

*Волошина И.А., кандидат психологических наук,
директор по развитию системы профессиональных
квалификаций, ФГБУ «Научно-исследовательский
институт труда» Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации
Россия, Москва*

*Баргоякова И. И., кандидат социологических наук,
доцент, старший научный сотрудник, Центр развития
профессиональных квалификаций, ФГБУ «Всероссийский
научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
Россия, Москва*

*Новикова Т. Р., научный сотрудник, Центр методологии
бухгалтерского учета, ФГБУ «Научно-исследовательский
финансовый институт Министерства финансов
Российской Федерации»;
Россия, Москва*

Аннотация

Цифровизация производства лежит в основе трансформаций содержания труда и социально-трудовых отношений. Возникают новые сферы, виды, средства приложения труда; создаются виртуальные рынки труда, виртуальная занятость, трудовая онлайн среда. В условиях пандемии усилилось внимание к проблемам дистанционной занятости, приобрела большую актуальность дистанционная (удаленная) работа. Возникшие на практике конфликты между работодателями и дистанционными работниками потребовали законодательного урегулирования данных вопросов. Вступивший в силу с 1 января 2021 года Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 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» [1] регулирует различные аспекты труда дистанционных работников.

Основное внимание в статье сфокусировано на особенностях дистанционной работы, практике применения дистанционных форм занятости

в условиях пандемии в различных организациях, преимуществах и недостатках дистанционной работы, вакансиям по дистанционной работе, отечественному опыту регулирования дистанционной работы.

Ключевые слова: дистанционная занятость, дистанционная (удаленная) работа, работник, работодатель, требования дистанционной работы к персоналу, пандемия.

Annotation

The digitalization of production underlies the transformations of the content of labor and social and labor relations. New spheres, types, means of labor application appear; virtual labor markets, virtual employment, and online labor environment are being created. In the context of the pandemic, attention to the problems of remote employment has increased, and remote work has become more relevant. The conflicts that arose in practice between employers and teleworkers demanded legislative regulation of these issues. The Federal Law of December 8, 2020 No. 407-FZ "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote work and temporary transfer of an employee to remote work at the initiative of the employer," which entered into force on January 1, 2021 in exceptional cases" [1] regulates various aspects of the work of teleworkers.

The main attention in the article is focused on the peculiarities of remote work, the practice of using remote forms of employment in a pandemic in various organizations, the advantages and disadvantages of remote work, vacancies for remote work, domestic experience in regulating remote work.

Key words: distance employment, remote work, employee, employer, requirements of remote work to personnel, pandemic.

В настоящее время все более актуальной становится проблема разработки соответствующих цифровой экономике современных инструментов управления человеческими ресурсами. В этих условиях дистанционная занятость¹, дистанционная работа являются важным этапом развития трудовых отношений. В общественном виде дистанционная занятость представляет собой форму организации труда, определяющая специальный характер и условия работы, позволяющие осуществлять трудовую деятельность дистанционно [2].

Обратим внимание, что еще 8 лет назад Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) была введена глава, связанная с особенностями регулирования труда дистанционных работников. В условиях пандемии коронавируса внимание к

¹ Под занятостью, как таковой, официально понимается «деятельность граждан, связанных с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход» (ст. 1 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

этому вопросу существенно усилилось и дается следующая официальная трактовка. «Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей общего пользования (ст.312.1 ТК РФ).

Рассмотрим далее результаты ряда исследований, опросов, различные, порой противоречивые точки зрения на проблему дистанционной работы в период пандемии, показывающие ее положительные и негативные аспекты, возможные риски.

Прежде всего подчеркнем, что руководством страны была отмечена высокая готовность к переходу к работе в онлайн-формате в период распространения коронавируса [3]. В условиях коронавируса в России на дистанционную работу перешли целые отрасли экономики: в первую очередь это образование, наука, частично онлайн-службы и торговля.

Так, исследования, проведенные Аналитическим центром Национального агентства финансовых исследований в апреле 2020 года, показали, что при дистанционном формате работы сервисы доставки стали очень популярными. Большинство российских интернет-пользователей (67%) за время самоизоляции совершали покупки онлайн, а каждый четвертый (26%) заказывал доставку продуктов питания на дом. Еще одним трендом стала телемедицина. Автономная некоммерческая организация «Российская система качества» (Роскачество) отмечает, что удаленная медицина, высокотехнологичная медицина (например, с использованием нейросетей) и мобильная медицина соединились воедино в период пандемии для помощи и врачам, и больным. Дистанционная предварительная диагностика (а также мобильная диагностика по косвенным признакам) COVID-19 стала важным фактором, который позволяет людям, испытывающим симптомы средней интенсивности, не посещать врача и получать помощь удаленно [4].

В конце 2020 года сообщалось, что 60% опрошенных в этом году стали работать продуктивнее с использованием дистанционного формата, 27% - сочли, что остались на том же уровне [3]. По данным же исследования OnePoll, 69% сотрудников считают себя более эффективными на дистанционной работе, а 83% полагают, что такой формат работы позволит им лучше сочетать работу и личную жизнь. При удаленной работе будет меньше суммарная усталость, во всех отношениях будет выше комфорт жизни. В итоге может быть взрывной рост этой формы занятости [5].

