

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
МГУ имени М. В. Ломоносова

Вынужденная удаленная работа: возможности и риски

Разумова Татьяна Олеговна
Д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики труда и персонала
Экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова
10.07.2020

Международная организация труда о COVID-19

- **По оценкам Международной организации труда, в результате COVID-19 *«глобальное сокращение рабочего времени, как ожидается, к середине года будет эквивалентно потере 305 миллионов рабочих мест»*.**

- **Нынешняя пандемия самым безжалостным образом обнажила всю *неустойчивость и несправедливость нашей сферы труда*. В неформальной экономике, где заняты шестеро из каждых десяти работников, источники средств к существованию исчезают в массовом порядке, и это побудило наших коллег из Всемирной продовольственной программы забить тревогу по поводу новой угрозы – пандемии голода.**

- **Провалы в системах социальной защиты, зияющие даже в самых богатых странах, обрекают миллионы людей на лишения. Неспособность обеспечить безопасность на рабочих местах ежегодно уносит почти три миллиона жизней людей, гибнущих только потому, что вынуждены работать в таких условиях. А неконтролируемый рост неравенства означает, что если в медицинском плане вирус поражает всех без разбора, то в социально-экономическом смысле он жесточайшим образом поражает прежде всего самых бедных и бесправных.**

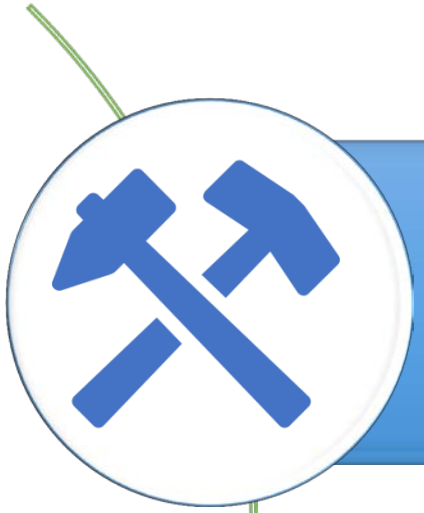
https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_744752/lang--ru/index.htm

Молодежь и COVID-19

«Экономический кризис, связанный с COVID-19, бьет по молодым людям, особенно по женщинам, сильнее, чем по любой иной категории, и ощущают они это раньше других»

Гай Райдер

Генеральный директор МОТ



Трудовую деятельность прекратили более одной шестой всех молодых людей



У тех, кто продолжает трудиться, объем рабочего времени сократился на 23%

Сокращение рабочего времени

4 квартал 2019 / 1 квартал 2020

- 4,8% или полное рабочее время 135 млн. работников

4 квартал 2019 / 2 квартал 2020

- 10,8% или полное рабочее время 305 млн. работников

Наибольшее сокращение рабочего времени (2 квартал 2020)

- 13,1% - на Американском континенте
- 12,9% - в Европе и Центральной Азии

Стратегия МОТ

Стратегия МОТ включает четыре основных направления:

