

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РОССИИ

Тенденции и вызовы социально-экономического развития

2020. № 20(122). Июль

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, находящихся 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 обследовать 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 занятых¹, 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 оказалось около 60%. Наконец, переходу были подвержены работники лишь ряда отраслей: в первую очередь, образования, науки, информационных технологий, связи, финансовой и страховой

¹ Российская Газета. Видится на расстоянии. 25.06.2020. URL: <https://rg.ru/2020/06/25/kotyakov-cherez-neskolko-let-udalenka-stanet-privuchnoj-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, ресторанных и гостиничного бизнеса. Размеры организаций 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
3/0	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 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
3/0	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
3/0	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 возрастами (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

Мониторинг экономической ситуации в России

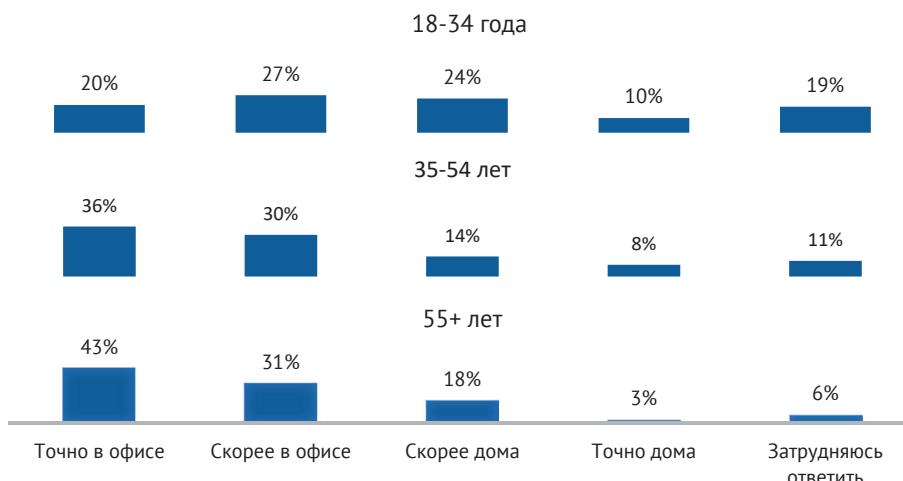


Рис. 2-4. Ответы на вопрос: «В целом, вы более эффективно работаете в офисе или дома?» для различных возрастных групп, %

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 предпочтаемым режимом работы для большинства работников независимо от возраста является совмещение удаленной работы с работой очно у работодателя. В среднем во всех возрастных группах доля предлагающих 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

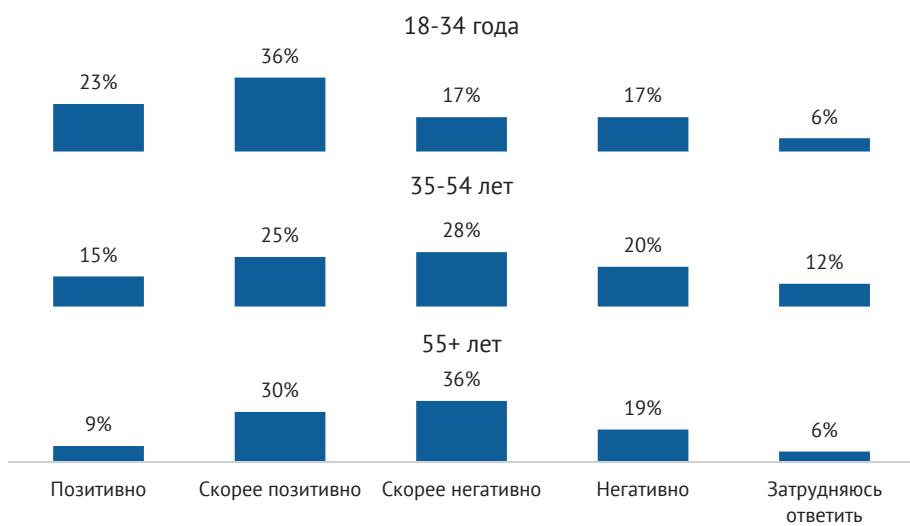


Рис. 5-7. Ответы на вопрос: «Как в целом вы оцениваете переход на удаленную работу из дома?» для различных возрастных групп, %

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
3/0	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;
- предпочтаемый 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.