Министерством промышленности и торговли РФ была открыта витрина технических решений для организации процесса дистанционной работы промышленных предприятий, которая размещена на портале Государственной информационной системы промышленности (ГИСП). Для предприятий промышленности доступны апробированные продукты, предназначенные для дистанционного мониторинга и управления производственным оборудованием и логистическими процессами, организации удаленных рабочих мест и формирования всей необходимой виртуальной инфраструктуры. Представлены также сопутствующие решения для обеспечения безопасности информационного обмена. По подсчетам независимых экспертов, 30-40% промышленных предприятий РФ можно перевести на дистанционную работу без потери качества управления. Одним из основных плюсов такой работы разработчики называют сокращение материальных издержек и временных затрат сотрудников².

Центр компетенций по кадрам для цифровой экономики Национальной программы «Цифровая экономика РФ» при участии консорциума российских компаний с большим опытом ведения бизнеса дистанционно создал портал Удаленнаязанятость.рф. Компании поделились на портале своими нормативными документами, внутренними регламентами, инструкциями по настройке цифровых сервисов и лайфхаками психологической поддержки дистанционных работников, открыли массовый доступ к своим учебным курсам, ранее доступным только своим сотрудникам. Через указанный портал любая компания может направить своих сотрудников на курсы по продуктивной дистанционной работе от Ростелеком. Управлять удаленными командами их руководителей научит Сбербанк. «Яндекс» делится на портале рекомендациями для разработчиков, а «Мегафон» - инструкциями по эффективному переводу в онлайн бизнес-процессов по работе с клиентами и партнерами. Портал собрал уже более 120 лучших практик, сервисов и инструкций от крупнейших российских компаний [6].

По данным комплексного исследования ВЦИОМа (опрос 1600 респондентов) в мае 2020 года в восемь раз выросло число граждан, работающих дистанционно в условиях самоизоляции. До пандемии коронавируса дистанционно трудились лишь 2% опрошенных, а сейчас на дистанционную работу (полностью или частично) перешли 16%. В основном это специалисты с высшим образованием в бюджетной и коммерческой сферах, частично госслужащие, жители двух столиц и городов-миллионников. При этом более чем для 80 процентов россиян режим занятости в связи с пандемией остался прежним. Исследование ВЦИОМа³ показало, что переход

² Ментюкова С. Минпромторг представил разработки для удаленной работы промпредприятий. URL: <https://rg.ru/2020/06/29/minpromtorg-predstavil-razrabotki-dlia-udalenoj-raboty-prompredpriatij.html>

³ Подцероб М. ВЦИОМ: Россияне освоили дистанционную работу, но она им не нравится. Какие цифровые навыки понадобились для дистанционного труда. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/05/14/830289-vtsiom-rossiyane-distantsionnyu-rabotu>

на дистанционную работу произошел в целом безболезненно. Большинству опрошенных (81%) не пришлось осваивать никаких новых навыков, чтобы начать работать в дистанционном режиме. Те, кто все же столкнулся с такой необходимостью, в основном осваивали новые программные продукты (47%), программу Zoom (17%), учились работать на компьютере (14%), учились работать в мессенджерах (13%). Исследователи попытались измерить уровень владения различными цифровыми компетенциями среди россиян. Хуже всего, признались респонденты, обстоит дело с монтажом видео и подготовкой презентаций, лучше всего – с фотосъемкой, поиском информации в интернете и перепиской в мессенджерах.

В целом 60% респондентов сообщили, что удовлетворены своими познаниями в цифровых технологиях. А 32% россиян считают, что отлично владеют цифровыми навыками. В этой группе ожидаемо обнаружился наибольший процент работников, перешедших на дистанционный режим работы, – 28%.

Вторая группа (32%) считает, что обладает цифровыми навыками выше среднего уровня. Среди этих респондентов на дистанционную работу перешли 17%.

Наименьший прогресс в переходе на дистанционный режим показали 18% опрошенных, оценивших свои цифровые навыки как соответствующие уровню ниже среднего, и 21% с совсем низкими цифровыми навыками. В этих группах на дистанционную работу перешли всего 9 и 3%, соответственно. Причем в группе респондентов с самыми низкими цифровыми навыками 62% составили женщины.

Большинство респондентов (61%) недовольны дистанционной работой либо совершенно, либо в значительной степени. Треть опрошенных говорят, что их работа требует общения с людьми, 15% утверждают, что дома невозможно сосредоточиться на работе, еще 10% надоело сидеть дома, 8% жалуются на большой объем работы, а 7% недовольны качеством интернета и маломощными компьютерами.

Те, кому нравится работать дистанционно, чаще всего аргументируют свое отношение тем, что им не надо тратить время на дорогу (31%). Для 26% ценны гибкий график и возможность самостоятельной организации своего времени. Еще 17% считают домашнюю обстановку более комфортной, а 13% утверждают, что у них стало больше свободного времени.

