

## 5. ОСОБЕННОСТИ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В МАРТЕ-ИЮНЕ 2020 Г. В РОССИИ

Ляшок В.Ю., к.э.н., с.н.с. ИНСАП РАНХиГС

На основе результатов мониторинга населения описаны особенности удаленной занятости в России в марте-июне 2020 г. Исследование проведено на основании онлайн-опроса среди пользователей Facebook в середине июня текущего года. В выборку попали ответы 2 151 человека 18 лет и старше, проживающего в России.

### Выборка: социально-демографические особенности

Исследуются особенности удаленной занятости наемных работников в России на основании пятой волны онлайн-обследования, проведенного среди пользователей Facebook. В выборку включались люди в возрасте 18 лет и старше, находящиеся на территории России. Всего выборка составила 2 151 человек (табл. 1).

Таблица 1

### Демографические характеристики выборки

Пол	Возраст	Число наблюдений, ед.	Доля, % по столбцу
Мужчины	18–34	61	3
	35–54	256	12
	55+	289	13
Женщины	18–34	177	8
	35–54	670	31
	55+	698	32
	Всего	2 151	100

Отметим, что выборку нельзя признать в полной мере репрезентативной:

- 72% выборки составляют женщины;
- 92% респондентов живут в городах;
- 46% в возрасте 55 лет и старше;
- 81% респондентов имеют законченное высшее образование, из них 10% – с учеными степенями.

Тем не менее с помощью данной выборки можно исследовать особенности перехода на удаленную форму занятости, так как среди пользователей

## 5. Особенности удаленной занятости в марте-июне 2020 г. в России

Facebook значительно выше доля работающих из дома. Так, по данным министра труда и соцзащиты Антона Котякова, такая доля составляла 11% от всех занятых<sup>1</sup>, тогда как по данным онлайн-обследования – 43%. При этом смещение выборки не оказывает существенного эффекта на результаты опроса, так как по большинству вопросов отсутствуют значимые различия в ответах между мужчинами и женщинами, молодыми и пожилыми. В случае, где такие расхождения наблюдаются, даются отдельные распределения для каждой из категорий.

### Режим работы до марта 2020 г. и вероятность перехода на удаленную занятость

До марта 2020 г. доля работающих из дома была значительно ниже: 5% совмещали работу из дома с работой у работодателя, 3% были заняты полностью удаленно (табл. 2). Наиболее распространенным режимом работы являлась работа на официальном рабочем месте в строго определенное время.

Таблица 2

#### Режим работы до марта 2020 г.

	Число наблюдений, ед.	Доля, % по столбцу
Обязательно присутствие на работе в строго определенное время	878	83
Обязательно присутствие на работе, но по свободному графику	81	8
Иногда присутствовал на работе, иногда работал удаленно из дома	52	5
Удаленно из дома	36	3
З/О	12	1
Всего	1 059	100

Переход на удаленную занятость в марте-июне 2020 г. в наибольшей степени оказался присущ работникам с высшим образованием, среди них начали работать из дома почти половина, тогда как среди работающих респондентов без высшего образования – всего 10% (рис. 1). В несколько большей степени оказались затронуты молодые работники, но и в других возрастных группах значительная часть работающих перешли на дистанционный труд. Хотя такая занятость несколько чаще встречалась среди работников Москвы и Санкт-Петербурга, чем других городов и сельской местности, это может быть связано с более серьезными мерами по самоизоляции и специфической структурой занятости столичных городов. Наконец, существенных отличий в вероятности перехода на удаленную занятость между мужчинами и женщинами не обнаружено.

