

считает Наталья Гончарова, директор по маркетингу Astera в альянсе с BNP Paribas Real Estate. «В нашей компании есть лишь один пример — IT-отдел, успешно справляющийся со своими обязанностями, не находясь при этом сто процентов рабочего времени в офисе», — приводит пример госпожа Гончарова.

Екатерина Марковец, управляющий партнер УК «Магистр», считает, что включение таких сотрудников в работу позволяет быть гибкими при выполнении заказов, когда важна срочность, а все внутренние специалисты заняты. Также есть узкопрофильные специалисты, для которых просто нет постоянной загрузки, но они незаменимы на отдельных проектах, поясняет госпожа Марковец.

Вера Соснина, менеджер по персоналу АРИН, говорит, что удаленная работа разбивает понятие «команда» в компании. «Такие сотрудники не приходят в офис, не знают корпоративной жизни, новостей, — рассуждает госпожа Соснина. — С другой стороны, у нас есть узкие специалисты, напрямую не связанные со спецификой нашей компании, которые работают удаленно. Сюда же можно отнести и работников, которых мы нанимаем по договорам подряда, когда штатные единицы физически не справляются с объемом работы».

Число специальностей, представители которых могут работать удаленно, растет по мере развития информационных технологий. «Фрилансер сегодня может работать где угодно. Бухучет, IT, PR, инженерия, дизайн, проектирование — еще совсем недавно специалисты этих областей были зависимы от наличия качественного рабочего места, а сегодня рабочее место там, где есть выход в интернет, то есть везде», — добавляет Анастасия Ильина генеральный директор компании NWTs/«Северо-Западные тентовые системы».

Ольга Шматко, руководитель пресс-службы HeadHunter по Санкт-Петербургу, считает, что удаленная работа отлично подходит для лиц с ограниченными физическими возможностями, женщин в декретном отпуске, пенсионеров. «Кроме того, растет интерес к удаленной работе как формату занятости в принципе: стрессовый период поиска работы и удержания рабочего места прошел, сейчас людям важно, чтобы работа оставляла время для других интересов, увлечений, семьи. Как показал глобальный опрос соискателей, проведенный hh.ru в марте 2012 года, для 52 процентов респондентов возможность самостоятельно регулировать режим своей занятости — важный фактор лояльности к работодателю», — полагает госпожа Шматко.

БЕЗ ПРИВЯЗКИ Некоторые работодатели, по данным HeadHunter, даже переводят штатных специалистов на удаленную работу для экономии офисного пространства, сокращения издержек на содержание рабочего места, а также по желанию самих работников.

«Опыт показывает, что офисный сотрудник, работающий в режиме сокращенного рабочего дня или недели, очень часто бывает не менее эффективен сотрудника, работающего полный день на сопоставимой позиции. Как правило, большая часть работы такими сотрудниками выполняется дома, а доступность специалиста для взаимодействия обеспечивается предоставлением современного



АЛЕКСАНДР ПЕТРОВСКИЙ
ЕСЛИ В 2012 ГОДУ С ФРИЛАНСЕРАМИ РАБОТАЛИ ТОЛЬКО 3% КОМПАНИЙ, ТО В ЭТОМ ГОДУ ТАКИХ НАСЧИТЫВАЕТСЯ УЖЕ 6%

средства связи — ноутбука с удаленным подключением к почтовым серверам. Мы используем и будем развивать такую форму работы. Она удобна как организации, так и сотрудникам компании», — рассказывает Алексей Устинов, директор по персоналу и корпоративным вопросам компании «ЮИТ Санкт-Петербург».

Однако удаленному сотруднику бессмысленно поручать слишком короткую (например, оценка квартиры) или наоборот, слишком сложную работу, над которой работает целая команда (оценка крупного бизнеса, концепция), считает Екатерина Марковец. Во втором случае удаленный сотрудник может выполнять какую-то достаточно обособленную часть проекта, но не может быть основным исполнителем или руководителем проекта, отмечает она.

Вопрос контроля за работой удаленных сотрудников в каждой компании решается по-своему.

Александра Смирнова считает, что наиболее целесообразно использовать систему KPI, которая позволяет контролировать выполнение поручений и повышать эффективность системы мотивации. «В таком случае сотрудники четко понимают, что их заработная плата состоит из фиксированного оклада и переменной части в виде бонусов, и поэтому они заинтересованы в качественном выполнении поставленных задач», — поясняет госпожа Смирнова.

«Контроль может осуществляться посредством заключения договора подряда, в котором прописываются все условия, в том числе и условия оплаты. Чаще всего практикуется предоплата в размере 30–50 процентов от оговоренной суммы, остаток же выплачивается только после полного завершения и согласования проекта заказчиком», — говорит Наталья Гончарова.

«Нужна четкая постановка задач и понимание времени и объема выполняемых работ, — поясняет Янина Фельдман, директор по персоналу и административным вопросам Knight Frank St Petersburg. — Как правило, мы работаем с людьми в таком режиме только после того, как они уже работали в офисе, показав себя организованными и эффективными сотрудниками».

Для проектов, требующих привлечения большого количества фрилансеров, существуют специальные интернет-платформы, которые позволяют контролировать деятельность дистанционно, отмечает Анастасия Ильина.

РАСПЛАТА ЗА СВОБОДУ Ольга Дученко отмечает, что согласно закону режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. «При этом неясно, как работодатель должен выполнять обязанности по учету рабочего времени, рассчитывать размер вознаграждения (особенно при повременной оплате труда)», — сетует госпожа Дученко.

Размер заработной платы удаленных сотрудников зависит от профиля их деятельности и, как правило, не отличается от доходов штатных работников на аналогичной должности, говорит Ольга Шматко. Так, средняя зарплата по вакансиям с удаленной работой в Петербурге составляет 31,8 тыс. рублей, а по вакансиям с работой в офисе — 32,5 тыс. рублей.

Алексей Устинов полагает, что надомный труд оплачивается ниже, если это не уникальный продукт или редкая профессия. В любом случае это взаимовыгодный компромисс — обмен свободного времени и гибкости в работе на деньги, уверен господин Устинов.

НЕЯСНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ Эксперты рынка считают, что в ближайшие несколько лет популярность удаленной занятости станет набирать обороты.

«Удаленная работа — это вызов и неизбежность ближайших трех-пяти лет. Этому будут способствовать развитие средств коммуникации, и, безусловно, наличие этой формы работы станет конкурентным преимуществом организаций в борьбе за таланты, которым все больше требуется свобода (отсутствие формальной привязанности к рабочему месту), — прогнозирует Алексей Устинов. — Уже сейчас в шкале ценностей большинства специалистов получаемый доход не на первом месте. Значимость интересной работы, самореализации и ценность сбалансированной личной жизни будут возрастать с каждым годом».

Евгений Богданов считает, что в России удаленная занятость будет приживаться довольно долго, так как это вопрос менталитета, отношения к работе и к ответственности. «К сожалению, у нас еще многие могут работать только из-под палки. Когда люди в силу своих качеств смогут работать удаленно без понижения эффективности своей работы, тогда это явление и получит развитие. А пока контролировать сложно, и работодатель находится в сильной зависимости от такого сотрудника перед заказчиком», — резюмирует господин Богданов.

К тому же, несмотря на принятие мер по модернизации трудового законодательства и формализации отношений с дистанционными работниками, на данном этапе закон не решил всех проблем, связанных с трудоустройством этой категории работников, констатирует Ольга Дученко. Работодателям будет проще остаться в поле гражданско-правового регулирования или устных договоренностей, прогнозирует эксперт. ■