Другой пример. По данным исследования компании «Мегаплан», в условиях дистанционной работы рабочий день стал дольше для 21,5% россиян. Еще 12% признались, что справляться с работой стало сложнее из-за возросшего количества задач, рабочих чатов и звонков. Только треть опрошенных рады тому, что стали экономить время на дороге до офиса и обратно. Россияне в этой тенденции не отстают от других стран. Как сообщил Bloomberg со ссылкой на данные компании NordVPN, в США из-за карантина рабочий день сотрудников вырос в среднем на 40% - до 11 часов. Это самый существенный прирост в мире. Во Франции, Канаде, Испании и

Великобритании рабочий день увеличился в среднем на два часа. У большинства это происходит за счет утреннего времени, когда люди начинают работать раньше, чем обычно. Из-за пандемии сотрудники стали более сфокусированными, а рабочее время в период кризиса продолжит увеличиваться. Предполагается, что после того, как связанные с пандемией ограничения будут сняты, многие компании пересмотрят свое отношение к работе из дома. По данным «Мегаплана», сейчас 52,3% россиян готовы выполнять больше задач и брать дополнительные обязанности, чтобы сохранить зарплату на прежнем уровне. Еще около 15% опрошенных ради сохранения зарплаты готовы увеличить количество рабочих часов. А 16% готовы к сокращению зарплаты, если работодатель введет четырехдневную рабочую неделю или сменный график. 7,4% согласились бы на более низкий оклад, если бы их перевели на постоянную работу из дома [7].

Исследования Департамента социологии НИУ ВШЭ показывают, что люди, работающие в дистанционном формате, отмечают следующие преимущества своего положения: возможность работать в удобное для них время, отсутствие затрат на дорогу до работы и обратно, возможность переключаться на другие дела и легче концентрироваться на поставленной задаче, отсутствие дресс-кода и внимания со стороны других людей, а также лучшую обеспеченность техникой и рабочими материалами. Среди негативных аспектов отмечается, в частности, нехватка общения с другими людьми, непонимание со стороны родственников, желающих активнее вовлечь их в домашние дела, наличие отвлекающих факторов и шумов, которые мешают сосредоточиться. Но в целом, дистанционная занятость считается перспективным будущим, поскольку развитие технологий, четвертая промышленная революция, переход к цифровизации потребуют усиленной роли именно квалифицированных людей. Здесь главными станут знания и компетенции, и значительно меньшей станет роль неквалифицированных людей, которые будут экономически лишними. Они сохранятся, но их труд будет низкооплачиваемым [8].

Сервис Работа.ру в начале октября 2020 г. провел исследование и выяснил, сколько жителей России уже перешли на дистанционный режим работы, и как, по их мнению, должна меняться зарплата дистанционных сотрудников. В опросе приняли участие более 4500 пользователей сервиса из всех регионов страны.

Лишь 5% респондентов отметили, что их руководство перевело на дистанционную работу весь штат компании. 14% опрошенных отметили, что в их компаниях дистанционно работают только часть сотрудников. 9% жителей России разрешили самим выбирать, где работать – в офисе или дома. При этом 72% респондентов рассказали, что в их компаниях все продолжают работать в обычном режиме.

50% жителей России считают, что менять зарплаты сотрудникам на удаленке не нужно. При этом 46% опрошенных уверены, что работодатели должны повышать зарплаты дистанционным работникам и компенсировать

затраты на коммунальные платежи, интернет и мобильную связь. 4% респондентов отметили, что, по их мнению, зарплаты дистанционным сотрудникам надо снижать⁴.

В целом, для работодателей выделяют следующие преимущества дистанционной работы:

- экономия расходов на аренду и оборудование рабочих мест, электроэнергию;
- экономия затрат на оплату труда (зачастую дистанционный работник готов трудиться за меньшую оплату взамен на возможность более свободно организовывать свое рабочее время, а также не тратить время на дорогу до работы);
- возможность привлечь к работе экспертов, проживающих в другой местности;
- внедрение гибкого подхода к организации труда увеличивает такие показатели, как вовлеченность работников, их удовлетворенность трудом и рабочим пространством, лояльность работодателю.

Среди преимуществ дистанционной работы для работников отмечается:

- возможность более свободно распоряжаться своим временем;
- возможность найти работу в организации, находящейся в другой местности;
- возможность успешно сочетать работу и личную жизнь (в литературе часто употребляется термин «work-life balance»);
- для инвалидов, женщин с маленькими детьми, пенсионеров это часто едва ли не единственная возможность работать;
- возможность работать в комфортной для себя обстановке;
- возможность совмещать несколько мест работы [9].

Перечислим семь рекомендуемых приложений для дистанционной работы: Trello; Shoeboxed; Pomodoro; Viber; Dropbox; Evemote; TeamViewer⁵. Заметим также, что крупный бизнес выпускает рекомендации для своих сотрудников и рынка в целом по вопросу приспособления к дистанционной работе⁶.

Рассмотрим далее более подробно некоторые негативные аспекты дистанционной работы.