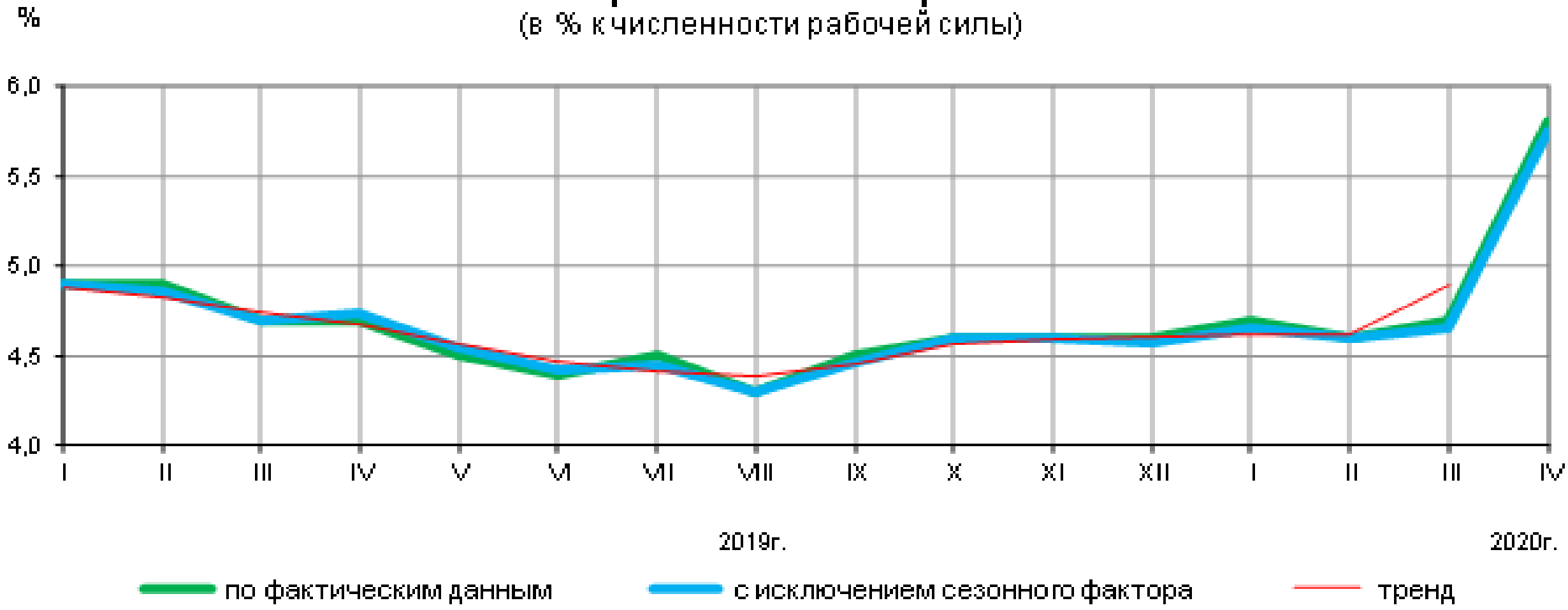
- стимулирование экономики и занятости
- поддержку предприятий, занятости и доходов
- защиту работников на рабочих местах
- поиск решений за счет социального диалога

«Чтобы добиться восстановления экономики с упором на обеспечение занятости, равенства и стабильности, необходимо как можно скорее вернуть людей и предприятия к работе в безопасных условиях, - говорит Гай Райдер. – Тестирование и отслеживание могут стать важной составной частью комплекса необходимых политических мер – это поможет нам преодолеть страх, снизить риск и в короткий срок вернуть экономику и общество к нормальной жизни».

www.ilo.org/moscow/news/WCMS_744752/lang--ru/index.htm

Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше [1)]

(в % к численности рабочей силы)



1) Оценка данных с исключением сезонного фактора осуществлена с использованием программы "JDemetra+". При поступлении новых данных статистических наблюдений динамика может быть уточнена.

Gks.ru

Удаленная/дистанционная занятость

- это такая форма занятости, при которой работодатель и сотрудник в процессе работы находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи ИКТ
- teleworking/телетруд, телеработа, облачная занятость
- добровольная/вынужденная



Удаленная работа как форма гибкой занятости

- Развитие гибких форм занятости имеет единое фундаментальное теоретическое объяснение – гибкость режимов труда, форм вовлечения в трудовые отношения, нестандартные рабочие места изначально выступают как экономически выгодные как для работника, так и для работодателя.
- Работнику предоставляется возможность более рационального сочетания работы по найму с другими видами деятельности – учебой, работой в домашнем хозяйстве, досугом.
- Работодатель в новых условиях может гибко регулировать численность работников, интенсивность нагрузки, расходы на рабочую силу.
- С точки зрения концепции человеческого развития новые формы занятости предоставляют возможности получения дохода, трудовой социализации и реализации своих творческих и карьерных устремлений тем категориям работников, которые ранее рассматривались как неконкурентоспособные на рынке труда.

