

Результаты опроса компаний по практике применения законодательства о дистанционной (удалённой) работе – сентябрь 2021 года

(Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»)

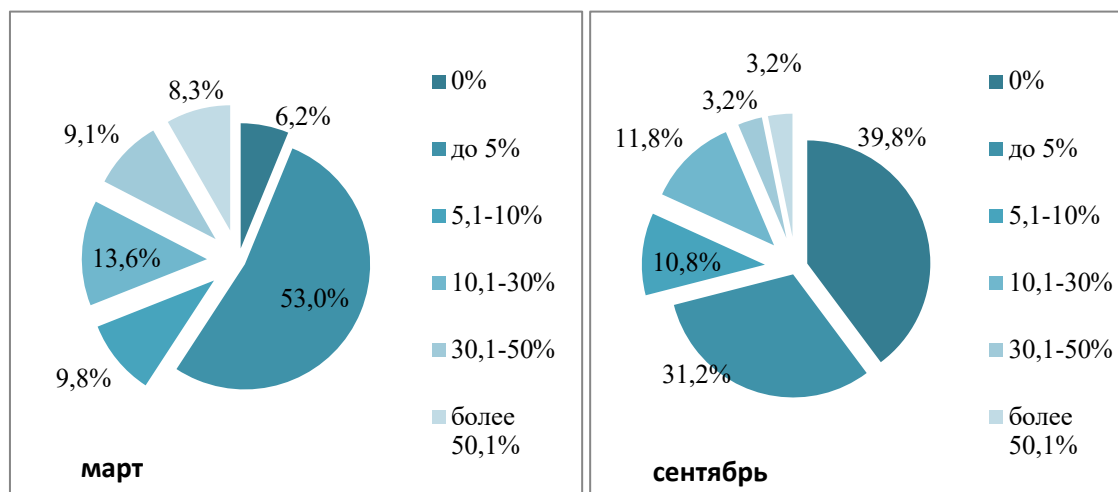
В сентябрьском опросе, посвящённом применению на практике законодательства о дистанционном (удалённом) режиме работы, приняли участие 93 респондента, в основном представители крупных промышленных компаний.

Порядка 40% участников опроса заявили, что в их организациях нет работников, работающих удалённо. В 31,2% организаций доля дистанционной занятости не превышает 5%.

Интервалы – «от 5 до 10%» и «от 30 до 50%» – отметили чуть более десятой части предприятий. Только 6,4% респондентов указали, что доля работников, занятых дистанционно, составляет более 30%.

По сравнению с данными, полученными в марте 2021 года, распределение изменилось – значимо выросла доля предприятий, не использующих дистанционный режим занятости, – с 6,2% до 39,8% .

Доля работников, которые трудятся в компаниях в дистанционном (удалённом) режиме, %

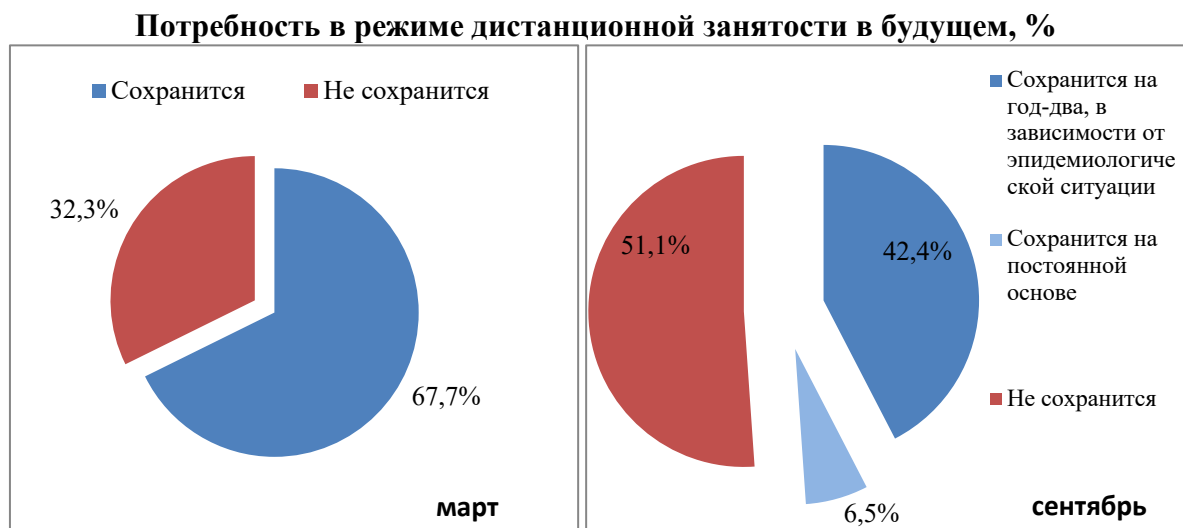


В 42,4% компаний режим дистанционной занятости планируется использовать в ближайший год или два, и это решение полностью зависит от эпидемиологической ситуации в мире и в стране. В 6,5% организаций потребность в дистанционной занятости сохранится на постоянной основе. Половина опрошенных компаний не собирается применять режим дистанционной занятости в будущем.

92,7% компаний, не использующих режим дистанционной занятости в настоящем, ответили на вопрос о возможном применении этого режима отрицательно. Оставшиеся 8,3% предполагают, что решение может поменяться в связи с изменением эпидемиологической ситуации.

Соответственно, две трети компаний, в которых часть персонала работает удалённо, планируют сохранить режим дистанционной занятости на ближайшие год-два, в зависимости от эпидемиологической обстановки. В десятой части дистанционная занятость будет сохранена на постоянной основе, и четверть организаций намерена вернуть сотрудников на их рабочие места.

В марте о том, что потребность в режиме дистанционной занятости сохранится какое-то время и в будущем, заявляли 67,7% компаний.

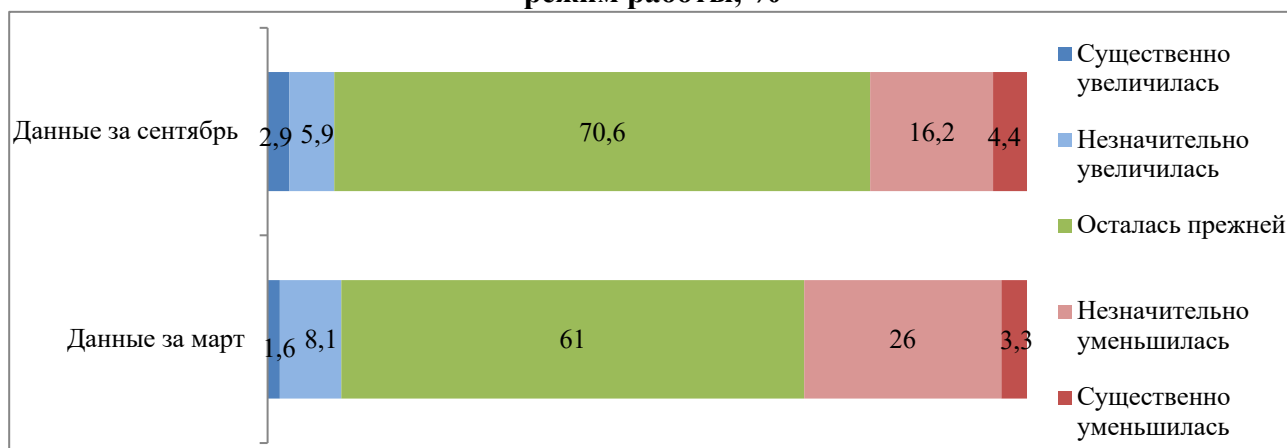


Перевод работников на дистанционный режим в последние полгода никак не повлиял на их производительность труда в 70,6% случаев.

16,2% участников опроса ответили, что производительность труда работников при переводе на дистанционный режим незначительно снизилась, и о существенном уменьшении производительности заявили 4,4% компаний.

Напротив, положительно оценили ситуацию с производительностью труда 8,8% респондентов – незначительное её увеличение при переходе на дистанционную занятость отметили 5,9% опрошенных организаций, существенное увеличение – 2,9% компаний.

Изменение производительности труда работников при переводе их на дистанционный режим работы, %



Подавляющее большинство компаний – 89,3% – сообщили, что в последние полгода у них не было проблем при реализации норм главы 49.1 Трудового кодекса, устанавливающей особенности регулирования труда дистанционных работников. В марте доля была значительно ниже – 60,8%, и только 17,1% респондентов из этой группы пропустили уточняющий вопрос о конкретных нормах регулирования дистанционной занятости, вызвавших трудности при реализации.

В этот раз 35,7% компаний, в которых сотрудники переведены на дистанционный режим работы, не стали отвечать на этот вопрос.

Основные трудности в последние полгода у компаний при переводе сотрудников на дистанционный режим вызвали нормы, регулирующие:

1. организацию труда дистанционных работников (44,4%);
2. порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя (36,1%);
3. установления режима рабочего времени и времени отдыха (36,1%);
4. заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору (30,6%).

По сравнению с мартом, ряд проблем снизили или даже потеряли свою актуальность: почти в два раза стала ниже доля проблемы, связанной с реализацией норм об охране труда дистанционных работников. Также реже участники опроса стали отмечать, что у них были сложности при реализации норм, касающихся организации труда и порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Хотя данные нормы по-прежнему занимают лидерские позиции в списке норм, реализация которых была наиболее трудной для компаний.

Нормы регулирования дистанционной (удалённой) работы, реализация которых вызвала наибольшие трудности у компаний, сравнение данных %



За 100% принято множество респондентов, в компаниях которых действует режим дистанционной занятости и которые ответили на вопрос. Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.

Если в марте главными проблемами при выполнении трудовой функции дистанционно были установление режима рабочего времени дистанционного работника и контроль его соблюдения, а также обеспечение полного объёма исполнения трудовой функции работником, то в сентябре обе они потеряли свою значимость по сравнению с проблемами, возникающими у компании при взаимодействии с контрольно-надзорными органами (Рострудом, прокуратурой).

Их поставила на первое место половина опрошенных компаний. Напомним – в марте этот ответ набрал менее 10%.

Основные проблемы, с которыми столкнулась компания при выполнении работником своей трудовой функции, %



За 100% принято множество респондентов, в компаниях которых действует режим дистанционной занятости и которые ответили на вопрос. Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.