По информации Роструда больше всего недопонимания между работниками и работодателями возникло в период переводов на дистанционную занятость, в том числе в части электронного кадрового

⁴ Почти половина россиян считают, что за удаленку надо доплачивать. URL: <https://www.executive.ru/sections/hr-news/news/2095161-pochti-polovina-rossiyan-schitaut-chto-za-udalenuku-nado-doplachivat>

⁵ Болотин В. Семь лучших приложений для удаленной работы. URL: <https://rg.ru/2020/04/17/sem-luchshih-prilozhenij-dlia-udalenoj-raboty.html>

⁶ Камнева К. Крупный бизнес дал советы, как приспособиться к удаленной работе. URL: <https://rg.ru/2020/04/14/krupnyj-biznes-dal-sovety-kak-prisposobitsia-k-udalenoj-rabote.html>

документооборота. Поэтому круглосуточная телефонная горячая линия была организована в Роструде в связи с возникшей эпидемической ситуацией и стала одним из наиболее востребованных каналов коммуникации по вопросам соблюдения трудового законодательства [10].

Служба исследований hh.ru опросила 419 сотрудников компаний, работающих в настоящее время на дистанционной основе, о том, трудно ли им дома сосредоточиться на работе. Самая высокая доля «сосредоточенных» ожидаемо оказалась среди тех, кто живет в одиночку или вдвоем, а самая существенная доля наименее сосредоточенных — среди тех, у кого большая семья. Самыми отвлекающими от работы факторами опрошенные назвали чувство голода и необходимость готовить еду, детей, взрослых членов семьи. Еще один опрос этой службы показал, что у большинства перешедших на дистанционный формат работы (у 72%) отношения с начальством после этого не изменились, ухудшились они у 16%, а улучшения заметили лишь 4% (остальные затруднились с ответом)⁷.

Исследование, проведенное специалистами Всемирного экономического форума, показало, что наемные работники считают главными вызовами дистанционной работы «сотрудничество и коммуникацию» и «невозможность отключиться от работы» [11]. Достаточно близки к этим выводам результаты другого исследования, в котором говорится о тревожных последствиях длительной дистанционной работы и выделяются 4 основных повода для беспокойства.

1. Одиночество

Социальная изоляция становится реальной проблемой. Как правило, сотрудники чувствуют себя одинокими, если организация должным образом не развивает культуру виртуального сотрудничества и не поддерживает связи и общение между сотрудниками. Вызывает тревогу, что кризис может усугубить существующее неравенство рабочей силы, еще больше навредив менее адаптивным, менее обучаемым, не готовым к цифровизации и слабым сотрудникам.

2. Тревога

Неуверенность и неопределенность вызывает тревогу. Несмотря на все разговоры о гибкости, адаптации, приспособляемости, принятии неопределенности в качестве нормы для выживания и процветания в VUCA-мире, большинство людей по-прежнему настраивает свои привычки под скучную и предсказуемую среду обитания. Это означает, что дистанционная работа наедине с самим собой не так проблематична, как перспектива заниматься ею в течение неопределенно долгого времени.

3. Стресс

Любые изменения могут привести к стрессу. Поэтому лучшим показателем, насколько хорошо люди справляются с дистанционной работой,

⁷ Что и кто больше всего отвлекает от работы на удаленке? URL: https://pushkino.hh.ru/article/26771?from=article_27138

является то, работали ли они «на удаленке» раньше. Между теми, кто сам выбрал дистанционную работу до этого кризиса и продолжает работать, и теми, кто был вынужден переключиться в режим «работа на дому» существует большая разница. Для первых «новая норма» – всего лишь привычный и удобный способ работать из дома. К сожалению, большинство людей не попадают в эту категорию, но даже тем, кто, казалось бы, не должен был испытать сильного дискомфорта от дистанционной работы, пришлось напрягаться, чтобы приспособиться к другим, которые были вынуждены переключиться на виртуальную работу или вообще перестать работать.

4. Личное общение ничем не заменить

Невозможно просто игнорировать эволюционные процессы и заменить миллионы лет личного взаимодействия технологически опосредованными или виртуальными коммуникациями. Если Zoom и подобные ему инструменты и помогли нам воссоздать виртуальный опыт общения близкий к личному, то это случилось не только благодаря технологиям, но и силе человеческого воображения. Большая часть технологий, которые мы используем для удобства, заключается в том, чтобы воспроизвести реальный жизненный опыт. Многие сходятся во мнении, что виртуальный контакт – это всего лишь дешевая замена реальному контакту [12].

Несколько иначе ограничения дистанционной работы описываются в другом исследовании, где выделяется следующее.

Физические ограничения:

- ограниченность пространства в домашних условиях;
- неумение профессионально пользоваться компьютером;
- большое количество людей не имеют дома современных гаджетов, и прежде всего, компьютеров;
- далеко не везде есть хороший интернет и бесперебойная подача электричества;
- в онлайн – нет работы.