Риски удаленной работы

- Вместе с тем, практика показывает, что гибкие формы занятости и трудовых отношений объективно создают предпосылки для снижения социальной защищенности работников и провала социальной эффективности.
- Представляется чрезвычайно актуальным разработать комплекс мер по сглаживанию обострившихся с появлением новых форм занятости противоречий между экономической и социальной эффективностью.

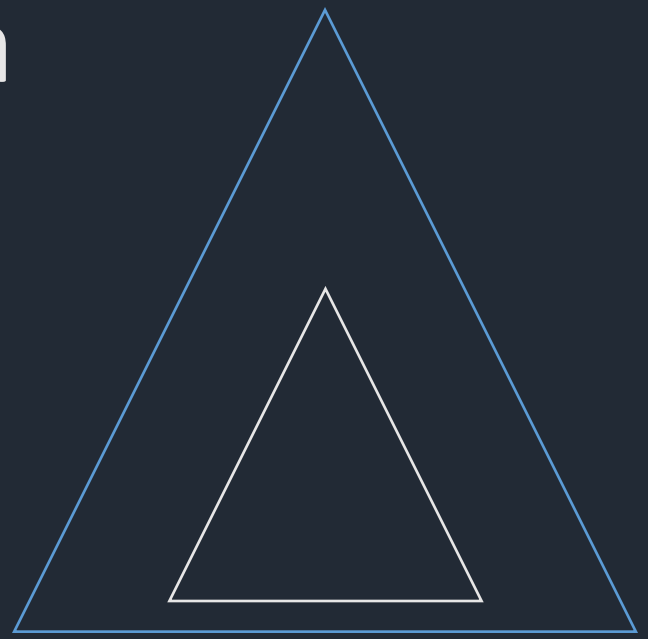
Риски в работе с персоналом в компании (опрос российских работодателей)



ИСТОЧНИК: HH.RU

Дистанционная занятость

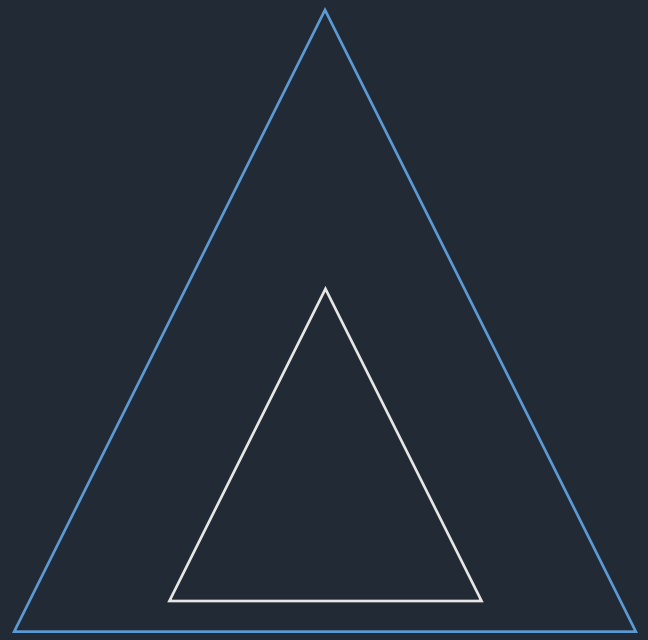
Преимущества



- Возможность самостоятельно распределять свое рабочее время
- Возможность совмещать работу и учебу / несколько работ одновременно
- Возможность самостоятельно обустроить свое рабочее место
- Экономия средств как со стороны работодателя, так и со стороны сотрудника
- Появляется больше времени для встреч с родными и близкими
- Отсутствие регионального ограничения при трудоустройстве
- Никто не отвлекает от работы
- Отсутствие дресс-кода
- Экономия времени на дорогу до работы
- Меньше социального взаимодействия
- Возможность больше путешествовать

Дистанционная занятость

Недостатки



- Ответственность за организацию рабочего места ложится на работника
- Нехватка общения по рабочим вопросам, в которых у работника недостаточно опыта/знаний
- Нехватка регулярной обратной связи от руководства/коллег
- Невовлеченность в корпоративную культуру компании
- Ограниченный карьерный и профессиональный рост, т.к. оценить можно только результаты работы без контроля процесса
- Сложно организовать свой рабочий день
- Не все профессии могут быть переведены на удаленную работу
- Много отвлекающих бытовых факторов