При этом существует значительная корреляция размеров семейного дохода и вероятности перевода на работу из дома: лишь 20% работающих респондентов с общесемейным доходом около 10 тыс. руб. перешли на удаленную занятость, тогда как у респондентов с доходом на уровне более 120 тыс. руб. таковых оказалась около 60%. Наконец, переходу были подвержены работники лишь ряда отраслей: в первую очередь, образования, науки, информационных технологий, связи, финансовой и страховой

<sup>1</sup> Российская Газета. Видится на расстоянии. 25.06.2020. URL: <https://rg.ru/2020/06/25/kotiakov-cherez-neskolko-let-udalenka-stanet-privychnoj-formoj-zaniatosti.html>

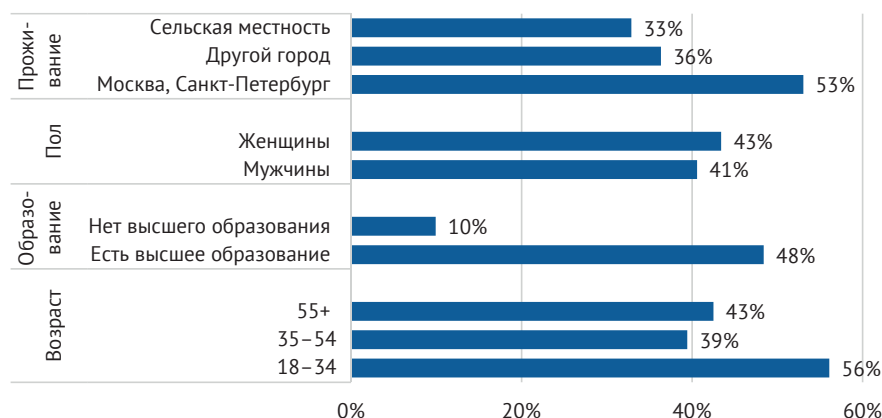


Рис. 1. Доля перешедших на удаленную занятость, % всех занятых

деятельности, культуры, спорта, организации досуга. Ниже всего доля перешедших на удаленную занятость среди работников силовых структур, здравоохранения, ресторанного и гостиничного бизнеса. Размеры организации оказались слабо связанными с вероятностью ухода на удаленную занятость.

### Организация работы из дома

Как показывает опрос, лишь у 37% наемных работников переход на дистанционную занятость был оформлен документально, тогда как у 52% – нет, еще 11% затруднились с ответом (табл. 3). Это показывает сложности в оформлении такой занятости для работодателей, отсутствие четких правовых норм, регулирующих работу из дома в случае введения режима самоизоляции. В то же время, это показатель того, что работодатели в целом слабо озабочены соблюдением трудового законодательства.

Таблица 3

### Документальное оформление перехода на удаленную занятость

	Число наблюдений, ед.	Доля, % по столбцу
Переход был оформлен документально	176	37
Переход не был оформлен документально	245	52
З/О	50	11
Всего перешедших на удаленную занятость	471	100

Для общения с коллегами и начальством при работе из дома обычно используется широкий набор средства коммуникации. Наиболее распространенным являются текстовые форматы (мессенджеры и электронная почта, но не смс), а также телефонная связь (табл. 4). Несколько меньше распространены видеоформаты. Возрастные различия существуют, но не очень существенны: молодежь в среднем реже пользуется телефонами и чаще – мессенджерами и видеосвязью, чем работники старших возрастов.

Для почти половины наемных работников, перешедших на удаленную занятость, продолжительность рабочего времени увеличилась (табл. 5). В то же время у почти четверти она сократилась. Очевидно, что изменения данного показателя связаны не только с изменением режима работы, но и с изменением общеэкономической ситуации в стране, заставившем многие организации подстраиваться под новые условия. В результате 72% наемных работников, перешедших на работу из дома, отметили, что выполняли

## 5. Особенности удаленной занятости в марте-июне 2020 г. в России

работу в нерабочее время: после окончания рабочего дня и в выходные. 39% опрошенных руководителей также отмечали, что давали задания своим подчиненным в нерабочее время. Отметим, что, скорее всего, работники могли воспринимать период нерабочих дней с 25 марта по 11 мая как выходные. Фактически, их статус несколько отличается, хотя работники большего числа организаций получали право не работать в этот период с сохранением заработной платы. Тем не менее, как показывают прошлые волны онлайн-опроса, большинство занятых продолжало работать в эти дни.