Психологические причины, тормозящие развитие онлайн занятости, дистанционной работы:

- нежелание работника признаться, что у него нет компьютера и он не умеет грамотно работать с программами;
- требование другой самоорганизации руководителей, работников;
- большинство людей, работников не могут выдерживать длительного одиночества, причем среда для огромного количества профессий является основным стимулом для созидательной профессиональной деятельности, инноваций;
- проблема статуса работника в глазах его родственников, поскольку не так много руководителей, понимающих и умеющих сохранить достоинство исполнителя и повысить его мотивацию;
- устройство на работу не ради высокой зарплаты, а с целью социализации, обучения различным умениям и навыкам, имеющимся у коллег,

физического ухода из дома по разным причинам, интересного общения с клиентами и т.д.

В этом исследовании особо подчеркивается, что интернет не способен пока перекрыть многие массовые профессии, чтобы кардинально изменить всю структуру экономики и занятости людей, являясь лишь источником, средством оптимизации процессов и возникновения новых способов коммуникации. Однако его влияние пока по самым разным оценкам невелико и не превышает 3-4% [5].

Остановимся отдельно на вопросе контроля за выполнением работником трудовой функции дистанционно, учитывая различные точки зрения, подходы.

Так, опрос 2600 респондентов (1000 представителей работодателей, 1600 сотрудников на дистанционной работе), проведенный сервисом по поиску высокооплачиваемой работы Super.job в период с 11 по 20 января 2021 года в 155 населенных пунктах всех округов России, показал следующее.

70% работодателей не требует от специалистов, работающих вне офиса, отчета об их местонахождении, гораздо важнее, справляется ли сотрудник с дистанционной работой. В 19% компаний считают, что дистанционный работник обязан сообщать о своем местонахождении руководителю.

28% удаленных сотрудников сообщают работодателям о своем месте работы, причем от 11% этого требует руководитель, а 17% уведомляют об этом по собственной инициативе. Большинство же дистанционных работников (72%) не уведомляет свое руководство где они находятся территориально в рабочее время. При этом 71% предпочитает работать именно из дома, хотя отдельное помещение для работы имеют лишь 37% удаленных сотрудников.

Следует отметить, что в настоящее время работодатель имеет реальную возможность контролировать, чем занимается дистанционный работник, с помощью технических средств, специального программного обеспечения.

Один из ведущих изготовителей программ «слежки» за сотрудниками – Awareness Technologies – заявляет, что уже в первые недели с начала пандемии их клиентская база увеличилась в три раза. Bossware – это общее название для программ, которые позволяют начальству мониторить работников. Они могут быть предустановлены на устройствах, которые компании выдают сотрудникам, или их могут заставить установить на личные девайсы. Компаний, вложившихся в bossware, десятки тысяч. Некоторые bossware-программы могут контролировать сами пользователи. Но есть и фоновые программы, над которыми у работника нет прямого контроля. Такие программы могут быть установлены на компьютерах, которые выдает работодатель. Но их же могут установить на личный компьютер человека без его ведома, попросив изменить настройки безопасности его компьютера.

Bossware собирают данные о цифровой активности сотрудника от нажатых клавиш и сделанных кликов до видеозаписи всего, что происходит на его экране. Мониторинг активности сотрудников: отслеживание времени

работы, продуктивности, соблюдения информационной безопасности компании, предотвращение разглашения рабочих тайн – основная цель таких программ [11].

Говоря о возврате работников к традиционной форме работы (на стационарное рабочее место) приведем следующие данные.

С 7 по 20 июля 2020 г. Служба исследований hh.ru провела опрос 81 работодателя, чтобы выяснить, много ли компаний уже начали возвращать сотрудников с дистанционной работы на обычные рабочие места. Опрос показал, что 76% из тех, кто переводил сотрудников на дистанционную работу, уже начали возвращать их в офисы: при этом 44% еще не завершили процесс, 32% уже завершили, 13% утверждают, что еще даже не начали, но планируют, и 9% ответили, что возврат отложен на неопределенный срок. Всего 3% опрошенных работодателей заявили, что решили полностью перейти на дистанционный формат работы, и возвращаться в офисы не планируют. Почти треть работодателей вернули в офисы от 50% до 75% сотрудников, 21% — от 75% до 99% сотрудников⁸.

С 24 по 30 августа 2020 г. Исследовательский центр портала Superjob.ru провел опрос представителей 700 компаний из всех округов страны, чтобы выяснить, сколько работодателей продлили режим дистанционной занятости, и сотрудники каких сфер деятельности продолжают работать из дома. Данный опрос показал, что за 3 месяца число компаний, практикующих дистанционную занятость в связи с эпидемией COVID-19, уменьшилось вдвое: 59% в мае и 28% момент опроса. В августе из дома чаще всего работали программисты: в 22% компаний, где действовала дистанционная занятость. Бухгалтеры работали дистанционно у 19% работодателей, HR-менеджеры и кадровики – в 17% компаний. Отдел продаж трудился дистанционно в 16% организаций, служба маркетинга – в 11%, call-центр – также в каждый девятой компании. Снабженцы работали дистанционно в 7% компаний, проектировщики – в 6%, юристы – в 4%. Весь офисный персонал работал дистанционно у 5% работодателей. В числе других способов разделения персонала работодатели нередко рассказывали, что вывели часть компании на дистанционную занятость, ориентируясь не на принадлежность специалистов к той или иной сфере деятельности, а на возраст (на дому остались специалисты старше 65 лет) или удаленность работы от дома⁹.

