)
ООО «Альтернатива»	Прокладка сетей и труб	Телеработа не используется	-	-
ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»	Управление воздушными полетами	Телеработа не используется	-	-

Таблица разработана авторами

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что основными положительными сторонами телетруда являются возможность выполнять работу в удобное время и сокращение затрат времени на дорогу до работы и обратно: большая часть респондентов обоих предприятий указали на данные преимущества. Большой комфорт на рабочем месте дома отметили более половины респондентов ООО НПК «Криохром» и лишь треть дистанционных работников ООО НПО «Интерро». Такая разница значений, на наш взгляд, связана с тем, что на ООО НПО «Интерро» используется не только чередующийся телетруд, но и мобильный, при котором рабочее место не является стационарным. Кроме того, различны жилищные условия и состав семьи работников данных предприятий. Почти 83 % работников ООО НПК «Криохром» и лишь 31 % ООО НПО «Интерро» отмечают, что появилось больше свободного времени. Такая разница значений связана, видимо, со спецификой профессиональной деятельности. Часть работников обоих предприятий отметили, что с появлением дистанционной занятости в их жизни почти ничего не изменилось, причем на ООО НПО «Интерро»

такие ответы дали исключительно мобильные дистанционные работники. Таким образом, положительное влияние дистанционной работы отмечают большинство респондентов на двух предприятиях, но чередующийся телетруд дает больше преимуществ, чем мобильный. Основным недостатком применения телеработы является сложность совмещения профессиональной жизни и семьи. Такие проблемы испытывают телеработники, занятые в рамках чередующегося телетруда на двух предприятиях. Часть сотрудников ООО НПК «Криохром» отмечает, что на работе отрицательно сказывается недостаток общения с коллегами и советов руководителя, а почти треть работников ООО НПО «Интерро» отмечают риск неравномерной нагрузки из-за плохой самоорганизации работы.

Таблица 2 Что изменилось в Вашей жизни в лучшую сторону благодаря дистанционной занятости?

Положительные стороны дистанционной занятости	Доля работников, в % от общей численности телеработников предприятия		Применяемая форма телетруда	
	ООО НПК «Криохром»	ООО НПО «Интерро»	ООО НПК «Криохром»	ООО НПО «Интерро»
Сократились или исчезли затраты времени на дорогу до работы и обратно	83	77	Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)	Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)
Появилась возможность выполнять работу в удобное время суток	83	85		Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit), мобильный телетруд (mobile Telearbeit)
Большой комфорт на рабочем месте дома	67	31		Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)
Появилось больше свободного времени	83	31		Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)
Почти ничего не изменилось	17	23		Мобильный телетруд (mobile Telearbeit)
Нет тотального контроля, но есть возможность заниматься любимым делом	-	31		Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit), мобильный телетруд (mobile Telearbeit)

Таблица разработана авторами

Таблица 3 Какие недостатки дистанционной занятости существуют для Вас?

Отрицательные стороны дистанционной занятости	Доля работников, в % от общей численности телеработников предприятия		Применяемая форма телетруда	
	ООО НПК «Криохром»	ООО НПО «Интерро»	ООО НПК «Криохром»	ООО НПО «Интерро»
Семья иногда мешает	33,3	38,4	Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)	Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)
Иногда не хватает общения с коллегами и советов руководителя	16,6	-		Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)
Неравномерная нагрузка: иногда работать не хочется, а потом за короткий промежуток времени необходимо выполнить значительный объем работы	-	30,7		Чередующийся телетруд (alternierende Telearbeit)

Таблица разработана авторами

В этой связи можно сделать следующие выводы: дистанционная работа дает гораздо больше преимуществ работникам, чем недостатков, но для того, чтобы трудовая деятельность осуществлялась успешно, необходимо соблюдение следующих условий:

- на предприятии должен быть высокий уровень организации труда, а дистанционную занятость целесообразно применять для работников с высоким уровнем ответственности и самоорганизации;

- рабочее место дома должно быть организовано и обособлено, чтобы создать благоприятные условия для выполнения трудовых функций;

- чередующийся телетруд предпочтительнее в сравнении с мобильным, так как снижается риск потери профессиональной компетенции, социальной изоляции и потери организационных связей. Поэтому при организации дистанционной работы целесообразно применять данную форму работы. Но следует учитывать, что

использование мобильного телетруда иногда обусловлено спецификой трудовой деятельности и его применения нельзя избежать.

Кроме вышеперечисленных преимуществ, телеработа способствует созданию рабочих мест для работников удаленных и депрессивных регионов. Благодаря дистанционной занятости повышаются шансы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также молодежи, получающей образование. На наш взгляд, телетруд – это форма занятости будущего, которая в последующие годы будет развиваться и способствовать формированию экономики инновационного типа в стране.

References

- [1] Huws U., Korte B., Robinson S. *Telework: towards the elusive office*. Wiley, 1992. – 292 pp.
- [2] Ellison N. *Telework and social Change. How technology is reshaping the boundaries between home and work*. Greenwood publishing group, 2004. – 169 pp.
- [3] Offstein E., Morwick J. *Making telework work: leading people and leveraging technology for high-impact results*. – Nicholas Brealey publishing, 2011. – 208 pp.
- [4] Bachelor N. *Telework: how to telecommute successfully*. – Government training incorporated, 2011. – 152 pp.
- [5] Mahler J. *The Telework Divide Managerial and Personnel Challenges of Telework*. *Review of Public Personnel Administration* 32, 2012. – 407-418 pp.
- [6] Adeel A., Azam I., Tahir N., Yusra A., Farah H. *Telecommuting: Impact on productivity of telecommuters*. // 2014 IEEE International Conference on Management of Innovation and Technologie. – Singapore: IEEE, 2014.
- [7] Melasch D. *Die Home Office Generation. Telearbeit als Arbeitsform der Zukunft*. – Verlag Dr. Müller, 2013.
- [8] Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens*. – Göttingen, Bern, Toronto, Seattle.: Hogrefe-Verlag, 2003. – 275 S.
- [9] Kordey N. *Telearbeit erfolgreich realisieren*. – Viewag + Teubner Verlag, 1996. – 355 S.
- [10] Seger M. *Alternierende Telearbeit - Flexible Grenzen: Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeits(zeit)modells*

- (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft). – Darmstadt: Shaker, 2006. – 436 S.
- [11] Jackel M. Alternierende Telearbeit: Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form Arbeitsorganisation. – VS Verlag für Sozialwissenschaften Auflage, 2001. - 216 pp.
- [12] Kamp L. Telearbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. Wuppertal – Düsseldorf: der Setzkasten GmbH, 2000. – 102 pp.
- [13] Sieber M., Recknagel P. Ich bin dann mal im Home Office. Der Masterplan zu mehr Flexibilität. – Leobell, 2014. – 189 pp.
- [14] J. Zimmerman. Arbeitspausen im Home Office: eine Untersuchung des Pausenverhaltens, der Erholungsplanung und des Erholungserlebens bei alternierenden Telearbeitenden an Hochschulen. – Lengerich: PabstScience Publishers, 2016.
- [15] Berkun S., Lamberty-Klaas I. Mein Jahr ohne Hosen. Arbeiten für das Unternehmen von morgen. Weinheim: Wiley-VCN Verlag & Co KGaA, 2014. – 295 pp.
- [16] Schiffer O. Telearbeit: Chance oder Nachteil für Beschäftigte und Unternehmen. Degel, 2017. – 23 pp.
- [17] Pfisterer S., Streim A., Hampe K. Arbeit 3.0 - Arbeiten in den digitalen Welt. - Berlin : Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V., 2013.
- [18] Ruchhöft M., Wilke M. Mobiles Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte. 1. Auflage. – Bund-Verlag, 2017.
- [19] Puxbury L., Higgins C., Smart R., Stevenson M. Mobile Technology and Boundary Permeability. *Brit J. Manage* 25, 570-588 pp.
- [20] Skavitin A.V. Telework in the world economic practice // *Management in Russia and abroad*. - 2004. - №. 6
- [21] Parinov SI Economy of the 21st century. on the basis of Internet technologies [Electronic resource] // S.I. Pari-nov, T.I. Yakovleva. 2013 URL: <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/economy21.htm> (02.03.2018 г.).
- [22] Tsygankova I.V. Teletrud as one of the forms of non-standard employment of workers (the experience of the FRG) // *Bulletin of the Saratov State Social and Economic University*. - 2008. - No. 1 (20). - P. 57-59.
- [23] Tregubova V.M. Computer technologies and di-station employment of workers. // *Socio-economic phenomena and processes*. - 2013. - No. 2. - P. 117-120.

***8th International Conference “Social Science and Humanity”
23-29 March 2018***

- [24] Alhimenko ON Remote employment: the concept, content and modern features. // Issues of structuring the economy. - 2012. - № 3.// <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnaya-zanyatost-ponyatie-soderzhanie-i-sovremennye-osobnosti>
- [25] Kruglov D.V., Bartenev S.V. Science and innovation in the context of the development of the state's economy Science and Humanity № 2, 2017. The collection includes 7th The International Conference «Social Science and Humanity» by SCIEURO in London, 23-29 September 2017.

Zakharchenko E. S., Greshnova T.M.

PROBLEMS IN CONTACTS OF APPRAISERS

Zakharchenko Elena Sergeevna, Russian Federation, Rostov State University of Economics (RINE)

Greshnova Tatiana Mikhailovna, Russian Federation, Rostov State University of Economics (RINE)

Abstract

In a the market economy, banks, in the process of lending, take on a row of risks, the amount of which, depending on the type of the loan and customer, can vary. The main risk-reducing instrument for a credit institution is mortgage property, as one of the possible types of collateral. The article considers the functions and necessity of the pledge. Also, the article highlights the main problems arising in the interaction of banks and appraisers.

Keywords: collateral, credit, valuation report, appraiser, self-regulating organization

Среди инструментов хеджирования кредитных рисков одним из самых надежных признан залог. Однако, принимая имущество в качестве залога, банк должен удостовериться в его качестве, полноте и достаточности. Для выполнения данной цели кредитный институт или заемщик обращаются к услугам профессиональных оценщиков. Залог также является довольно гибким инструментом предоставления обеспечения по кредитной сделке, так как в качестве него может быть предоставлены различные виды имущества и имущественных прав (рисунок 1). Залог выполняет следующие функции:

- стимулирование возврата предоставленных банком кредитных средств;
- сдерживание наращивания кредитной задолженности заемщика у прочих финансовых организаций;