

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД И ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Симонин Павел Владимирович,

канд. экон. наук, доцент кафедры рекламы и человеческих ресурсов;

доцент кафедры экономической теории,

e-mail: simoninp-v@mail.ru,

Московский университет им. С.Ю. Витте;

Академия труда и социальных отношений, г. Москва

Развитие электронных технологий создает почву для использования дистанционного труда. Отмечается, что одновременно с этим формируются серьезные риски сверхэксплуатации дистанционных работников. Анализ показал, что в процессе трудоустройства создаются предпосылки для полного или частичного закрытия рабочих мест. Отмечается, что удаленный режим работы предполагает исключительно удаленную работу на дому и является временным, альтернативным способом организации труда. В то же время тенденция сверхурочной работы в течение недели и в нерабочее время (по окончании рабочего дня, по вечерам, ночью и в выходные дни) являются основными факторами, делающие работу неудобной для выполнения семейных обязанностей. Исследование показало назревание гендерной дискриминации и нестабильных условий труда, включая низкую заработную плату, несмотря на положительную динамику номинальной заработной платы и оптимистический прогноз сокращения лиц, имеющих доходы ниже величины прожиточного минимума. В статье отмечается, что в условиях пессимистического сценария на рынке труда под воздействием экзогенных шоков (COVID-19) количество лиц с низкими доходами, наоборот, увеличится и будет варьироваться в диапазоне от 16 до 25 %, т.е. средний размер сокращения оплаты труда составит 30 %. Вместе с тем обращается внимание на положительные эффекты, поскольку работники могут быть более продуктивными и результативными, если выполняют свою работу вдали от офисов, потому чувствуют себя более комфортно и могут самостоятельно и эффективно выполнять оперативные задачи.

Ключевые слова: электронные технологии, оплата труда, удаленная работа, труд, доходы, пандемия, дискриминация

REMOTE WORK AND FEATURES OF REMUNERATION IN ORGANIZATIONS

Simonin P.V.,

candidate of economic sciences, associate professor of the department of advertising and human resources;

associate professor of the department of economic theory,

e-mail: simoninp-v@mail.ru,

Moscow Witte University;

Academy of Labour and Social Relations, Moscow

The development of electronic technologies creates the ground for the use of remote labor. It is noted that at the same time, serious risks of overexploitation of remote workers are formed. The analysis showed that in the process of labor use, prerequisites are created for the complete or partial closure of jobs. It is noted that the remote mode of work involves only remote work at home and is a temporary, alternative way of organizing work. At the same time, the tendency to work overtime during the week and after hours (at the end of the working day, in the evenings, at night and on weekends) are the main factors that make work uncomfortable for family responsibilities. The study showed the emergence of gender discrimination and unstable working conditions, including low wages, despite the positive dynamics of nominal wages and an optimistic forecast for the reduction of people

with incomes below the subsistence level. The article notes that in a pessimistic scenario in the labor market under the influence of exogenous shocks (COVID-19), the number of people with low incomes will increase and will vary in the range from 16 to 25 %, i.e. the average size of the reduction in wages will be 30 %. At the same time, attention is drawn to the positive effects because employees can be more productive and productive if they perform their work away from offices, because they feel more comfortable and can independently and effectively perform operational tasks.

Keywords: electronic technologies, remuneration, remote work, labor, income, pandemic, discrimination

DOI 10.21777/2587-554X-2020-4-75-80

Введение

Развитие электронных технологий побуждает работников и работодателей использовать информационные и телекоммуникационные технологии. В последнее время работодатели не тратят деньги на содержание дорогих офисных помещений, особенно в условиях пандемии. Однако существует серьезный риск чрезмерной эксплуатации удаленных работников, поскольку проблемы удаленной работы во многом связаны с тем, что это особенность рабочих отношений – т.е. работа как процесс, а не как результат подвержена значительному размытию [2, с. 32].

1. Пандемия и удаленный режим работы

Пандемия внезапно стала нарицательным словом, наводнившим нашу повседневную жизнь, а определение – инфекционное заболевание, при котором мы видим значительное и продолжающееся распространение от человека к человеку во многих странах мира, знакомо всем.

В течение нескольких дней после вспышки болезни работа на дому, выполняемая предприятиями и организациями, стала обязательной – вопрос физического и финансового выживания. Чтобы предотвратить распространение вируса и защитить работников, правительства во всем мире поручили работодателям закрыть свои офисы и разрешить сотрудникам работать удаленно из дома. Подсчитано, что более четырех из пяти человек (81 %) в глобальной рабочей силе, насчитывающей 3,3 миллиарда человек, страдают от полного или частичного закрытия рабочих мест [11].

С точки зрения дистанционного взаимодействия в удаленной рабочей среде сотрудники выполняют ключевые функции, связанные с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), находясь дома. В то же время в контексте COVID-19 термин «удаленный режим» относится исключительно к удаленной работе как временному и альтернативному средству организации труда. Все это означает, что работодатели и работники несут общую ответственность и обязанность по обеспечению постоянной деятельности и занятости [4, с. 4].

2. Законодательная основа дистанционной занятости

Однако необходимо отметить, что дистанционная занятость является стандартной, типичной занятостью. Так, в статье 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под дистанционной занятостью подразумевается «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. При этом дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе» [7].

Надо сказать, что одно из содержательных определений понятия «удаленная работа» может быть следующим: это работа, которую выполняет человек, находящийся в другом месте, в зависимости от того, кто непосредственно руководит и/или оплачивает ее. Одним из потенциально неудобных аспектов этого определения является то, что «удаленная работа» – это официальное трудоустройство и поэтому не рассматривается как удаленная работа.

Телеработа – это просто использование коммуникационных технологий для выполнения работы. Некоторые примеры включают конференц-звонки, поиск в онлайн-базе данных, передачу факсов, звонки по мобильному телефону, голосовую почту и электронную почту, а также регулярные телефонные разговоры. В этих примерах обмен информацией происходит удаленно, но в данном контексте мы акцентируем внимание на удаленности от процесса непосредственного контроля.

Удаленная работа – это, конечно, и телеработа, и удаленная работа. Сотрудники, работающие в офисе, а не дома, используют один из классических методов удаленной работы [9]. Недавнее исследование в Европе показало, что «сверхурочная работа в будние и нерабочие часы (например, в конце рабочего дня, вечером, ночью, в выходные) является основным фактором, который делает работу неудобной для выполнения семейных обязанностей» [3].

3. Основные тенденции удаленной работы и оплаты труда

В США, по данным Бюро статистики труда, в 2018 году около 29 % сотрудников выполняли дистанционную работу. Среди работников старше 25 лет 47 % работников, получивших степень бакалавра, иногда работали на дому, по сравнению всего с 3 % работников, имеющих только диплом средней школы. Однако при этом важно не оказывать дальнейшего давления на существующие технологии и позволить каждому получить к ним доступ и использовать их в том объеме, который необходим для конкретной рабочей нагрузки или уровня. Например, JPMorgan Chase попросила 10 % своих сотрудников (из общего числа 127 000) работать дома, что позволило компании апробировать возможность закрытия офисов. Amazon последовала тем же шагам, требуя от сотрудников обращаться к удаленным корпоративным системам [10].

Анализ данных, представленных на рисунке 1, показывает положительную динамику номинальной заработной платы в период с 1992 по 2019 год почти в 2,3 раза. Однако прогноз численности населения ниже величины прожиточного минимума должен быть снижен в соответствии с образующимися тенденциями. В условиях пессимистического сценария рынок труда будет продолжать находиться под влиянием экзогенных шоков (COVID-19), а количество людей с таким доходом (ниже величины прожиточного минимума), по нашим расчетам, может варьироваться от 16 до 25 %, что увеличивает разрыв.

Следует отметить, что стоимость упущенных возможностей для работы все больше возрастает в результате нестабильных условий труда, включая дискриминацию по признаку пола и низкой заработной платы, особенно в отношении гендерного разрыва в оплате труда и барьеров, существующих в формальной экономике [4, с. 3]. Чаще всего предприниматели прибегают к уменьшению размера компенсации. Почти четверть опрошенных снизили оплату труда для большинства сотрудников (с 50 до 100 %). В среднем снижение заработной платы составило 30 % [1, с. 3]. Одновременно 40 % опрошенных сообщили, что после вспышки эпидемии их заработная плата снизилась, потеряв почти 20 % причитающихся премий и бонусов.

Некоторые исследования показывают, что сотрудники предпочитают работать неполный рабочий день из дома. Поэтому необходимо продолжать исследования для изучения взаимодействия удаленных работников между работой и семьей и того, как оно влияет на конфликты между работой и семьей, уровень формирующегося стресса и т.д. [5].

Другие исследования показали, что люди, работающие на расстоянии, более счастливы и продуктивны, чем традиционные работники. Эта тенденция усиливается в последнее время и стала ключевым вопросом, который рассматривают работодатели. Например, небольшой опрос 509 штатных и удаленных работников в США показал, что, хотя физическое присутствие на рабочем месте в реальном мире не требуется, удаленные работники стали более удовлетворены своим трудом, более счастливы и ценны. Однако около 91 % этих удаленных сотрудников обнаружили, что из-за того, что они чувствовали себя более комфортно и могли самостоятельно работать с возложенными на них задачами, они теряли чувство независимости и гибкости, если их заставлял выполнять свои обязанности непосредственный руководитель, что могло негативно сказаться на их текущей работе.

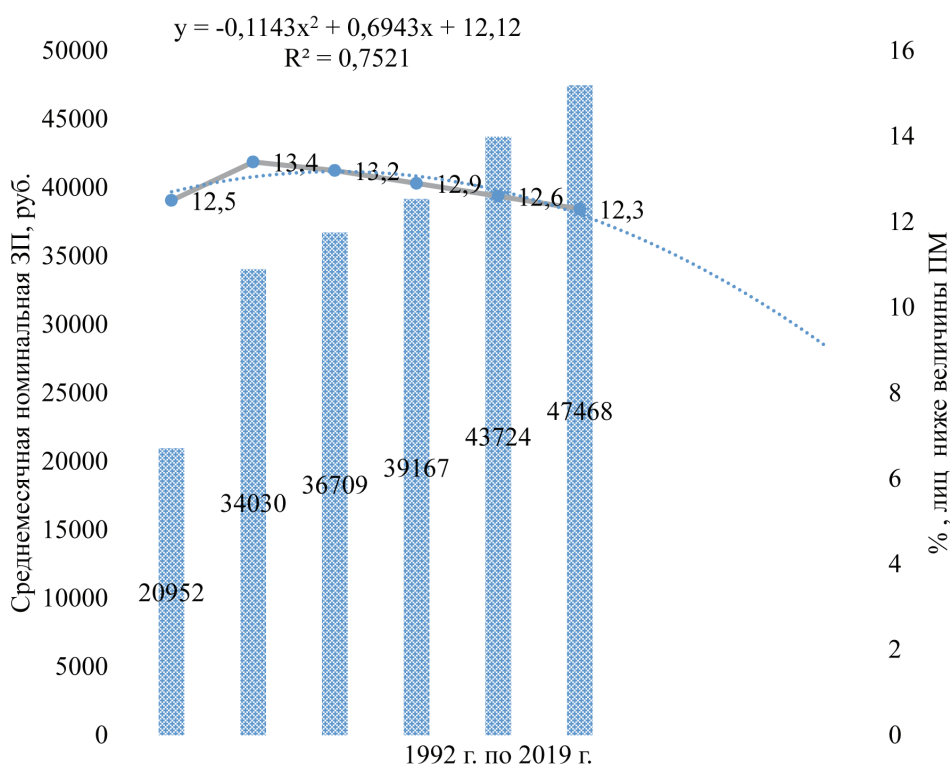


Рисунок 1 – Динамика изменения оплаты труда и процент лиц получающих доходы ниже величины прожиточного минимума в России за 1992–2019 гг. (Росстат, расчеты автора)

Точно так же в 2015 году группа гарвардских ученых провела исследование, которое показало, что производительность на расстоянии значительно улучшилась, потому что они были освобождены от непосредственного присутствия в офисе, имели меньше перерывов на кофе и имели меньше дней болезни. Однако удаленная работа имеет свои недостатки. Например, отсутствие социальной жизни или тимбилдинга; наличие раздражителей; меньшее командное взаимодействие, а также потеря чувства общности и общей ценности, а также коммуникационные проблемы; использование нового стиля руководства, влияние корпоративной культуры и др. [8].

В международном масштабе уже наблюдается растущее внимание к удаленной работе, называемой «работой из дома» (WFN), в таких развитых странах, как США, Германия и Великобритания. Телефонный опрос, проведенный среди более чем 3000 средних компаний, показывает, что для 50 % пользователей, работающих дома, является основной повседневной практикой, а уровень WFN для 20–30% пользователей, как правило, наиболее типично для развивающихся стран.

В то же время Британия имеет самую большую долю руководителей, которым разрешено работать на дому, за ней следует Германия, а Соединенные Штаты занимают третье место. Кроме того, опрос Гэллапа, проведенный в 2013 году, показал, что некоторые работодатели использовали эти результаты положительно, поскольку добились повышения производительности труда на рабочем месте и роста гражданской позиции [6, с. 95–100].

Заключение

Таким образом, в условиях пандемии и действия экзогенных шоков некоторые работы могут быть выполнены вне рабочего места на основе использования дистанционных технологий. Одновременно вспышка болезни и ее циклический характер будут ускорять тенденцию к телеработе, возможно, в долгосрочной перспективе. Работодатели и работники, скорее всего, будут быстрее адаптироваться к работе на дому и почувствуют себя более уверенными при использовании гибкой занятости, что будет способствовать росту уровня производительности труда и удовлетворенности.

Список литературы

1. Действия HR в ситуации пандемии [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/05/ru-ru-hr-actions-in-pandemic-part-2.pdf> (дата обращения: 05.12.2020).
2. *Люттов Н.Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex russica* (Русский закон). – 2018. – № 10. – С. 30–39.
3. Привести условия труда в большее соответствие с потребностями семьи [Электронный ресурс] // Информационный материал № WF-5. – 2004. – Май. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-moscow/documents/publication/wcms_312499.pdf (дата обращения: 11.12.2020).
4. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс] // МБТ. – 2020. – Май. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf (дата обращения: 10.12.2020).
5. *Eddleston K. & Mulki J.* Toward understanding remote workers management of work-family boundaries: the complexity of workplace embeddedness // *Group & Organization Management*. – 2015. – No. 42. – P. 346–387. – DOI: 10.1177/1059601115619548.
6. *Jalagat R. & Jalagat A.* Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity // *Global Journal of Advanced Research*. – 2019. – Vol. 6. – P. 95–100.
7. *Konobevtsev F., Laas N., Gurova E., Romanova I.* Remote work: technologies and experience of the organization // *Vestnik Universiteta*. – 2019. – No. 1. – P. 9–17. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17.
8. *Lazarova T.* The economic perspective of remote working places [Электронный ресурс]. – URL: https://www.researchgate.net/publication/343230796_The_economic_perspective_of_remote_working_places (дата обращения: 25.11.2020).
9. *Mokhtarian P.* Defining Telecommuting // Institute of Transportation Studies, UC Davis, Institute of Transportation Studies, Working paper series. – 1991. – P. 273–281.
10. *Mukhopadhyay B.* Managing remote work during COVID-19 // *The Sentinel*, Post Editorial. – 2020. – 19th March.
11. *Savić D.* COVID-19 and work from home: digital transformation of the workforce // *Grey Journal*. – 2020. – No. 16. – P. 101–104.

References

1. Dejstviya HR v situacii pandemii [Elektronnyj resurs]. – URL: <https://www.assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/05/ru-ru-hr-actions-in-pandemic-part-2.pdf> (data obrashcheniya: 05.12.2020).
2. *Lyutov N.L.* Distancionnyj trud: opyt Evropejskogo soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii // *Lex russica* (Russkij zakon). – 2018. – № 10. – S. 30–39.
3. Privesti usloviya truda v bol'shee sootvetstvie s potrebnostyami sem'i [Elektronnyj resurs] // Informacionnyj material № WF-5. – 2004. – Maj. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-moscow/documents/publication/wcms_312499.pdf (data obrashcheniya: 11.12.2020).
4. Udalennyj rezhim raboty v usloviyah pandemii COVID-19: rukovodstvo dlya rabotodatelej [Elektronnyj resurs] // МБТ. – 2020. – Maj. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf (data obrashcheniya: 10.12.2020).
5. *Eddleston K. & Mulki J.* Toward understanding remote workers management of work-family boundaries: the complexity of workplace embeddedness // *Group & Organization Management*. – 2015. – No. 42. – P. 346–387. – DOI: 10.1177/1059601115619548.
6. *Jalagat R. & Jalagat A.* Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity // *Global Journal of Advanced Research*. – 2019. – Vol. 6. – P. 95–100.
7. *Konobevtsev F., Laas N., Gurova E., Romanova I.* Remote work: technologies and experience of the organization // *Vestnik Universiteta*. – 2019. – No. 1. – P. 9–17. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17.
8. *Lazarova T.* The economic perspective of remote working places [Elektronnyj resurs]. – URL: https://www.researchgate.net/publication/343230796_The_economic_perspective_of_remote_working_places (data obrashcheniya: 25.11.2020).

9. *Mokhtarian P.* Defining Telecommuting // Institute of Transportation Studies, UC Davis, Institute of Transportation Studies, Working paper series. – 1991. – P. 273–281.
10. *Mukhopadhyay B.* Managing remote work during COVID-19 // The Sentinel, Post Editorial. – 2020. – 19th March.
11. *Savić D.* COVID-19 and work from home: digital transformation of the workforce // Grey Journal. – 2020. – No. 16. – P. 101–104.