В Росбанке в здание головного офиса в Москве вернулось не более 20% сотрудников, и этот уровень не планируется превышать.

«Ростелеком» еще летом продлил до конца 2020 года дистанционный режим офисным сотрудникам, дистанционно работают более 50 тыс. человек.

⁸ Остаться на «вечной» удаленке решили 3 % работодателей. URL: <https://pushkino.hh.ru/article/27138>

⁹ Количество компаний, где действует удаленка из-за эпидемии коронавируса, с мая уменьшилось в 2 раза. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/112441/kolichestvo-kompanij/?utm_source=rassylka-issledovaniya&utm_medium=email&utm_campaign=20200902-rassylka-issledovaniya-17276&utm_content=1645370-1000004-1

В то же время, поскольку эта компания должна обеспечивать непрерывную работу инфраструктуры, от которой зависят многие отрасли, технический персонал работал со сменным графиком¹⁰. Это свидетельствует о том, что именно содержание профессиональной деятельности, особенности трудовых функций во многом определяют возможность перевода работников на дистанционную работу, что есть персонал, который нельзя перевести на эту форму занятости.

Выступая на Гайдаровском форуме, министр труда и социальной защиты А.О. Котяков подчеркнул, что количество занятых на удаленке постепенно снижается в силу снятия определенных ограничений и составляет порядка 3,7 млн. человек (6%). После снятия всех ограничений количество еще снизится и будет составлять порядка 5% от общего числа занятых (2,7-2,8 млн. чел.) [3].

Интерес представляют данные о вакансиях, связанных с дистанционной работой. Обратим внимание, что представленные сведения несколько различаются, что можно объяснить разными аспектами рассмотрения и глубиной проработки этого вопроса.

Совместно с одним из рекрутинговых порталов упомянутый ранее Центр компетенций по кадрам для цифровой экономики собирает вакансии по дистанционной работе и реализует проект по информированию населения о возможностях дистанционного трудоустройства. По данным партнера Центра, количество дистанционных вакансий за последнее время выросло в три раза [6].

Топ-5 по количеству предложений в октябре 2020 года составили следующие категории, сферы и профессии: работа в интернете на дому, удаленный системный администратор, оператор интернет-магазина, удаленная работа дизайнером, удаленная работа бухгалтером.

Профессии и направления, в которых количество вакансий выросло в 6-7 раз по сравнению с февралем (последним предкарантинным месяцем): консультант интернет-магазина (+813%), веб-дизайнер удаленно (+775%), РНР-программист удаленно (+634%), Контент-менеджер удаленно (+621%), менеджер интернет-проекта (+600%).

По общим итогам октября, лидером по числу вакансий оказалась категория «подработка»¹¹.

Более детальная информация о вакансиях с дистанционной работой в разрезе кварталов 2020 года, федеральных округов и профессиональных групп приведена на рис. 1 - 3¹².

¹⁰ В дистанционной работе бизнесу не нравятся только отчеты. Газета «Коммерсантъ» № 183 от 07.10.2020. С.1.

¹¹ В России в 9 раз выросло количество удаленных вакансий. URL: <https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2095260-v-rossii-v-9-raz-vyroslo-kolichestvo-udalennyi-vakansii>

¹² Количество вакансий определялось с использованием аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России на основе данных трех общероссийских сайтов вакансий (HH.ru; Superjob.ru; Работа в России).

