

Результаты опроса компаний по практике применения законодательства о дистанционной (удалённой) работе.

(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 опросе, посвящённом применению на практике законодательства о дистанционном (удалённом) режиме работы, приняли участие 112 респондентов, в основном представители крупнейших российских работодателей.

Суммарно численность сотрудников в этих компаниях превышает 2,6 миллиона человек. В четверти опрошенных предприятий трудится более 22 750 работников. Медианное значение среднесписочной численности составило 3000 человек.

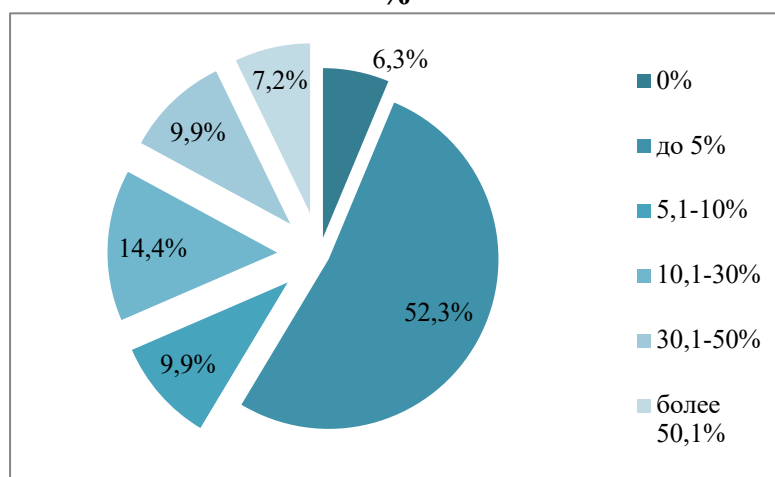
6,3% респондентов заявили, что в их организациях нет работников, работающих удалённо.

Более половины компаний – 52,3% – сообщили, что доля сотрудников, трудящихся в настоящее время в режиме дистанционной (удалённой) работы, составляет менее 5%.

Соответственно, 41,4% компаний перевели на дистанционный режим большую долю своих работников. Интервалы – «от 5 до 10%» и «от 30 до 50%» – отметили около десятой части предприятий. Чуть больше компаний – 14,4% остановились на ответе «от 10 до 30%».

Более половины всех сотрудников работают дистанционно в 7,2% организаций.

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



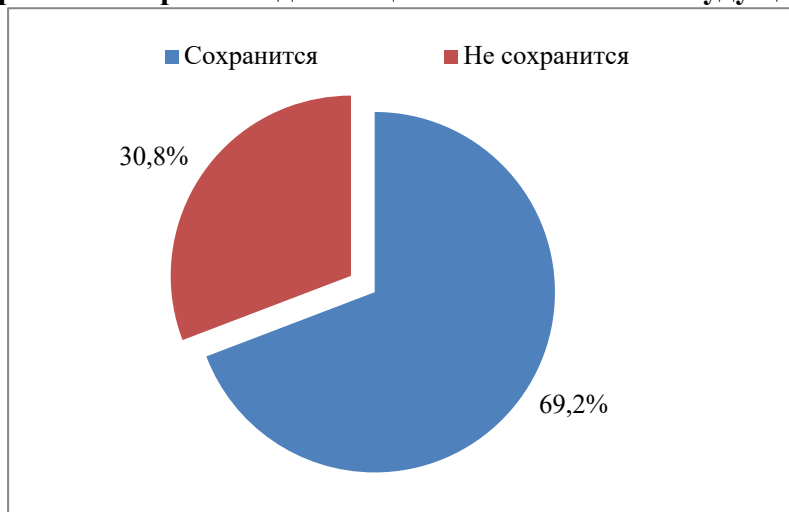
В будущем режим дистанционной занятости считают необходимым использовать 69,2% опрошенных компаний.

Причём 85% крупнейших работодателей, у которых среднесписочная численность работников превышает медианное значение 3000 человек, выбрали ответ «да». Среди организаций, в

которых заняты менее 3000 человек, уже только 59% собираются сохранить дистанционный режим работы.

Также интересно, что компании, не планирующие сохранять режим дистанционной занятости в будущем, очень редко переводили на этот режим своих работников – 83,9% из них ответили, что менее 5% работников трудятся удалённо.

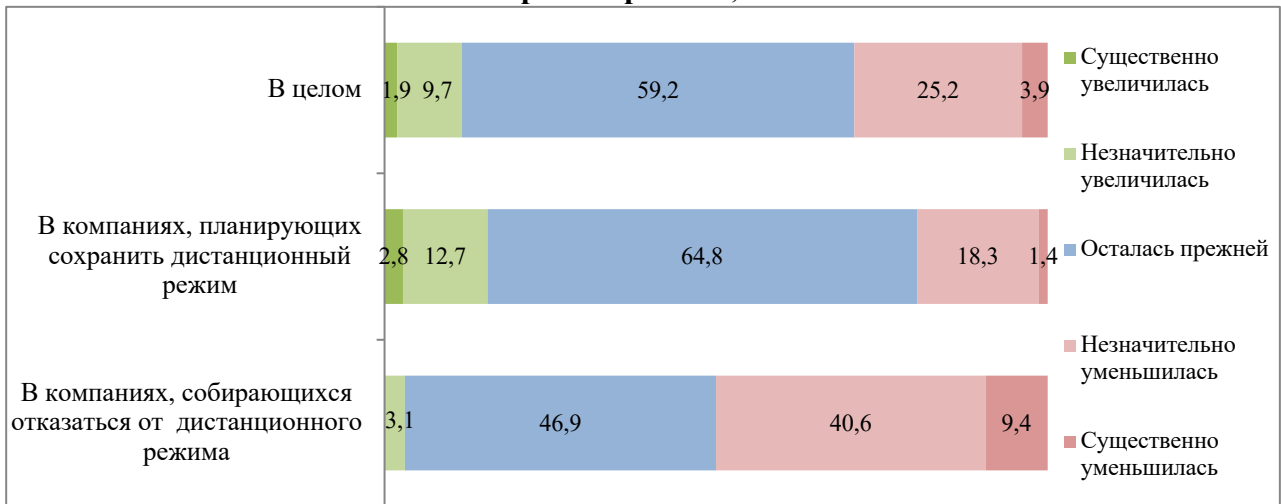
Потребность в режиме дистанционной занятости в будущем, %



Производительность труда работников при переводе их на дистанционный режим работы в большинстве случаев – в 69,2% от общего числа оценок – не изменилась. В четверти компаний она незначительно уменьшилась, и в 9,7% организаций производительность труда при переходе на дистанционный режим работы незначительно выросла.

Реже всего респонденты указывали однозначные варианты – «производительность существенно уменьшилась» и «существенно увеличилась». Только 6% опрошенных остановились на этих ответах, перевес в сторону негативных оценок укладывается в статистическую погрешность.

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

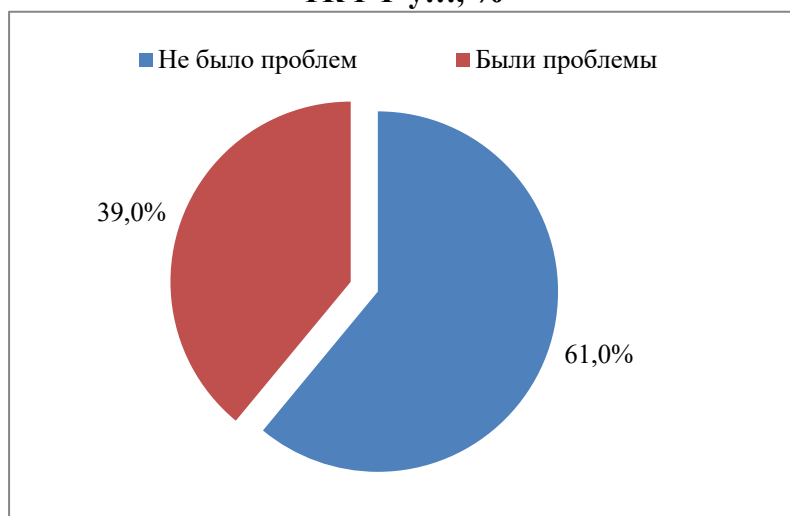


Половина участников опроса, считающих, что потребность в дистанционном режиме в их компаниях исчезнет со временем, выбрали негативные оценки «производительность труда незначительно уменьшилась»; остальные из них не увидели никаких изменений в работе сотрудников, перешедших на дистанционный режим.

Только пятая часть организаций, планирующих и в дальнейшем использовать дистанционный режим работы, оценили динамику производительности труда отрицательно. Две трети компаний из этой группы сообщили, что производительность труда работников не изменилась, и в 15,5% предприятий она выросла.

Проблем при реализации норм главы 49.1 Трудового кодекса, устанавливающей особенности регулирования труда дистанционных работников, не было у 61% компаний.

Доля компаний, которые столкнулись с проблемами при реализации норм главы 49.1 ТК РФ у..., %



Компании, численность которых превышает 3000 человек, сталкивались с некоторыми проблемами при реализации норм главы 49.1 ТК РФ в два раза чаще, чем организации с меньшим числом занятых, – соотношение 53,8% против 25%.

Соответственно, в данных по компаниям, уверенных, что потребность в дистанционном режиме сохранится и позже, доля ответа «сталкивались с некоторыми проблемами» также довольно высока – 48,6%. В данных по организациям, собирающимся отказаться в будущем от дистанционной занятости, только 18,8% ответили, что у них были проблемы при реализации обновлённых положений Трудового Кодекса.

Однако сейчас невозможно дать однозначный ответ, что именно объясняет полученные результаты – размер компании или нацеленность на постоянное использование дистанционного режима работы.

Пока возможно предложить рассмотреть две гипотезы:

1. Крупнейшим компаниям в силу большого числа занятых по различным направлениям сложнее координировать и менять организационную схему работы персонала, из-за своего размера они могли чаще сталкиваться с проблемами при реализации норм Трудового кодекса, устанавливающих особенности регулирования труда дистанционных работников. С другой стороны, ресурсы и компетенции управления персоналом в таких организациях могут быть выше – именно потому, что вызовы в сфере управления персоналом из-за большого числа занятых в них встречаются чаще. Поэтому после разрешения проблем, связанных с реализацией новых норм в ТК РФ, крупнейшие компании готовы оставлять часть работников в дистанционном режиме на постоянной основе.
2. Организации, не планирующие в будущем использовать дистанционный режим, переводили минимальную долю своих сотрудников на удалённую работу и сразу понимали, что перевод будет носить временный характер, соответственно, с рядом норм они не столкнутся на практике. Напротив, работодатели, нацеленные на использование дистанционного режима и в будущем, должны были защитить интересы и работников, и самих компаний. Им нужно было полностью выстроить и организовать дистанционную занятость в соответствии с законом, предотвратить возникновение любых потенциальных противоречий между практикой и требованиями ТК РФ. Так как эти компании обеспечивали юридическую чистоту по всем обязательствам и по всем видам взаимоотношений работника и работодателя, они неизбежно сталкивались с большим числом проблем. И чаще всего такими компаниями были крупнейшие работодатели.

Труднее всего компаниям было реализовать нормы, касающиеся организации труда дистанционных работников и порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Об этом заявили более половины респондентов, ответивших на этот вопрос.

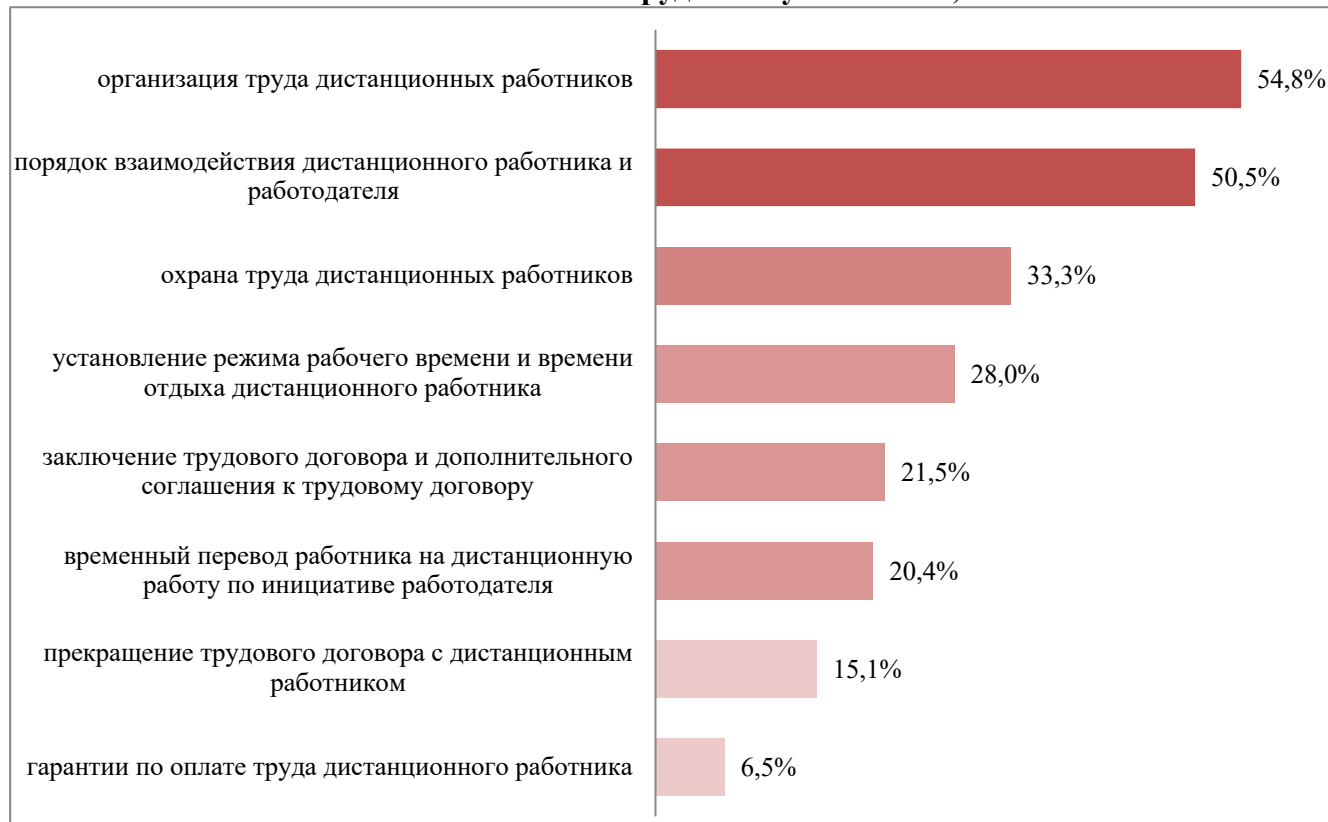
Регулирование охраны труда дистанционных работников вызвало сложности в трети предприятий. Также довольно часто – в 28% случаев – компании столкнулись с трудностями при решении вопросов о режиме рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Пятой части организаций было сложно реализовать нормы, регулирующие заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, а также нормы, позволяющие оформить временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора с дистанционным работником назвали проблемным только 15,1% компаний из числа ответивших на вопрос. И только 6,5% участников опроса столкнулись с трудностями при обеспечении гарантий по оплате труда дистанционного работника согласно законодательной норме.

Половина организаций, в которых 30% и более работников были переведены на дистанционный режим работы, сообщили, что у них были трудности при заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору. Среди остальных компаний, реже использовавших дистанционный режим, эту проблему отметили менее 20%.

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



За 100% принято множество респондентов, ответивших на вопрос. Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.

По оценке компаний, главными проблемами при дистанционном выполнении работником трудовой функции стали:

1. установление режима рабочего времени дистанционного работника и контроль его соблюдения;
2. обеспечение полного объёма исполнения трудовой функции работником.

Эти проблемы назвали более половины респондентов, давших ответ на вопрос.

В 40,8% случаев проблемы были связаны с использованием усиленной квалифицированной либо неквалифицированной электронной подписи работника.

В трети опрошенных организаций трудности были при организации обмена электронными документами. Подтверждение действий дистанционного работника и работодателя вызвало некоторые сложности у 25,5% компаний.

Пятая часть предприятий по результатам опроса оказалась недовольна работой почтовой связи (длительным периодом доставки и др.). Чуть меньше – 17,3% компаний столкнулись с проблемами при передаче результатов работы и отчётов о выполненной работе.

У 12,2% организаций были проблемы при предоставлении работодателю нотариально заверенных копий документов на бумажном носителе лицом, поступающим на дистанционную работу. Взаимодействие с контрольно-надзорными органами (Рострудом, прокуратурой) вызвало проблемы у десятой части опрошенных.

Проверка достоверности предоставляемых документов; предоставление обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; организация оплаты труда не оказало негативного влияния на организацию дистанционной занятости в большинстве компаний.

60,9% организаций, в которых на дистанционную работу были переведены менее 10% персонала, заявили, что основной проблемой стало обеспечение исполнения в полном объёме трудовой функции. Компании, использовавшие дистанционный режим чаще, указывали эту проблему в два раза реже.

Почти все организации, не собирающиеся сохранять в будущем дистанционный режим работы, сообщили, что их работники не могли обеспечить дистанционное исполнение трудовой функции в полном объёме. В то же время компании, которые в будущем планируют оставить часть персонала в дистанционном режиме работы, отмечали этот вариант в три раза реже.

Также 77,8% компаний, не заинтересованных в сохранении дистанционного режима работы, назвали проблемой установление режима рабочего времени дистанционного работника и контроля над его соблюдением. Менее половины организаций, готовых и в будущем использовать дистанционный режим, согласились с этим.

У этих организаций сложности значимо чаще были связаны с использованием усиленной квалифицированной либо неквалифицированной электронной подписи работника, а также с подтверждением действий дистанционного работника и работодателя.

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



За 100% принято множество респондентов, ответивших на вопрос. Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.