Таблица 4

Основные средства общения с коллегами и начальством  
(допускался выбор нескольких вариантов ответов)

	Число ответов	Наблюдений, %
В режиме видеоконференций (Zoom, Microsoft Teams, Skype), специальных IT-платформ	282	57
С помощью мессенджеров (WhatsApp, Viber, Telegram и пр.)	353	71
По электронной почте	349	71
По смс	113	23
По телефону	327	66
Другое	5	1
З/О	4	1
Всего перешедших на удаленную занятость	495	289

Таблица 5

Изменение продолжительности рабочего времени после перехода на удаленную занятость по сравнению с обычным рабочим днем в офисе

	Число наблюдений, ед.	Доля, % по столбцу
Увеличилась	206	44
Сократилась	113	24
Осталась без изменения	134	28
З/О	18	4
Всего	471	100

Руководители и подчиненные также отмечают снижение эффективности выполнения работы. 25% наемных работников отметило ухудшение качества организации работы (количество и ясность заданий, контроль, приемка результатов) со стороны руководства, тогда как увидели улучшение только 7%. Руководители в 35% случаев отметили снижение качества выполнения заданий подчиненными, и только в 6% – улучшение.

Большинство сотрудников признают, что эффективность их работы из дома ниже, чем из офиса, хотя существуют значительные различия между возрастными группами (рис. 2–4). Работники молодых возрастов чаще отмечают, что работа из дома у них выполняется более эффективно, чем в офисе. Тем не менее даже среди них только 10% выбрали ответ «Точно дома» на данный вопрос. Возможно, с одной стороны, возрастные различия связаны с отраслевыми и профессиональными различиями у работников разных возрастов. Например, учебную деятельность организовать на удаленной основе значительно более сложно, чем связанную с информационными технологиями и связью. С другой стороны, население старшего возраста обычно

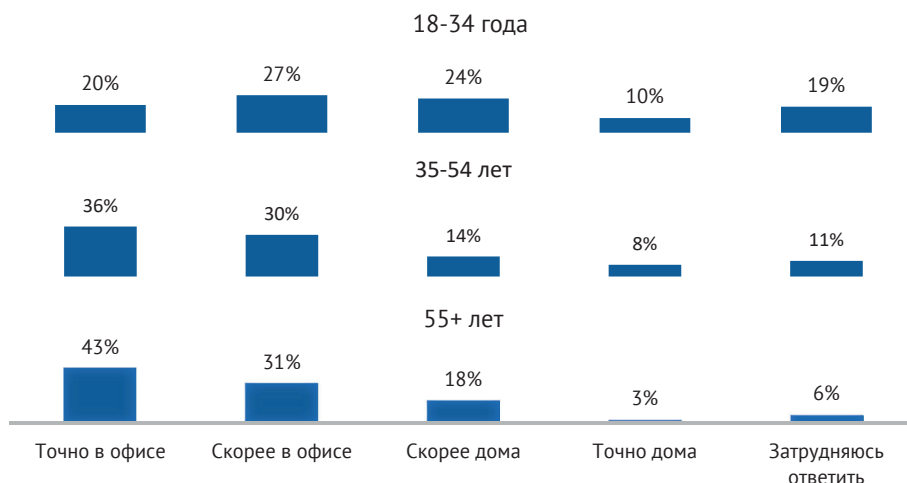


Рис. 2–4. Ответы на вопрос: «В целом, вы более эффективно работаете в офисе или дома?» для различных возрастных групп, %

сталкивается с большим количеством сложностей при освоении новых, непривычных технологий. Соответственно, низкая эффективность работы дома может быть вызвана не удаленной занятостью как таковой, а являться следствием проблем освоения новых форм коммуникации. Работа в офисе является для данной категории работников просто более привычной.

Интересно, что при некоторых различиях в оценках эффективности работы из дома работники разных возрастов сталкиваются примерно с одним набором проблем (табл. 6). С одной стороны, это технические проблемы: отсутствие или плохое качество интернета, необходимого оборудования, доступа к внутренним документам, базам данных, архивов. С другой стороны, организационные сложности: отсутствие отдельного помещения, дополнительные сложности в коммуникации. Наконец, психологические проблемы: тяжело морально настроиться на работу, сконцентрироваться из-за множества отвлекающих факторов.

Таблица 6

Наличие проблем при переходе на удаленную форму занятости (допускался выбор нескольких вариантов ответов)

	Число ответов	Наблюдений, %
Отсутствие или плохое качество домашнего интернета	91	23
Отсутствие необходимого оборудования (компьютера, микрофона, веб-камеры)	82	20
Отсутствие доступа к внутренним документам, базам данных, архивам	134	33
Отсутствие отдельного помещения	88	22
Сложно сконцентрироваться на работе из-за множества отвлекающих факторов (дети, домашние дела)	127	31
Тяжело морально настроиться на работу из дома	98	24
Возникают дополнительные сложности с общением с коллегами/клиентами/контрагентами	123	30
Другое	15	4
Затрудняюсь ответить	9	2
Нет никаких проблем	84	21
Всего	404	211

## 5. Особенности удаленной занятости в марте-июне 2020 г. в России

Всего 21% работников отметили, что не испытали проблем после перехода на удаленную форму занятости. При этом сложно выделить какой-то один фактор, являющийся наиболее проблемным. Зачастую респонденты указывают лишь на одну группу факторов: либо техническую, либо организационную, либо психологическую.

### Общее отношение к переходу на работу из дома и выход из режима самоизоляции

Несмотря на примерно одинаковый круг проблем, с которыми столкнулись молодые и возрастные работники, отношение к переходу на удаленную занятость у них в значительной степени отличается. Молодежь в среднем оценивает переход позитивно/скорее позитивно, тогда как работники старшего возраста – негативно/скорее негативно. Мнение работников в возрасте 35–54 лет разделилось поровну.

При этом предпочитаемым режимом работы для большинства работников независимо от возраста является совмещение удаленной работы с работой очно у работодателя. В среднем во всех возрастных группах доля предпочитающих данный режим чуть более половины (табл. 7). В то же время, доля желающих постоянно работать из дома ниже, чем желающих всегда работать очно, хотя в младших возрастах несколько выше, чем в старших. Отметим, что в настоящее время отсутствуют правовые механизмы, позволяющие работодателю организовать такой режим работы, хотя де-факто так уже работало 5% попавших в выборку.

При этом большинство работников уверены, что после окончания пандемии режим работы вернется к допандемической ситуации. В возможность перевода части или большинства работников на удаленный режим верят 14% работающих респондентов.

Возвращение к стандартной очной форме занятости после снятия режима самоизоляции прошло в целом довольно спокойно. Из тех, кто вернулся к очному формату работы, лишь каждый четвертый заявил, что такое возвращение было скорее сложным или сложным, тогда как большинство – что легким или скорее легким. При этом, несмотря на отмену карантина, около

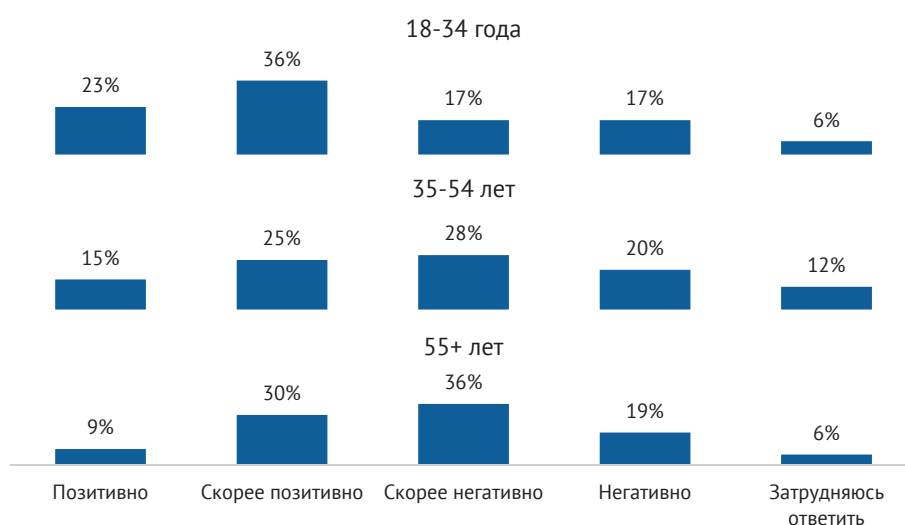


Рис. 5–7. Ответы на вопрос: «Как в целом вы оцениваете переход на удаленную работу из дома?» для различных возрастных групп, %

половины работников, перешедших на работу из дома, на момент опроса продолжают работать удаленно.

Таблица 7

## Предпочитаемый режим работы

	Число наблюдений, ед.	Доля, % по столбцу
Постоянно работать удаленно	46	10
Частично выполнять работу удаленно	257	55
Всегда работать очно	156	33
З/О	12	3
Всего	471	100

Опыт перехода на удаленную занятость для населения следует оценить как смешанный. Более молодые работники отнеслись к нему более позитивно, чем находящиеся в старших возрастах. Снижение эффективности работы хоть и наблюдалось, но не более чем в четверти-трети случаев, несмотря на широкий набор проблем, с которыми сталкивались люди, работавшие из дома. Таким образом, ситуация на рынке труда может подтолкнуть ряд фирм к переводу части своих сотрудников на комбинированный режим работы, позволяющий трудиться несколько дней в неделю из дома. Перевод работников на полностью удаленную работу, по нашему мнению, является менее вероятным шагом со стороны фирм, так как значительно снижает возможности контроля над работой сотрудников.

\* \* \*

По результатам проведенного мониторинга можно сделать следующие выводы:

- переход на удаленную занятость затронул значительное число наемных работников всех возрастов, в первую очередь имеющих высшее образование и высокий уровень доходов. При этом массовый переход наблюдался не только в столичных городах, но и в других регионах;
- наиболее высока доля перешедших на удаленную занятость в образовании, науке, ИТ и связи, финансовой и страховой деятельности, культуре, спорте, организации досуга;
- лишь в трети случаев переход был документально оформлен;
- при удаленной работе в среднем использовалось не менее 2–3 каналов связи с коллегами и начальством: как аудио/видео, так и текстового формата;
- подчиненные и руководители отмечают ухудшение качества организации работы и выполнения заданий в 25–35% случаях перехода. Улучшение отмечается в 6–7% случаев;
- продолжительность рабочего времени почти в половине случаев перехода увеличилась. В четверти случаев она снизилась. При этом зачастую работа выполняется в нерабочее время и выходные дни;
- лишь 22% указали на отсутствие проблем при работе удаленно. Список сложностей включает технические (проблемы со связью, оборудованием), организационные, психологические;
- в целом большинство респондентов (особенно в старших возрастах) указывают на более низкую эффективность работы из дома;

## 5. Особенности удаленной занятости в марте-июне 2020 г. в России

- молодые работники в среднем оценивают переход на удаленную работу позитивно/скорее позитивно, работники старших возрастов – негативно/скорее негативно;
- предпочитаемый режим работы для большинства респондентов – гибкий, с возможностью работать из дома спорадически. Тем не менее около 2/3 наемных работников считают, что после окончания пандемии в их организации режим работы вернется к режиму, существовавшему до пандемии;
- почти половина работавших удаленно после отмены карантина продолжили работать из дома на момент проведения опроса;
- по нашему мнению, после анализа опыта вынужденного перевода сотрудников на удаленную занятость ряд фирм может перевести часть своих сотрудников на гибкий формат работы, позволяющий совмещать работу в офисе с работой из дома. 