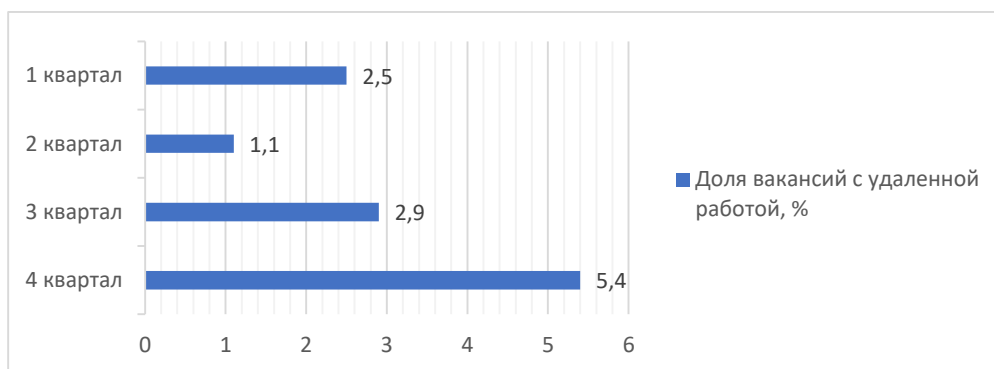


Рис. 1. Доля вакансий с дистанционной работой по кварталам 2020 года

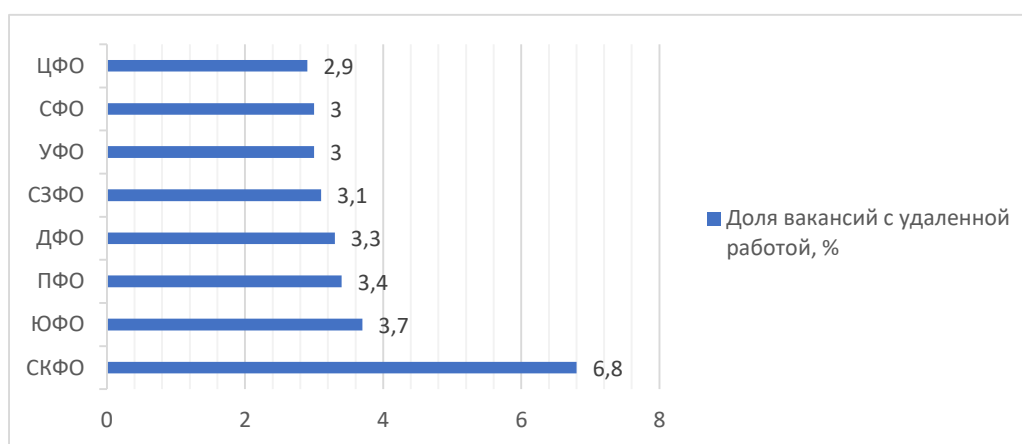


Рис. 2. Доля вакансий с дистанционной работой в 2020 году по федеральным округам

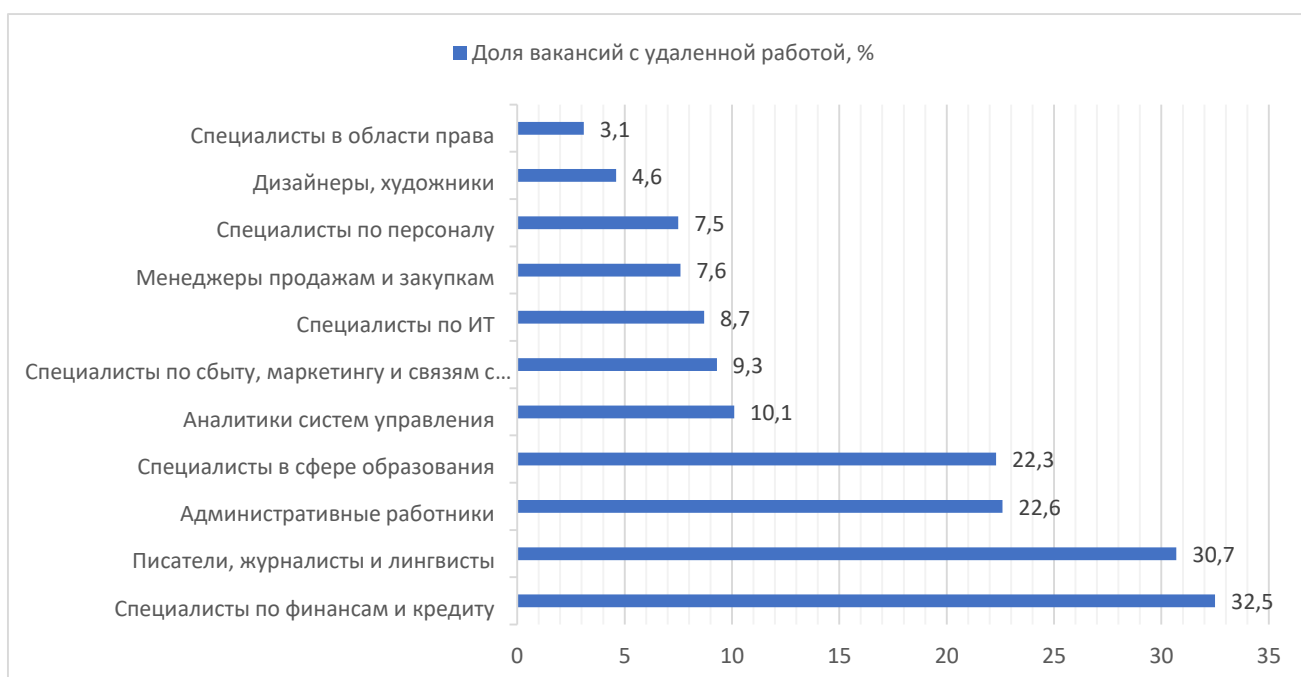


Рис. 3. Доля вакансий с дистанционной работой в 2020 году по профессиональным группам

Наибольший рост количества вакансий с дистанционной работой в 4 квартале по сравнению с 1 кварталом 2020 года отмечается в следующих профессиональных группах: менеджеры по продажам и закупкам – в 2,2 раза; административные работники – в 4,9 раза; специалисты в сфере образования и ухода за детьми – в 4,8 раза; писатели, журналисты и лингвисты – 8,6 раз.

По данным исследований портала HeadHunter, количество вакансий с дистанционной работой и фрилансом будет увеличиваться в ближайшие 5-7 лет. В первую очередь, это связано с развитием технологий, позволяющих интегрировать дистанционных сотрудников в бизнес-процессы компании, а также с повышенным интересом самих соискателей¹³.

8 декабря 2020 г. был принят Федеральный закон № 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» [1]. В данном законодательном акте предусмотрен ряд существенных положений, назовем некоторые из них. Важно, что на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. При этом выполнение работником трудовой функции дистанционно может осуществляться на постоянной основе, либо временно (непрерывно не более 6 месяцев, либо периодически при условии чередования дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте). В соответствии со ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Подчеркнем, что, во-первых, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ), а, во-вторых, предусмотрена возможность компенсации работодателем расходов удаленных работников при использовании собственных или арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации (ст. 312.6 ТК РФ).

Для нынешней ситуации порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, в частности, в случае эпидемии, определен ст. 312.9 ТК РФ.

¹³ Туманова А. Удаленная работа или фриланс: отношение работодателей. URL: <http://turpiter.ru/udalennaya-rabota-ili-frilans-otnoshenie-rabotodatelej/>

Новый закон предусматривает системную переработку норм дистанционной работы, доступность их применения, возможность совмещения работы в офисе и дистанционно.

Кроме того, как подчеркнул министр труда и социальной защиты А.О. Котяков на VI Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России», проходившем в декабре 2020 года в г.Москве, изменения в ТК РФ в части удаленной занятости ускорят внедрение профессиональных стандартов для специалистов, инженерно-технических работников, представителей сервисных профессий. Заметим, что этой проблеме в условиях развития цифровой экономики был посвящен ряд публикаций, в частности [13; 14; 15].

В заключение приведем некоторые выводы.

Дистанционное управление требует гораздо более высокой организации самого руководителя, а также всех остальных членов коллектива. Для качественной «настройки» такой формы работы нужна подготовка и время.

Одним из современных требований дистанционной работы является владение работниками цифровыми компетенциями на высоком уровне. Кроме того, работодатели заинтересованы в сохранении или повышении эффективности работы дистанционных сотрудников.

Существенным фактором возможности и целесообразности перехода на дистанционную работу является характер труда, трудовой деятельности, особенности трудовых функций работника. По мнению экспертов, в ряде видов профессиональной деятельности все шире будет использоваться дистанционная работа, особенно в решении многопрофильных задач. При этом функции работника станут более фрагментированными при одновременном усилении их системности. С другой стороны, на основе экстраполированных данных исследования журнала «Эксперт» о количественном составе работников по различным профессиям, сделан вывод, что в лучшем случае 3% от работоспособного населения могут перейти на дистанционную работу [5].

Таким образом, приведенные в статье материалы показывают сложность, многофакторность, противоречивость проблемы дистанционной работы, требующей постоянного мониторинга и дальнейших исследований.

Список литературы

1. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 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».
2. Агешкина Н. Дистанционная работа: понятие и особенности регулирования. URL: <https://www.tls-cons.ru/services/pravovoy-konsalting/stati-nashikh-yuristov/distsionnaya-rabota-ponyatie-i-osobennosti-regulirovaniya/>.

3. https://iz.ru/1111395/2021-01-14/mintrud-soobshchil-o-37-mln-rabotaiushchikh-na-udalenske-rossiiianakh?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&nw=1610625424000
4. Черноусов И. Эксперты Роскачества рассказали о главных уроках «удаленки». URL: <https://rg.ru/2020/05/26/eksperty-roskachestva-rasskazali-o-glavnyh-urokah-udalunki.html>.
5. Почему удаленка не станет нормой в России. <https://www.e-executive.ru/career/hr-indicators/1993258-pochemu-udalenka-ne-stanet-normoi-v-rossii>
6. Батенева Т. Пандемия раскрыла потенциал дистанционной работы. URL: <https://rg.ru/2020/05/06/pandemiia-raskryla-potencial-distancionnoj-raboty.html>
7. Камнева К. Рабочий день на удаленке вырос в среднем на полтора часа. URL: <https://rg.ru/2020/04/27/rabochij-den-na-udalenske-vyros-v-srednem-na-poltora-chasa.html>
8. Эволюция трудящихся: как коронавирус научил нас работать. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/05/20/13089865.shtml>
9. Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестник НГУЭУ, 2015. №1. С. 157-161. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnaya-zanyatost-v-rossii-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya/viewer>
10. Манукиян Е. Россияне стали меньше интересоваться переводом на «удаленку». URL: <https://rg.ru/2020/07/14/v-rostrude-rasskazali-o-snizhenii-chisla-obrashchenij-na-goriachuiu-liniiu.html>
11. Цифровой кнут: как компании следят за сотрудниками на удаленке. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5fa558f69a79470f852d4037>
12. 4 негативных эффекта удаленки, о которых пора задуматься. URL: https://www.e-executive.ru/career/hr-indicators/1992915-4-negativnyh-effekta-udalunki-o-kotoryh-pora-zadumatsya?scrolltop=2200&utm_campaign=2632&utm_medium=executive-ru-weekly&utm_source=email
13. Зайцева О.М., Прянишникова О.Д., Новикова Т.Р. Дистанционная форма занятости и возможность ее учета в профессиональных стандартах// Актуальные вопросы современной экономики. 2020 г. № 7.
14. Мурычев А.В., Новиков П.Н., Нурмухаметов Р.К. Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2018. №2.
15. Моисеев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 2