Нормативно-правовая база

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников

- Статья 312.1. Общие положения
- Статья 312.2. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе
- Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников
- Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника
- Статья 312.5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе

Система ГАРАНТ: http://base.garant.ru/12125268/3481e2d30e327d4133f173d49f3dcb2c/#ixzz6JmEGEb11

Анализ вакансий. HeadHunte

Всего по параметру «удаленная работа»: 10991 вакансия. Из них:

- 4363 в сфере «IT, телеком»
- 3265 в сфере «Продажи»
- 1725 в сфере «Маркетинг»

Для начинающих специалистов: 1454 вакансии. Из них:

- 540 в сфере «Продажи»,
- 400 в сфере «Наука, Образование»
- 308 в сфере «Информационные технологии, Интернет, Мультимедиа»

Организация дистанционной работы: тренды

- Распространение дистанционной занятости, все более широкая трактовка ее форм и институционализация в законодательстве
- Границы рабочего времени становятся менее жесткими: Переход от принципа Work-Life Balance к Work-Life Integration
- При удаленной занятости *новым вызовом для компаний* становится формирование и сохранение корпоративной идентичности и уровня вовлеченности персонала

Формы поддержания эффективности работы персонала:

- «безлимитная» поддержка сотрудников на удаленных рабочих местах: IT, информационное сопровождение в рамках «клиентоориентированного» подхода Employee Journey;
- Для поддержания производительности труда сотрудников со стороны компаний становится необходимым инициирование мероприятий/ (и) взаимодействий за пределами традиционных аспектов управления, направленных на поддержание продуктивного морального настроя и физическую активность сотрудников;



Организация дистанционной работы: влияние COVID-19

Позитивная «мультипликация»

- Взрывной рост использования дистанционных и облачных сервисов (Глобальные лидеры- Webex, MS Teams, Zoom, Skype)
- Интенсивность труда для многих работников значительно возросла
- Очевидный импульс для совершенствования государственного регулирования рынка труда на государственном и межгосударственном уровне, особенно в направлении и социальной защиты населения и поддержки (малого) бизнеса
- *Оптимистический сценарий:* пандемия может дать ощутимый импульс для повышения гибкости рынка труда

Вызовы для организации работы

- Риски для здоровья работников
- Риск снижения производительности труда и негативных социально-психологических эффектов от совмещения рабочих и домашних задач. В первую очередь, объект влияния – женщины с детьми дошкольного и младшего школьного возраста
- Перекладывание части издержек по организации работы с компании на сотрудников

Мотивация: особенности в связи с COVID-19

Возможности	Риски
• При прочих равных, мотивация работников растет из-за ухудшения экономической ситуации • Мотивация развития и скорость освоения новых знаний возрастают	• БОльшая потребность сотрудников в поддержке: психологической, поддержке уровня мотивации

«Внутренние» факторы поддержания мотивации и продуктивности для сотрудников: наличие навыков личной эффективности, навыков управления стрессом; критически важным становится, в том числе, образ жизни - поддержание физической активности в доступных формах

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ



УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННЫМИ КОМАНДАМИ



РАЗРАБОТКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ



АУДИТ И ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ



НОВОСТИ КДП И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ



СОКРАЩЕНИЕ СОТРУДНИКОВ: АУТПЛЕЙСМЕНТ СВОИМИ РУКАМИ



ОПТИМИЗАЦИЯ HR-БЮДЖЕТА

Регулирование удаленной занятости

- укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках трипартизма, направленного, в частности, на идентификацию новых видов занятости, формализацию статуса работников, занятых новыми видами труда, обеспечение их условиями для высокоэффективного и социально защищенного труда.



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
МГУ имени М. В. Ломоносова

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Разумова Татьяна Олеговна

Д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики труда и персонала

Экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова