

П. А. Нефедова

Студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

М. Ю. Левина

Студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19: ПРОБЛЕМЫ, ВЫЗОВЫ, ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Аннотация. В статье рассматриваются изменения, которые произошли на российском рынке труда в 2021г., прежде всего под воздействием ограничительных мер, связанных с пандемией COVID-19. Рассмотрен новый закон об дистанционной работе, который смог решить такие проблемы как регулирование заработной платы, обеспечение офисным оборудованием, режим работы, отчетность, документооборот, командировки, порядок расторжения трудового договора. Также проведено исследование влияния удаленной работы на результативность работников и сформулированы выводы.

Ключевые слова: закон об удаленной и дистанционной работе, пандемия коронавируса, занятость, заработная плата.

P.A. Nefedova, M.IU. Levina

THE RUSSIAN LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC: PROBLEMS, CHALLENGES, STATE REGULATION

Abstract. The article examines the changes that occurred in the Russian labor market in 2021, primarily under the influence of restrictive measures related to the COVID-19 pandemic. A new law on remote work was considered. The law announced to solve several problems connected with: regulation of wages, the provision of office equipment, working hours, reporting, document management, business trips, and the procedure for terminating an employment contract. The impact of remote work on employee productivity is highlighted.

Keywords: law on remote work, coronavirus pandemic, employment, wages.

Введение

За последние годы, дистанционная работа – выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя (ст. 312.1 ТК РФ) [7] – стала объектом активного обсуждения, так как получила широкое распространение во многих странах мира. Но в России удаленная занятость не была распространена до недавнего времени, несмотря на то, что внедрение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности способствуют появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях удаленного рабочего места. Тем не менее, за последний год, нам пришлось наблюдать серьезные изменения на Российском рынке труда, в первую очередь связанные с эпидемиологической обстановкой, обостренной распространением коронавирусной инфекции COVID-19. На момент марта 2020 г. – мая 2021 г., из-за принятых карантинных мер, хозяйственная деятельность в большинстве сфер экономики была парализована [1]. Почти половина занятого населения, либо работала удаленно, либо не работала вовсе. Привычный облик рынка труда изменился, спрос на рабочую силу по многим профессиям резко сократился, выросло количество безработных. Именно в свете этих событий в

России получила распространение такая нетипичная форма занятости, как дистанционная.

За последний год, вопрос дистанционной занятости рассматривался неоднократно. Его рассматривали не только известные авторы и научные деятели, такие как В.Ю. Ляшок, в своей работе «Российский рынок труда: времена адаптации» [2] или Слугина, М.В. и Яворская, С.А., в своей работе «Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России» [5] но и предприниматели, например Кокшаров В.А., Агарков Г.А. и Сущенко А.Д. в своем труде «Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии». В своих работах, эти авторы не только рассматривают проблемы и испытания на просторах рынка труда, но и приводят масштабные исследования, освещают тему безработицы, предлагают пути решения сложившихся на рынке труда ситуаций.

Несмотря на наличие очевидных преимуществ дистанционной работы, таких как: снижение времени, затрачиваемого на поездки до места работы, возможность по своему усмотрению распределять рабочее время и работать в комфортных условиях и других, дистанционный труд в России менее распространен, чем в зарубежных странах. На наш взгляд, данное обстоятельство, в первую очередь, связано с наличием проблем правового регулирования дистанционной формы труда. Так же, помимо очевидных проблем с регулированием дистанционной занятости стоит отметить проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники, преодолевшие такую форму занятости:

1. Отсутствие стабильности и гарантий на начальном этапе работы;
2. Необходимость самодисциплины и ответственности работника;
3. Отсутствие карьерного роста;
4. Гиподинамия;
5. Отсутствие общения с коллегами [3].

Работодатель, должен учитывать, что дистанционному работнику предстоит столкнуться со следующими трудностями: невозможность сосредоточиться на работе в домашней обстановке, коммуникативные трудности, возникающие при отсутствии общения с коллегами и т.п.

Именно в связи с приходом первой волны коронавирусной инфекции и переходом большинства компаний на дистанционный формат работы появилась острая необходимость в обновлении закона об удаленной и дистанционной работе, который вступил в силу 1 января 2021 года [7].

Методы

Авторами была проанализирована предыдущая версия закона [6] о дистанционной работе и его обновленный вариант, вышедший 1 января 2021 года [7]. Авторами статьи было проведено исследование с целью анализа изменений в трудовом поведении населения РФ в периоды первой и второй волн пандемии коронавируса. Для анализа были выбраны эмпирические и математические методы исследования, такие как: анкетирование, построение диаграмм, сравнение, анализ и синтез. Исследование проводилось в дистанционном формате, с помощью опроса, состоящего из 12 вопросов и дальнейшего построения графических схем, с целью сравнения полученных ответов. Численность работающих респондентов в выборке составила 171 человек. Такое количество респондентов обусловлено количеством занятого персонала на выбранном объекте исследования, подходящем под определенные критерии отбора. Для проведения исследования нами были отобраны работники преимущественно экономических и финансовых отделов, так как именно данные специалисты, как правило, переводились в удаленный формат работы на полную занятость. В опросе участвовали работающие граждане, проживающие в городах миллионниках, таких как Москва и Челябинск. Данные города были выбраны с целью сравнения различий в условиях труда, в период

активного распространения коронавирусной инфекции, в столице и в более маленьком городе с преобладающим промышленным сектором. Анкетирование проводилось внутри одного предприятия, имеющего филиалы в представленных выше городах. Возраст участников опроса преимущественно составил 35-50 лет. Для опроса были выбраны респонденты, работающие в сфере финансов и экономики, в том числе в рамках деятельности по организации, эксплуатации и развитию платежных систем, деятельности в области бухгалтерского учета, страхования, потребительского кредитования, статистики и др. Далее, на основе проведенного исследования, были получены ответы, проведен их анализ и сделаны выводы.

Гипотеза

Дистанционная занятость негативно влияет на результативность труда служащих и административного персонала офисов, работающих в финансово-экономической сфере.

Результаты и обсуждение

В результате пересмотра Российского законодательства в 2021 году понятие дистанционной работы было расширено. В определении указали, что дистанционная работа и удаленная работа – это одно и то же. Обновленный закон [7], смог решить такие проблемы как регулирование заработной платы, обеспечение офисным оборудованием, режим работы, отчетность, документооборот, командировки, порядок расторжения трудового договора. Теперь можно в полной мере утверждать, что обновленный закон охватывает полный спектр проблем, возникших в регулировании дистанционной занятости на современном этапе.

Согласно опросу, проведенному авторами, более 35% респондентов работали дистанционно на постоянной основе около полугода; 29,4% - несколько месяцев и менее; так же 29,4% респондентов на постоянной основе работали в смешанном формате, периодически возвращаясь в офис (рисунок 1). При этом практически равное количество респондентов утверждают, что переход на дистанционный формат был инициативой работодателя или был вызван необходимостью возникшей в момент активного распространения коронавирусной инфекции в период с марта 2020 г. по май 2021 г.

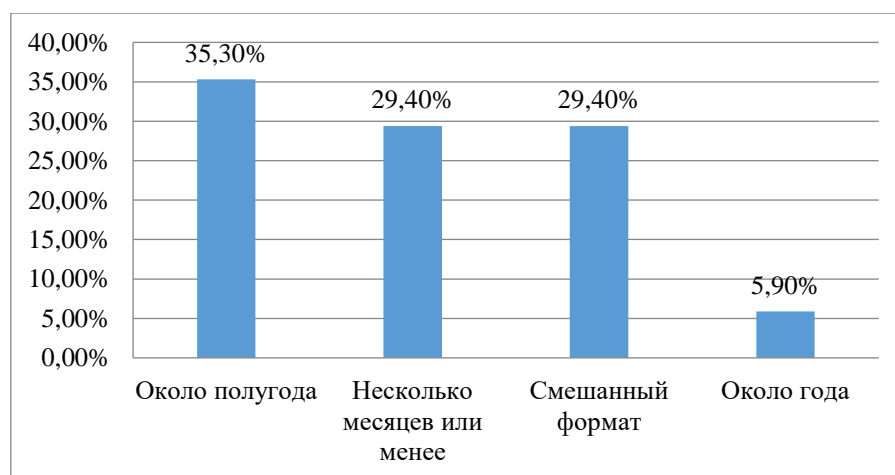


Рисунок 1. Время, проведенное в удаленном режиме работы (составлено авторами статьи)

На вопрос о преимуществах дистанционной работы, были получены следующие ответы среди респондентов: 64,7% считают преимуществом сокращение времени и расходов на дорогу; 52,9% отмечают, что им нравится работать на текущем месте из другого города или страны; 35,3% респондентов говорят, что работа из дома позволяет

ЭКОНОМИКА ТРУДА

работать эффективнее, не отвлекаясь на офисный шум; 11,8% отмечают, что у них появилось свободное время на свои увлечения и хобби; 5,9% сообщают о том, что у них появилось больше времени, которое можно провести с семьей; 17,6% считают, что преимущества у дистанционного формата занятости отсутствуют (рисунок 2).

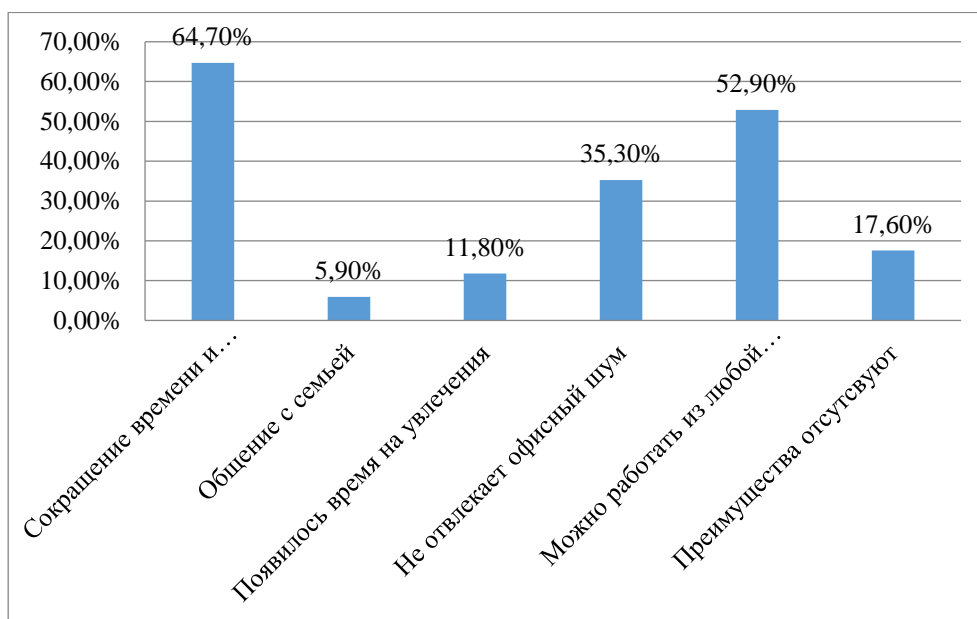


Рисунок 2. Преимущества дистанционной работы (составлено авторами статьи)

Если говорить об отмеченных недостатках, то 70,6% респондентов обеспокоены нехваткой физической активности; такое же количество считают что домашние хлопоты существенно отвлекают от работы; 76,5% жалуются на постоянные переработки, по их мнению, это может быть вызвано плохой организацией рабочего процесса; 52,9% недовольны нехваткой общения и изолированностью от коллег; в равной мере 5,9% опрошенных жалуются на нехватку офисного оборудования и сложность в организации рабочего места, результаты представлены на рисунке 3.

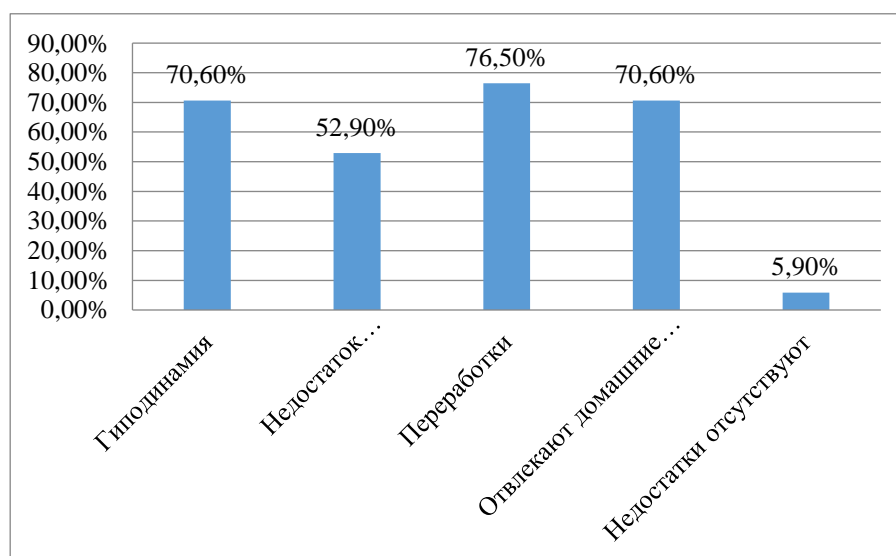


Рисунок 3. Недостатки дистанционной работы (составлено авторами статьи)

Так же, работники отмечают, что при наличии выбора 76,5% опрошенных предпочли бы очный формат работы, 11,8% предпочли бы удаленный или смешанный формат работы (рисунок 4).

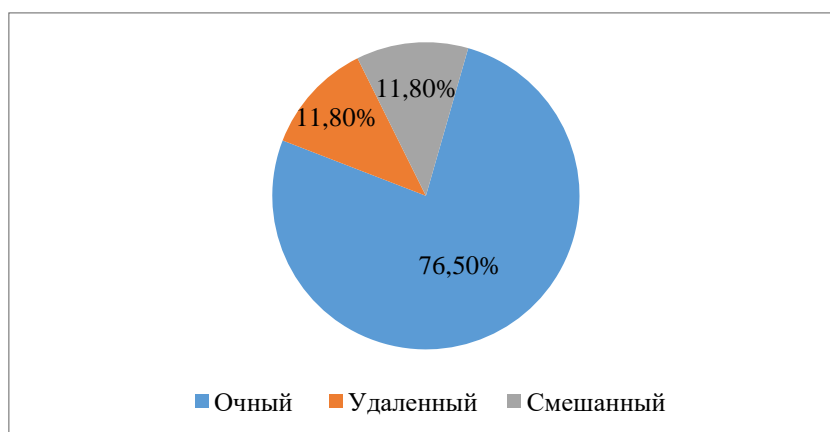


Рисунок 4. Предпочтительный формат работы (составлено авторами статьи)

Оценивая риск в потере работы за последний год, 41,2% опрошенных отметили высокий риск потери работы; еще 23,5% оценивают риски как средние; 29,4% считают, что риски потери работы минимальны, результаты продемонстрированы на рисунке 5. Несколько респондентов в большей мере были обеспокоены сокращением в должности, нежели потерей работы в целом.

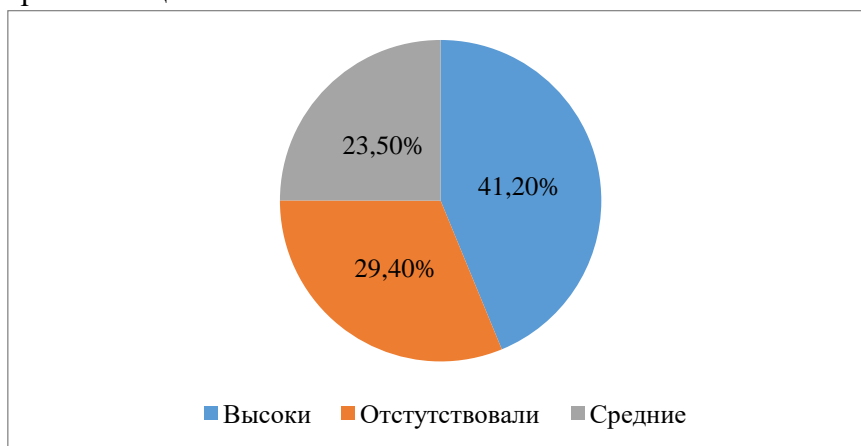


Рисунок 5. Риск потери рабочего места (составлено авторами статьи)

Помимо этого, в случае потери работы 47,1% респондентов отмечают, что найти новую работу с прежними условиями труда и заработной платой практически невозможно; столько же опрошенных считают, что это было бы очень трудно. Остальные сотрудники затруднились с ответом.

Ожидания в части изменения заработной платы не совсем оптимистичны: 52,9% опрошенных считают, что в 2021 году заработная плата останется неизменной; 35,3% опасаются уменьшения заработной платы; 11,8% затруднились с ответом.

Таким образом, основываясь на проведенном нами исследовании, можно сделать вывод о том, что существует ряд факторов, которые негативно сказываются на служащих и административном персонале офисов, работающих в финансово-экономической сфере в период удаленной работы. Эти факторы могут быть как бытовыми, например отвлекающие домочадцы, так и технического характера. Работники тратят большое количество времени на настройку необходимой техники и программ на домашних устройствах, что так же снижает их работоспособность. Негативный вклад может внести также недостаточное качество или количество необходимого оборудования, которое затормаживает рабочий процесс или даже мешает в выполнении некоторых обязанностей.

Заключение

Можем ли мы говорить о том, что пандемия привнесла только проблемы? На наш взгляд, помимо отрицательных воздействий на эффективность труда, можно выделить несколько положительных моментов, которые пандемия привнесла в режим и условия работы граждан.

Перевод на дистанционный формат не только помог сохранить работу офисному персоналу в 2020–2021 гг., но и открыл для широкого круга работодателей новую, перспективную форму организации труда, способную повлиять на эффективность деятельности предприятий в будущем. Компании получили возможность переводить офисных сотрудников на дистанционную занятость на постоянной основе, в целях сокращения затрат на содержание рабочих мест. Так же, у компаний появляется возможность находить уникальных специалистов в других городах, или даже странах, которые могут оставаться на своем постоянном месте проживания и работать в организации одновременно.

Согласно результатам нашего исследования, выдвинутая нами гипотеза подтвердилась, так как большинство опрошенных нами респондентов, являющиеся служащими и административными сотрудниками финансово-экономических отделов, сообщили о переработках, плохой организации рабочего процесса и не совсем оптимистичных ожиданиях от изменения в заработной плате.

На наш взгляд, существуют разные методы решения рассмотренных в статье проблем. Например, для более качественной организации рабочего процесса на начальном этапе следует создать краткие инструкции по работе со специализированными программами, удаленным рабочим столом и т. д. Так же следует организовать горячую линию со специалистами IT отдела, для оказания помощи в настройке и устранении возникших проблем. Такие меры могут не только улучшить организацию рабочего процесса, но и сократить переработки, так как работники будут затрачивать меньше времени на самостоятельное решение возникших технических сложностей.

Однако, стоит упомянуть, что все вышеперечисленные методы так же несут дополнительные затраты для работодателя, которые в последствии приводят к увеличению издержек на организацию труда. Именно этот фактор зачастую приводит к нежеланию (или неспособности) работодателя улучшать «хромающую» организацию рабочего процесса. Аналогично, увеличение издержек, может привести к сокращению заработной платы работников, что согласно нашему исследованию, пугает специалистов не меньше.

Список литературы

1. Алиев, И. М. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы развития / И. М. Алиев, А. С. Бобова // Журнал правовых и экономических исследований. – 2021. – № 1. – С. 6-10. – DOI 10.26163/GIEF.2021.92.69.001.
2. В.Ю. Ляшок., Российский рынок труда: времена адаптации // RUSSIAN ECONOMIC DEVELOPMENT, VOLUME 28 No 1. – 2021.
3. Киселева, Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е.В. Киселева // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – N 6. – С. 162-164.
4. Парягина, О.А., Барнакова, Е.В. Дистанционный труд: особенности и проблемы правового регулирования / О.А. Парягина, Е.В. Барнакова // Глаголь правосудия. – 2017. – N 2. – С. 3-6.
5. Слугина, М.В., Яворская, С.А. Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России / М.В. Слугина, С.А. Яворская // Аллея науки. – 2020. N 4. – С. 446-471.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1. – Ст. 3.
7. Федеральный закон "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" от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция)