



# Глобализация занятости на фоне пандемии COVID-19

А.Б. Гусев, М.А. Юревич

Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского  
Финансовый университет при Правительстве РФ

В 2019-2020 гг. мировая экономика пережила период форс-мажорной удалённой занятости, ставшей беспрецедентной по своим масштабам для нового времени. Возможности дистанционной работы, раскрытые новыми информационными технологиями, до недавних пор достаточно осторожно внедрялись даже в передовых технологических компаниях, чья деятельность концентрируется вокруг анализа и обработки данных. Внезапный толчок в развитии удалённого труда обладает значительным реформаторским потенциалом не только для стран, испытавших на себе модель массовой дистанционной занятости, но и формирует новые контуры глобального рынка труда: создаются предпосылки для зарубежного аутсорсинга рабочей силы по широкому кругу профессий. Одновременно с этим новые тренды становятся дополнительными вызовами для нормативно-правового регулирования трудовых отношений на уровне государств и международных организаций (МОТ и ООН).

Исследовательский вопрос заключается в выявлении социально-экономических последствий случившегося всплеска дистанционной занятости в границах государств и на международном уровне.

Методология исследования состоит в проведении межстрановых сопоставлений социального поведения работодателей и работников, а также анализа реагирования международных организаций и государств с точки зрения адаптации нормативно-правового регулирования к изменившимся общественным отношениям. В работе использованы методы нормативно-правового анализа, инструменты статистических и социологических исследований.

По итогам проведённой работы показано, что рывок удалённой занятости не преодолел «точку невозврата» в организации трудовых отношений. Эффект закрепления повышенного масштаба удалённой занятости наблюдается точно только в рамках отдельных и даже весьма крупных компаний. Однако на уровне национальных экономик ситуация с формой занятости возвращается в значительной степени на докризисный уровень, хотя и не полностью. Обоснован тезис о том, что социально комфортная, на первый взгляд, модель удалённой занятости запускает системные риски, которые при дальнейшем её форсировании в полной мере проявятся в обозримом будущем.

Удалённая занятость объективно является одним из инструментов глобализации рынка труда, и толчок в её развитии, вызванный COVID-19, выступил ускорителем для разрастания трансграничной удалённой занятости. В этой связи следует ожи-

УДК: 339.977

Поступила в редакцию: 10.12.2020 г.

Принята к публикации: 02.02.2021 г.

дать активизацию международной дискуссии о необходимости и достаточности национальных законодательных границ, сдерживающих глобализацию рынка труда, нуждающуюся в либерализации удалённой занятости с участием иностранных граждан.

**Ключевые слова:** удалённая занятость; дистанционная работа; рынок труда; пандемия; коронавирус; COVID-19, глобализация рынка труда

**Д**истанционная форма занятости является естественным эволюционным процессом развития взаимоотношений работодателей и работников в условиях расширяющихся возможностей информационных технологий и их массовой доступности. Более того, в некоторых сферах удалённая занятость практиковалась задолго до появления интернета. К числу таковых можно отнести, например, часть академической науки, транспортные перевозки, туристический бизнес.

В 2019-2020 гг. эпидемиологическая волна COVID-19 придала серьёзный импульс развитию дистанционных форм работы. Во-первых, она стала катализатором давно назревших изменений и ускорила переход на удалённую трудовую деятельность организаций, которые уже технически и функционально (но, возможно, не ментально!) были готовы к такому сценарию. Во-вторых, имевшее место добровольно-принудительное внедрение дистанционной работы протестировало множество работодателей из самых разных сфер на предмет имплементации и востребованности нового режима занятости и фактически выполнило так называемую разведку боем в интересах масштабирования удалённой занятости.

Относительно продолжительный период сохранения антикризисной дистанционной работы обеспечил эффект привыкания и определённую степень её закрепления в практике работодателей и в жизни самих работников. В целом прирост востребованности дистанционной формы занятости, состоявшийся благодаря COVID-19, и устойчивость этого эффекта ещё предстоит оценить, но, очевидно, что даже полная отмена введённых ограничений уже не вернёт рынок труда в исходное «доковидное» состояние. При этом опыт применения удалённой занятости неизбежно будет учтён в последующих корпоративных и государственных решениях.

Например, компания PricewaterhouseCoopers летом 2020 г. опросила управляющих и сотрудников американских предприятий и получила следующие выводы. Во-первых, 73% руководителей компаний считают успешным вынужденный эксперимент с переводом работников на дистанционный режим. Во-вторых, 55% работодателей планируют оставить на «удалёнке» более половины сотрудников. В-третьих, 83% работников хотели бы работать из дома как

минимум один в день в неделю<sup>1</sup>. В Facebook подавляющая часть работников будет находиться на удалённой работе как минимум до середины 2021 г., а к 2030 г. планируется держать на постоянной «удалёнке» половину штата. В Twitter уже принято решение перевести весь персонал на перманентную удалённую работу (за исключением тех сотрудников, которые обязаны присутствовать физически в зданиях компании)<sup>2</sup>.

Исследовательский вопрос данной работы состоит в оценке и прогнозе социально-экономических последствий для отдельных государств и в международном контексте, вызванных внезапным и довольно масштабным переходом к удалённой занятости работников.

Для национальной экономики данный вопрос представляется весьма актуальным, поскольку расширение дистанционной работы означает не только эффективное использование современных технологий, но одновременно открывает тренд на маргинализацию части работников в силу недостаточно высокой их востребованности, второстепенности профессиональных функций, уменьшения социальной нагрузки и ответственности работодателей. В этом контексте удалённую занятость можно рассматривать и как субститут полноценной очной занятости, которая становится эффективна в условиях избытка предложения на рынке труда и полезна для сглаживания потенциально высокой безработицы.

Для глобализированной мировой экономики удалённая занятость, стирающая национальные границы государств, является потенциально востребованным инструментом организации рынка труда. Однако в настоящее время тренд развития удалённой занятости выражается в основном в расширении перечня охваченных стран, а сама «удалёнка» пока остаётся контролируемой в границах национальных государств, за исключением ряда теневых рынков услуг, например, в сфере информационных технологий. Логичным следующим этапом развития дистанционной работы, скорее всего, станут системные попытки либерализовать и легализовать трансграничную удалённую занятость с необходимыми изменениями в государственном регулировании трудовых отношений местных (иностраных) работодателей с иностранными (местными) работниками.

Сегодняшние масштабы трансграничной удалённой занятости трудно поддаются статистическому наблюдению и, скорее всего, являются существенно меньшими по сравнению с внутренними рынками дистанционного труда. Однако потенциал трансграничного распространения удалённой работы становится серьёзным глобальным вызовом и неоднозначным явлением для национальных государств.

<sup>1</sup> When everyone can work from home, what's the office for? PwC's US Remote Work Survey. 2020. June 25. *PricewaterhouseCoopers*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.com/us/remotework.html> (accessed 25.02.2021).

<sup>2</sup> Friedman Z. Google Employees Will Work From Home Until Summer 2021. *Forbes*. 2020. July 27. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.com/sites/zackfriedman/2020/07/27/google-amazon-facebook-microsoft-twitter/?sh=34a6f79435c8> (accessed 25.02.2021).

Методологическую базу исследования образует межстрановой анализ реагирования рынков труда и национальных систем государственного управления на внезапно возникшие форс-мажорные обстоятельства, вызванные пандемией COVID-19. Методический аппарат данной работы складывается из методов социологических, статистических исследований, а также прогнозирования развития социальных процессов на макроуровне и международном уровне.

### **Международный опыт перехода рынка труда в дистанционный режим**

Процесс трансформации института удалённого трудоустройства в период пандемии коронавируса попал в фокус исследований по всему миру. С одной стороны, вирус дал толчок массовому переходу на новую модель взаимодействия работника с работодателем (Cohen 2020), а с другой – обнажил массу проблем, свойственных постоянной занятости без очных контактов с трудовым коллективом (Hodder 2020). Краткосрочный эффект от вынужденного перевода на удалённый режим уже проявился в сохранении занятости и смягчении экономического ущерба на уровне отдельных предприятий и стран в целом (Staboulis, Lazaridou 2020; Kashyap, Raghuvanshi 2020; Fadinger, Schymik 2020).

Кроме того, была обнаружена необходимость в гармонизации современных форм трудовых отношений с соответствующим нормативно-правовым регулированием (Paraciani, Rizza 2021). В частности, во многих странах национальное трудовое законодательство по-прежнему не обеспечивает или не обеспечивало до недавних пор должными гарантиями работников, перешедших на удалённую модель работы (Vartolomei 2020; Battista 2020). Ещё больше законодательных лакун возникло при регулировании трансграничной дистанционной занятости (Medeiros et al. 2020).

Особое внимание в зарубежных научных публикациях уделяется состоянию рынка труда после окончания пандемии или отмены мер по её сдерживанию (Schur et al. 2020). Так, исследователи прогнозируют конфликтные ситуации между работником и работодателем, возникающие вследствие несовпадения приоритетной модели занятости для тех или других (Bick 2020; Putri, Amran 2021). Очевидно, что при сочетании снижения производительности наёмного персонала с повышением удовлетворённости рабочим процессом в ходе вынужденно удалённой работы, скорее всего, произойдёт переход к стандартной форме занятости по инициативе работодателя, что едва ли удовлетворит работников (Abdullah et al. 2020).

#### *Реакция международных организаций*

Глобальный масштаб распространения пандемии COVID-19 активизировал деятельность международных организаций в области подготовки советов и рекомендаций по снижению риска заражения и уменьшению экономического ущерба. Так, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) начиная

с марта 2020 г. стала активно пропагандировать удалённую работу как один из наиболее важных механизмов минимизации контактов между людьми<sup>3</sup>. Причём снижение очного общения достигается не только непосредственно на рабочем месте, но и на улице, в общественном транспорте, т.к. дистанционная занятость побуждает работников реже покидать место проживания.

Ключевой реакцией Международной организации труда (МОТ) стала публикация «Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19 – Практическое руководство»<sup>4</sup>. В этом документе расписываются основные направления повышения эффективности удалённых рабочих мест и комфортности рабочего процесса. В частности, внимание уделено планированию рабочего времени, использованию передовых цифровых технологий, организации коммуникации между работниками, охране труда, правовым аспектам трудовой деятельности и др. Кроме того, МОТ призывает национальные правительства оказывать всестороннюю поддержку предприятиям в переводе персонала на дистанционный режим работы. Среди конкретных мер называются выделение субсидий на покупку технических средств для удалённой работы; снижение процентных ставок, отсрочка платежей по кредитам для компаний, внедряющих дистанционную занятость; облегчение бюрократических процедур, связанных с регулированием трудовой деятельности. В целом авторы Руководства считают, что после завершения пандемии глобальный рынок труда вполне может перейти к «новой нормальности», в рамках которой гибкая и дистанционная работа вытеснит традиционные формы «офисного» труда.

Международная организация работодателей также опубликовала Руководство по организации дистанционной занятости в период COVID-19<sup>5</sup>, которое хоть и уступает в подробности описания предлагаемых мер аналогичному документу МОТ, но имеет очень схожую идеологию. Системообразующий посыл этого документа сводится к тому, что эффективная организация процесса дистанционной занятости работников в чрезвычайных ситуациях является залогом поддержания уровня производительности труда предприятия, непрерывности бизнеса и сохранения рабочих мест.

Под эгидой Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) был разработан «План действий из 10 пунктов по укреплению международной торговли и упрощения процедур перевозок во время пандемии»<sup>6</sup>. В одном из этих

<sup>3</sup> Getting your workplace ready for COVID-19. 2020. March 19. *World Health Organization*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/advice-for-workplace-clean-19-03-2020.pdf> (accessed 25.02.2021).

<sup>4</sup> 2020. Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19. Практическое руководство. *Международная организация труда*. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_754535.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_754535.pdf) (дата обращения 25.02.2021).

<sup>5</sup> IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19. 2020. April. *International Organisation of Employers* [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user\\_upload/COVID-19/2020.04.03.IOE\\_Guideline\\_on\\_Teleworking\\_in\\_the\\_times\\_of\\_COVID-19.FINAL.pdf](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/2020.04.03.IOE_Guideline_on_Teleworking_in_the_times_of_COVID-19.FINAL.pdf) (accessed 25.02.2021).

<sup>6</sup> COVID-19: a 10-point action plan to strengthen international trade and transport facilitation in times of pandemic. Policy Brief № 79. 2020. *United Nations Conference on Trade and Development*. [Электронный ресурс]. URL: [https://unctad.org/system/files/official-document/presspb2020d3\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/presspb2020d3_en.pdf) (accessed 25.02.2021).

пунктов содержится призыв к национальным государственным органам обеспечить доступность информации для всех участников торговых сделок, а также постоянно обновлять необходимые сведения. Торговые информационные системы должны обеспечивать полноценный удалённый доступ ко всем ресурсам.

Согласно позиции Всемирного экономического форума (ВЭФ), массовый перевод сотрудников компаний на удалённую работу стал очередным этапом трансформации бизнеса и демонстрацией так называемого капитализма заинтересованных сторон (*stakeholder capitalism*) на практике<sup>7</sup>. Успешность внедрения модели удалённой работы, по мнению экспертов ВЭФ, зависит от оперативности проведения организационных преобразований в компании, уровня зрелости цифровой трансформации, внедрения культуры инклюзивности среди работников и установления доверительных отношений на протяжении всей вертикальной структуры предприятия. Кроме того, важнейшее значение имеет юридическое оформление дистанционной работы, чтобы в необходимой степени контролировать и мотивировать работника, с одной стороны, и обеспечить комфортность реализации трудовых функций, с другой<sup>8</sup>.

Реализация трудовых функций в домашних условиях для работников с семьями может быть затруднена сложностью создания рабочей обстановки. Международные организации с гуманитарной ориентацией, стремясь помочь в таких ситуациях, выпускают рекомендации по продуктивному совмещению удалённой работы и семейной жизни. Например, ЮНИСЕФ определил семь важных аспектов совмещения работы на дому с уходом за маленькими детьми<sup>9</sup>. В их число вошли: формирование гибких рабочих планов, разделение домашних обязанностей, организация личного времени и т.д. Кроме того, авторы документа призывают работодателей оказывать содействие семейным работникам путём максимальной либерализации рабочего графика.

Вдобавок к выпускаемым рекомендациям для широкого круга лиц различные международные организации существенно меняют модель занятости собственных служащих. Массовые переводы сотрудников на гибкий или дистанционный режим работы, например, в ЮНЕСКО был сопровождён публикацией руководства по эффективной организации удалённого рабочего места, а также уточнением списка ответственных лиц, принимающих решение о моделях за-

<sup>7</sup> How to navigate the transition to remote work during the COVID-19 pandemic. 2020. March 19. *World Economic Forum*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/covid-19-transition-to-remote-work/> (accessed 25.02.2021).

<sup>8</sup> *World Economic Forum*. Workforce Principles for the COVID-19 Pandemic Stakeholder Capitalism in a Time of Crisis. 2020. March [Электронный ресурс]. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_NES\\_COVID\\_19\\_Pandemic\\_Workforce\\_Principles\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_COVID_19_Pandemic_Workforce_Principles_2020.pdf) (accessed 25.02.2021).

<sup>9</sup> Recommendations to families on how to combine working from home with caring for young children. 2020. April. *UNICEF*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.unicef.org/lac/media/11251/file/Teleworking-and-caring-for-children.pdf> (accessed 25.02.2021).

нятости<sup>10</sup>. Таким образом, международные организации демонстрируют применимость и адекватность режима удалённой работы на собственном примере, что подкрепляет выпускаемые ими руководства дополнительным авторитетом.

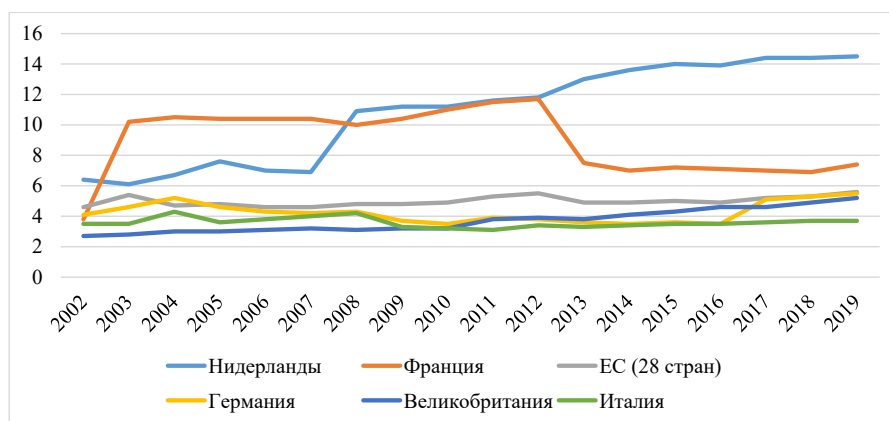
### *Масштаб внедрения удалённой занятости на зарубежных рынках труда*

Основная трудность мониторинга масштабов удалённой занятости на глобальном рынке труда заключается в отсутствии единых международных стандартов статистического наблюдения этой категории трудящихся. В МОТ уже осознали эту проблему и в июне 2020 г. выпустили руководство по измерению дистанционной занятости<sup>11</sup>, в котором, помимо прочего, устранена терминологическая путаница видов внеофисной работы (Matli 2020). Во-первых, были определены категории «удалённая работа» (remote work), «удалённая работа с использованием телекоммуникации» (telework), «работа, привязанная к дому» (work at home) и «работа на дому» (home-based work). В первом случае трудовые функции полностью или частично выполняются на рабочем месте, отличном от места работы по умолчанию. Второй термин от первого отличается обязательным использованием в рабочем процессе личных электронных устройств, таких как компьютер, планшет или телефон. Работой, привязанной к дому, считается работа, которая полностью или частично выполняется по месту жительства работника, т.е. дом является фактическим рабочим местом (например, фермерские хозяйства). Надомные работники – это те, кто обычно выполняет свою работу дома, независимо от того, может ли собственный дом рассматриваться как место работы по умолчанию. Таким образом, надомная работа является подкатегорией в категории работы, привязанной к дому. Во-вторых, МОТ сформулировали перечень вопросов для опроса населения с целью определения численности каждой категории работников с нестандартной занятостью. Есть все основания полагать, что предложенные стандарты сбора статистических данных в ближайшие годы помогут сформировать контуры «новой нормальности» рынка труда.

На данный момент статистические ведомства используют различные подходы к сбору данных о дистанционной занятости. Евростат агрегирует информацию о работниках, которые обычно работают из дома (рис. 1).

<sup>10</sup> Guidelines for telework during the Covid-19 crisis. 2020. March 13. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ictp.it/media/1858217/guidelines-for-telework.pdf> (accessed 25.02.2021).

<sup>11</sup> COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. 2020. June 20. *International Labour Organization*. [Электронный ресурс]. URL: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf) (accessed 25.02.2021).



**Рис. 1. Динамика доли работников в возрасте 15-64 лет, обычно работающих на дому, в общей численности занятых, %**

**Fig. 1. Share of employees aged 15-64 years, usually working at home, in the total number of employees, %**

Источник: Евростат.

В среднем по ЕС доля удалённых работников в период с 2002 по 2019 гг. выросла всего на 1 п.п. и достигла 5,6%. Однако в ряде стран эта величина оказалась значительно выше: Нидерланды и Финляндия – 14,5% (рост на 8,1 п.п. и 5,9 п.п. соответственно), Австрия – 10,3 % (-0,9 п.п.), Дания – 8,2% (+4,2 п.п.). Для сравнения, ОЭСР на основе данных Евростата подсчитал долю удалённых работников, использующих средства телекоммуникации каждый день или почти каждый день<sup>12</sup>. В 2018 г. среднее значение по ЕС составило около 12%, а лидерами стали Норвегия, Финляндия и Греция – примерно по 17% в каждой из стран. В США похожую статистику собирает Бюро статистики труда. В 2006 г. доля работников, выполняющих на дому часть или весь объём трудовых обязанностей по основному месту занятости, составляла 21,1%, в 2012 г. – 23,2%, а в 2019 г. – 24%<sup>13</sup>.

Оценить масштаб воздействия пандемии на рынок труда на основе данных официальной статистики, к сожалению, пока не представляется возможным. Эта проблема полностью нивелируется множеством социологических исследований работников и управляющих по поводу новых моделей занятости, которые уже завершены, проводятся и, видимо, будут запускаться, пока «новая

<sup>12</sup> Measuring the Digital Transformation. A Roadmap for the Future. 2019. Organisation for Economic Co-operation and Development. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4fc47cd9-en/index.html?itemId=/content/component/4fc47cd9-en> (accessed 25.02.2021).

<sup>13</sup> 24 percent of employed people did some or all of their work at home in 2015. 2016. July 8. U.S. Bureau of Labor Statistics. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bls.gov/opub/ted/2016/24-percent-of-employed-people-did-some-or-all-of-their-work-at-home-in-2015.htm> (accessed 25.02.2021); American Time Use Survey Summary. 2020. June 25. U.S. Bureau of Labor Statistics. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bls.gov/news.release/atus.nr0.htm> (accessed 25.02.2021).



нормальность» рынка труда окончательно не утвердится. Например, опросив 12 000 работников из США, Германии и Индии, крупнейшая консалтинговая корпорация Boston Consulting Group пришла к выводу, что на удалённую работу во время пандемии были переведены 40% трудящихся<sup>14</sup>. По данным Deloitte, в Швейцарии во время пика заболеваемости доля удалённых работников выросла двукратно по сравнению с началом 2020 г.<sup>15</sup>. Ощутимый рост доли работников, выполняющих свои обязанности в удалённом режиме, был зафиксирован и в Канаде (Gallacher, Hossain 2020). В ЮАР, согласно результатам исследования агентства Michael Page Africa, только 26% респондентов имели свободу работать из дома до кризиса COVID-19, с ростом числа заболевших 79% респондентов работали удалённо<sup>16</sup>. Правда, в некоторых странах, которые пандемия не обошла стороной, рост доли дистанционных работников был едва заметен. В частности, японские работодатели в марте 2020 г. держали на «удалёнке» всего 10% сотрудников (в январе было 6%), но в этой стране пик заболеваемости пока зафиксирован в августе<sup>17</sup>.

Ещё одним опросом, позволяющим установить деформацию рынка труда во время пандемии, является Real-Time Population Survey. Если в феврале 2020 г. доля американцев, работающих из дома каждый день, составляла 8,2%, то в мае эта величина достигла 35,2%. Максимальные доли были зафиксированы в следующих отраслях: финансы и страхование (в мае – 60,6%, в феврале – 10,9%), профессиональные и деловые услуги (60% и 13,1%), образование (58,9% и 4,6%). Минимальные значения отмечены в области транспорта и складского хранения (8,7% и 6,5%), питания и гостиничного бизнеса (10% и 7,6%), строительства (12% и 4,9%) (Bick et al. 2020).

Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда провёл в апреле-мае 2020 г.<sup>18</sup> опрос. До начала пандемии коронавируса в среднем по ЕС ежедневно удалённо работали 9,2% опрошенных, несколько раз в неделю – 6,6%. Более трети всех респондентов ответили, что перешли на дистанционный режим занятости во время обострения эпидемиологической обстановки. В рамках второй волны исследования участники опроса высказали предпочтения относительно режима занятости без учёта ограничений COVID-19. Каждый день работать из дома хотели бы 13,3%, несколько раз в неделю – 31%. Более 50% опрошенных

<sup>14</sup> What 12,000 Employees Have to Say About the Future of Remote Work. 2020. August 11. *Boston Consulting Group*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bcg.com/publications/2020/valuable-productivity-gains-covid-19> (accessed 25.02.2021).

<sup>15</sup> How Covid-19 contributes to a long-term boost in remote working. 2020. *Deloitte*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/human-capital/articles/how-covid-19-contributes-to-a-long-term-boost-in-remote-working.html> (accessed 25.02.2021).

<sup>16</sup> Mzekandaba S. Remote working increases workers' productivity, says survey. *Business Continuity Management*. 2020. September 8. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.itweb.co.za/content/KBpdgvpzEdMLEew> (accessed 25.02.2021).

<sup>17</sup> Okubo T. 2020. Spread of COVID-19 and Telework: Evidence from Japan. *Covid Economics*. [Электронный ресурс]. URL: <https://cepr.org/content/covid-economics-vetted-and-real-time-papers-0> (accessed 25.02.2021).

<sup>18</sup> Working during COVID-19. 2020. *Eurofound*. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (accessed 25.02.2021).

склонились к ежедневно удалённому или смешанному типу занятости в Испании, Бельгии, Ирландии и Португалии.

Эти и другие результаты показывают, что пандемия демонстрирует большой потенциал и ёмкость рынка труда в плане перевода работников на удалённый тип занятости. Таким образом, COVID-19 можно рассматривать в качестве импульса трансформации и перехода к «новой нормальности» глобальной трудовой деятельности.

### *Удалённая занятость в России в период COVID-19*

В 2013 г. в Трудовой кодекс Российской Федерации была включена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Конечно, удалённая занятость как форма трудовой деятельности стала естественным образом развиваться задолго до внесения изменений в нормативное регулирование. С течением времени накопленная судебная практика по трудовым спорам работников и работодателей при фактически дистанционной форме занятости, в конечном итоге, вылилась в дополнительные нормы права.

В «доковидный» период естественный уровень удалённой занятости в России был крайне низким. Однако в отдельных компаниях удалённая занятость могла лежать в основе бизнес-модели. По данным Росстата, в 2019 г. дистанционной работой было охвачено всего лишь 30 тыс. человек из 67,1 млн занятых<sup>19</sup>, что является близким к статистической погрешности. В данном случае под дистанционной работой понималось выполнение работы по трудовому договору на дому с использованием сети Интернет.

В условиях внезапно возросшей важности этого социально-экономического явления источником официальной информации стало федеральное Министерство труда и социальной защиты. Так, по словам главы Минтруда России, по состоянию на май 2020 г. численность дистанционных работников составляла около 5,5 млн человек (11% занятых граждан)<sup>20</sup>, и по сравнению с уровнем 2019 г. возросла в 180 раз. В октябре 2020 г. значение этого показателя снизилось до 3,7 млн человек, или 7% от общего числа занятых<sup>21</sup>. Допуская верность такой экспертной оценки, можно сделать вывод о том, что по долевого показателю дистанционных работников РФ вполне сопоставима с Францией (рис.1).

Социологические опросы показывают расширенную характеристику удалённой занятости. По данным исследования ВЦИОМ «Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии», в конце апреля 2020 г. удалённой ра-

<sup>19</sup> См. пояснительную записку к законопроекту. [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения 25.02.2021).

<sup>20</sup> Соловьева О. 2020. Россияне устали от дистанционной занятости. *Независимая газета*. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ng.ru/economics/2020-08-02/4\\_7925\\_distance.html](https://www.ng.ru/economics/2020-08-02/4_7925_distance.html) (дата обращения 25.02.2021).

<sup>21</sup> Глава Минтруда назвал количество работающих удалённо россиян. 2020. Октябрь, 21. *Известия*. [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/1076590/2020-10-21/glava-mintruda-nazval-kolichestvo-rabotaiushchikh-udalennno-rossian/> (дата обращения 25.02.2021).

ботой были заняты 16% граждан, в том числе 9% полностью, а 7% — частично. В Москве и Санкт-Петербурге «дистанционка» охватила 29% занятых, в других городах-миллионниках – 21%, в сельской местности – 10%<sup>22</sup>.

На федеральном уровне официальная реакция на введение вынужденной удалённой занятости выразилась в двух законодательных инициативах о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. Во-первых, с содержательной точки зрения, они были продиктованы отсутствием формальных оснований у работодателей в одностороннем порядке и в авральном режиме переводить работников на удалённый режим и сложностями в официальном разрешении трудовых споров в случае отказа работников от добровольного удалённого режима. Во-вторых, поправки в законодательство уже не успевали отрегулировать текущую ситуацию и были рассчитаны на перспективу с учётом возможного повторения событий.

Хронологически первая попытка совершенствования федерального нормативно-правового регулирования трудовых отношений в кризисный период принадлежала Мосгордуме. Её законопроект, внесённый в Госдуму РФ 2 июня 2020 г., был призван обеспечить закрепление в трудовом договоре дополнительной возможности временно или частично выполнять работником свою работу в дистанционной форме<sup>23</sup>. Однако спустя полтора месяца данная инициатива была отозвана её субъектом.

Предложенный Мосгордумой законопроект фактически столкнулся с законопроектотом от 16 июня 2020 г., продвигаемым совместно группой депутатов Госдумы и членов Совета Федерации<sup>24</sup>. Помимо «классической» дистанционной работы в документе предлагалось рассматривать временную и комбинированную дистанционную работу. В законопроекте нашёл отражение отказ от использования работником квалифицированной электронной цифровой подписи в отношениях с работодателем, а также ряд других предложений (Лютов 2018), проработанных ещё в 2018 г.

Претерпев существенные изменения, законодательная инициатива в конечном итоге воплотилась в федеральном законе от 8 декабря 2020 г. № 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». Принципиальным новшеством стало право работодателя временно перевести работника без его согласия на дистанционную работу, в том числе, если такая команда поступит работодателю от государственных или

<sup>22</sup> Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии. 2020. Май, 15. ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (дата обращения 25.02.2021).

<sup>23</sup> Законопроект № 966659-7. 2020. Система обеспечения законодательной деятельности. [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/966659-7> (дата обращения 25.02.2021).

<sup>24</sup> Законопроект № 973264-7. 2020. Система обеспечения законодательной деятельности. [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения 25.02.2021).

муниципальных органов. При этом время нахождения в режиме удалённой работы детерминируется продолжительностью сохранения форс-мажорных обстоятельств либо может вовсе не иметь ограничений.

### **Преимущества и риски дистанционной работы**

Как показывают социологические исследования и полевые эксперименты, режим удалённой занятости имеет свои достоинства и недостатки как для работников, так и для работодателей. Например, в одном из таких экспериментов около 1 000 из порядка 16 000 сотрудников крупнейшей китайской туристической компании девять месяцев проработали в дистанционном режиме (Bloom et al. 2015). По итогам наблюдения был зафиксирован рост продуктивности удалённых работников, который сложился из увеличения полезного рабочего времени из-за меньшего количества перерывов и дней потери трудоспособности по причине болезни, а также большей интенсивности работы – возросло количество звонков на единицу времени. Сами работники сообщили о повышении удовлетворённости рабочим процессом, снижении усталости. Однако у дистанционных работников было зафиксировано снижение темпов продвижения по службе.

Помимо выгод компании, сопряжённых с ростом мотивации и увеличением рабочего времени сотрудников, появляется возможность сэкономить в расходах на аренду и обслуживание помещений, затратах на офисную технику и т.д. Удалённый формат занятости существенно расширяет предложение рабочей силы, позволяя находить персонал с более высокой квалификацией и меньшими требованиями по заработной плате (Clancy 2020). На примере обследования немецких предприятий выяснилось, что дистанционные работники более ответственно относятся к возложенным на них обязанностям и проявляют большую креативность в их решении (Godart et al. 2017).

К самому очевидному достоинству дистанционной работы для сотрудников компаний относится возможность гибкого управления балансом времени, которое расходуется на работу и досуг (Paporović, Paporović 2020). Это в конечном счёте трансформируется в повышение удовлетворённости работой, т.е. укрепляет общее благополучие.

Эмпирически один час времени на дорогу от дома на работу делает соответственно первый час офисного трудового дня фактически потерянным, поскольку он расходуется на восстановление потраченных сил. При этом даже личный автотранспорт, отличающийся повышенной комфортностью по сравнению с общественным, принципиально не сокращает этот реабилитационный период. Отсюда систематическое непроизводительное начало рабочего дня ведёт к его неконтролируемому продлению, переработкам и перегрузкам либо приводит к увеличению срока решения производственных задач. В научной литературе существует ряд исследований о влиянии продолжительности дороги к месту

работы на производительность труда (Wang, Ozbilen 2020; Gimenez-Nadal et al. 2019).

К группе возможных рисков со стороны работодателя следует отнести сложность поддержания корпоративной культуры среди сотрудников, затруднённость влияния на их мотивацию (Pretti et al. 2020) и в случае коллективных задач сложность отслеживания вклада каждого участника (Peters et al. 2016). В ряде исследований было обнаружено, что снижение частоты личных контактов уменьшает плотность коммуникации, препятствует взаимному обучению сотрудников и осложняет передачу «социальных подсказок» (Roghanizad, Bohns 2017).

Недостатки удалённой занятости для работника, как показывают зарубежные исследования, концентрируются преимущественно вокруг опасения социальной изоляции, т.е. возникновения острого дефицита профессионального и бытового общения (Charalampous et al. 2019; Gomez et al. 2020). Недавнее исследование итальянских работников, перешедших на «удалёнку», показало, что затворнический образ жизни, усугублённый опасениями заразиться коронавирусом, погрузил значительную часть опрошенных в стрессовое состояние и свёл на нет все достоинства работы на дому (Toscano, Zappala 2020). Вдобавок уменьшаются возможности повышения квалификации и развития профессиональных навыков (Leslie et al. 2012; Wood et al. 2020). В некоторых исследованиях было обнаружено, что дистанционная работа с высокой степенью автономности нередко приводит к росту нагрузки, которую принимает на себя работник, или возникновения так называемого парадокса автономности (Perez-Zapata et al. 2016). Следствием снижения двигательной активности, мобильности работников является повышенный риск здоровью, что проявляется в возникновении повышенного уровня стресса и тревоги, усталости, эмоционального выгорания, головных болей и напряжения глаз (Voell et al. 2016).

Массовой переход на удалённый режим работы приводит и к масштабным положительным экстремальям, которые повышают качество жизни не только самих работников, но и других граждан. Прежде всего, речь идёт о разгрузке транспортной сети (особенно в мегаполисах), как следствие – улучшении экологической обстановки, а также снижении плотности населения в высоко урбанизированных районах.

По данным социологических опросов, проведённых в РФ, отношение к полученному опыту работников, испытавших весной 2020 г. принудительную дистанционную занятость, является далеко не однозначным. Результаты исследования ВЦИОМ «Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии» (апрель 2020 г.) показали, что 61% опрошенных высказался отрицательно о дистанционной работе. По мнению респондентов, работа из дома не только исключает необходимый прямой контакт с людьми, но и отягощена негативными организационными, техническими, бытовыми и моральными факторами. Сторонники же удалённой занятости (31% участников опроса) довольны

экономией времени на дорогу к месту работы и возможностью организовать своё время. Удобство домашних условий для исполнения трудовых функций отметили меньшинство<sup>25</sup>. Представленная пропорция сторонников и противников удалённой работы подтверждается также результатами исследования ФОМ «Удалённая работа в цифрах» (май 2020 г.<sup>26</sup>).

Необходимо отметить, что перечисленные достоинства и недостатки усиливаются и, наоборот, смягчаются в зависимости от отрасли и рода деятельности работника (Adams-Prassl 2020). Очевидно, что в широком круге видов деятельности дистанционные модели работы пока невозможны в принципе. Согласно недавнему глобальному исследованию Всемирного банка, около четверти всех работников могут выполнять свои трудовые функции в дистанционном режиме (Daniel et al. 2020). Так, удалённый труд наиболее распространён в области услуг высококвалифицированных специалистов (например, в секторе ИКТ), и значительно менее в промышленной сфере. Соответственно, высококвалифицированные работники оказываются заметно чаще вовлечёнными в дистанционный труд по сравнению с работниками средней и низкой квалификации, причём последние две группы примерно в равной степени сочетают традиционную занятость с удалённой<sup>27</sup>. Кроме того, результаты ряда исследований указывают на то, что крайне важным фактором, определяющим баланс выгод и издержек удалённой занятости для самого работника, является самодисциплина (Wang et al. 2020).

В целом масштабирование удалённой занятости несёт в себе ряд латентных, но кардинальных перемен в организации жизни общества.

Прежде всего, дистанционная работа размывает понятие «трудовой коллектив». Данный тренд становится опасным в связи с тем, что после семьи как первичной ячейки общества трудовые коллективы выступают второй опорой социума, обеспечивающей ему дополнительную устойчивость и профессиональную функциональность.

Удалённая занятость автоматически исключает понятие карьеры работника. Корпоративные системы карьерных лифтов и мотивации обесцениваются, трудовая иерархия ослабевает или минимизируется. В результате трудовые отношения, выстраиваемые в дистанционном формате «работодатель – работник», дрейфуют к гражданско-правовым отношениям «заказчик – исполнитель», что неизбежно выльется в понижение социальной защищённости работников и, в конечном счёте, уменьшение социальной нагрузки на работодателей.

<sup>25</sup> Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии. 2020. Май, 15. ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (дата обращения 25.02.2021).

<sup>26</sup> Удалённая работа в цифрах. 2020. Май, 13. ФОМ. [Электронный ресурс]. URL: <https://covid19.fom.ru/post/udalennaya-rabota-v-cifrah> (дата обращения 25.02.2021).

<sup>27</sup> Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? 2020. Organisation for Economic Co-operation and Development. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/> (accessed 25.02.2021).

В свою очередь ослабление трудовых коллективов и организация дистанционной работы в домашних условиях неизбежно нанесёт ущерб институту семьи вследствие смешения профессионального и семейного функционала. Данное обстоятельство предъявит весьма высокие требования к личностным качествам людей, одновременно совмещающим эти роли. Скорее всего в долгосрочной перспективе такой смешанный режим жизнедеятельности приведёт к значительным ментальным изменениям.

Важно отметить, что профессионально грамотный сотрудник, работающий в дистанционном режиме, является, как правило, продуктом очной занятости, где он смог накопить достаточный профессиональный капитал, чтобы в дальнейшем успешно применять его независимо от местоположения работодателя. Возможность для нового поколения сотрудников именно в дистанционном режиме наработать «с нуля» компетенции аналогично высокого уровня представляется весьма неочевидной.

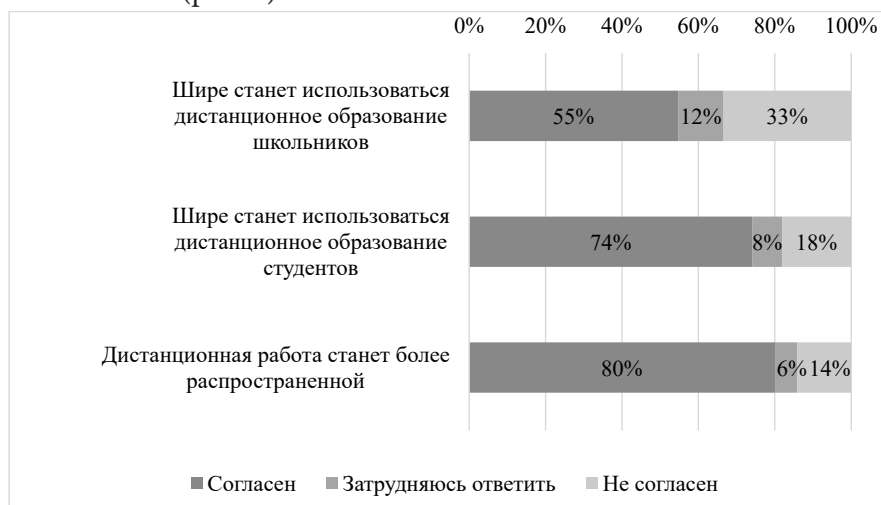
Если сравнивать низкоквалифицированный удалённый труд и такой же низкоквалифицированный труд в месте присутствия работодателя, то с социальной точки зрения, более предпочтительным представляется второй вариант по причине меньшего расслоения общества. Потенциальная проблема состоит в том, что открывающаяся возможность низкоквалифицированного удалённого труда создаст новый социальный слой с весьма сложным мировосприятием. При этом ещё один дискуссионный вопрос заключается в том, в какой степени «дистанционные работники» в рамках конкретного государства являются лишними людьми для внутреннего рынка труда.

### **Будущее удалённого образования и трудоустройства глазами российских экспертов**

Следует отметить, что в сфере дополнительного образования, отличающейся повышенной степенью свободы от государственного нормативного регулирования, дистанционный режим обучения прижился достаточно давно и обзавёлся соответствующей инфраструктурой в виде профильных интернет-площадок (Coursera, Stepik и др.). Работающие же по государственным образовательным стандартам вузы и средние школы в части внедрения дистанционных форм обучения придерживались в «доковидный» период, как правило, осторожных консервативных стратегий. Если в средних школах удалённое обучение до недавнего времени было редкостью, то масштаб внедрения «дистанта» в университетах зависел преимущественно от решений их руководителей. COVID-19 привёл к окончательному устранению в государственном секторе образования остававшейся административной предубеждённости к дистанционной форме прохождения обучения и, соответственно, к удалённой работе преподавателей.

В разгар весеннего пика заболеваемости коронавирусом в РФ Финансовый университет провёл экспертный опрос относительно наблюдаемых и ожидае-

мых воздействий пандемии на экономику и общество в нашей стране<sup>28</sup>. Выборку респондентов составили порядка 500 авторов статей в наиболее престижных отечественных научных журналах по экономике, социологии и политологии. В одном из вопросов участники исследования описали перспективы удалённого образования и дистанционной занятости после нормализации эпидемиологической обстановки (рис. 2).



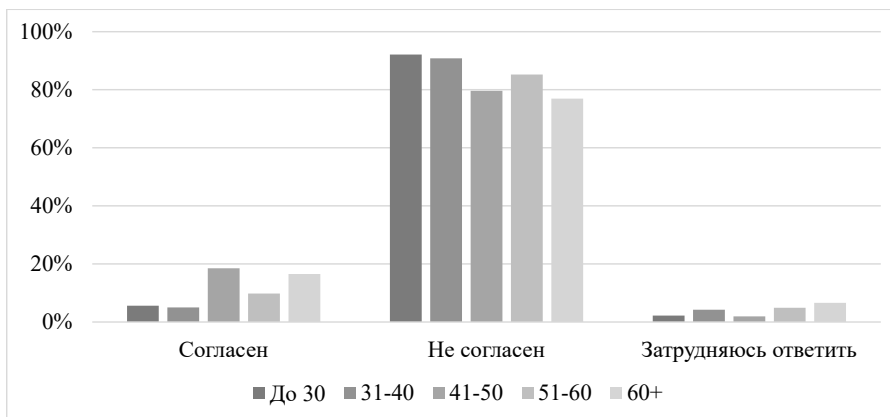
**Рис. 2. Эффекты пандемии COVID-19: учёба и работа в удалённом режиме**  
**Fig. 2. Effects of the COVID-19 pandemic: learning and working remotely**

Ожидания российских экспертов полностью коррелируют с зарубежными прогнозами. Если в образовательном процессе, особенно на школьном уровне, очное взаимодействие между преподавателем и учащимися всё же очень важно для поддержания мотивации школьников к учёбе, их воспитания, лучшего усвоения материала, то в рабочей сфере личное общение уже не столь критично. Примечательно, что уровень согласия с расширением распространённости удалённой работы почти не зависит от возраста респондентов.

Вместе с тем мнения наиболее молодых и возрастных экспертов разошлись в вопросе, указывает ли перевод работника на «удалёнку» фактически на второстепенность его профессии для организации-работодателя (рис. 3). В возрастных группах до 30 лет и от 31 до 40 лет восприятие режима работы почти не сопряжено с отношением к самому работнику или его специальности. Эксперты более зрелых возрастов такую связь отмечают, но лишь примерно в одном из пяти случаев.

<sup>28</sup> Балацкий Е.В., Гусев А.Б., Екимова Н.А., Юревич М.А. 2020. Коронавирус глазами учёных. *Интерфакс*. [Электронный ресурс]. URL: [https://academia.interfax.ru/attachment/61/200507.pdf?g\\_download=1](https://academia.interfax.ru/attachment/61/200507.pdf?g_download=1) (дата обращения 25.02.2021).





**Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Указывает ли перевод работника в режим самоизоляции на второстепенность его профессии для организации-работодателя?» в разрезе возрастных групп**

*Fig. 3. Distribution of answers to the question «Does the transfer of an employee to self-isolation mode indicate that his profession is secondary for the employer organization?» by age group*

Для государства апробированный дистанционный режим занятости и связанный с ним удалённый формат оказания государственных услуг потенциально является способом существенного снижения бюджетных расходов на реализацию образовательных программ средней школы, как зоне конституционной ответственности государства. «Дистанционное образование должно стать постоянной частью образовательного процесса в школах» – весьма неоднозначный тезис, который в естественных условиях вряд ли когда-либо был бы официально озвучен. Теперь в новой реальности эта рискованная траектория развития среднего образования стала потенциально возможной<sup>29</sup>.

### **Трансграничная удалённая занятость: барьеры и риски их преодоления**

При сохранении политического тренда на глобализацию за освоением потенциала удалённой занятости внутри государств следующим этапом может стать дистанционная работа, преодолевающая национальные границы. В пределах глобализованная удалённая занятость должна позволить компании-работодателю заключать трудовой договор на условиях дистанционной работы с гражданином любого государства.

<sup>29</sup> Голикова рассказала о будущем дистанционного обучения в школах. 2020. Октябрь, 22. *РИА Новости*. [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20201022/shkola-1580976520.html> (дата обращения 25.02.2021).

Теоретически это возможно и даже в некоторой степени реализуется в сегодняшних условиях. Например, в закрытом режиме национальные разведывательные службы рекрутируют и поддерживают зарубежную агентурную сеть из местного населения. В открытом легальном бизнесе такая схема сопряжена со значительными расходами на представительства центральной компании-работодателя в зарубежных странах и может быть ограничена санкционной политикой в отношениях между государствами. Вместе с тем давно получила распространение практика трансграничного фриланса программистов из развивающихся стран с «серыми» выплатами.

Однако действительный шаг в глобализованной трансграничной удалённой занятости произойдёт, когда обязательная регистрация работодателя в странах, из которых привлекаются «удалённые» работники, упрощается или вовсе исключается, а налоговый учёт «дистанционных» работников в стране организации-работодателя не осуществляется.

Риски такого шага представляются крайне высокими для государств, защищающих национальные интересы. Во-первых, иностранные конкуренты получат упрощённый доступ к наиболее квалифицированным кадрам страны и смогут реализовать в отношении них политику «платы за бездействие». Во-вторых, низкоквалифицированный удалённый труд может быть массово использован из-за рубежа, и государство утратит контроль за соответствующей социальной группой. Таким образом, относительно безопасная трансграничная удалённая занятость может иметь шансы на дополнительное развитие в рамках межгосударственных объединений и предполагает высокий уровень интеграции, совместимости нормативно-правового регулирования.

В настоящее время трансграничная удалённая занятость с сохранением национального законодательства стран в регулировании трудовых отношений уже возникает в рамках межгосударственных политико-экономических объединений. Например, в Европейском союзе, где функционирует общий рынок труда, вопросы нормативного регулирования дистанционной занятости приобрели актуальность именно в трансграничном аспекте. В 2002 г. страны ЕС приняли ряд рамочных документов по вопросам регулирования удалённой работы (Люттов 2018). Следует отметить, что это произошло практически с началом массового внедрения интернет-технологий.

Тем не менее общие правила найма иностранцев остаются неизменными, невзирая на очный либо дистанционный режим трудовой деятельности. То есть либо иностранный гражданин должен официально встать на налоговый учёт в стране пребывания работодателя, имея разрешение на работу, либо работодателю следует официально зарегистрироваться в стране пребывания иностранного работника. В зависимости от выбранного варианта реализуются различные сценарии уплаты подоходного налога и страховых взносов на оплату труда в соответствии с законодательством конкретной страны.

В нормативно-правовом поле Российской Федерации трансграничная удалённая занятость является недоопределённой (Andrianova 2020<sup>30</sup>), в связи с чем на уровне федеральных органов исполнительной власти возникла заочная дискуссия. Минтруд придерживается позиции о том, что действующее трудовое законодательство РФ разрешает дистанционную работу, когда и работник, и работодатель присутствуют на территории страны. Иначе работодатель не может отвечать за безопасные условия труда работника, находящегося за рубежом. По мнению Минфина, заинтересованного в налоговых поступлениях, дистанционная работа физического лица на территории иностранного государства в интересах российского работодателя допускается. Условие о наличии у физического лица разрешения на работу не отменяется.

Как правило, трансграничная удалённая занятость, организованная национальным работодателем с гражданами, фактически находящимися за рубежом, не вызывает особых вопросов. В «серую» зону скорее попадают трансграничные трудовые отношения национальных работодателей с иностранными гражданами. Они выстраиваются на устных договорённостях, а платежи могут носить теневой характер.

Например, компания выходит на новый рынок в зарубежной стране. Она выбирает тактику не спешить с официальной регистрацией в новой юрисдикции, но заинтересована в найме нескольких торговых представителей из местных специалистов. В такой ситуации официальное оформление трудовых отношений является невозможным, но это никак не мешает компании технически доводить оплату труда до своих дистанционных работников. Например, одним из способов становится предоставление дистанционным работникам доступа к банковским счетам, которые на территории их страны открывают официальные работники компании в статусе физических лиц. Для доступа к банковскому счёту дистанционному работнику выписывается нотариальная доверенность на срок, эквивалентный сроку его фактического найма. Перечисление средств на открытые банковские счёта производит компания в размере заработной платы, оговорённой с дистанционными работниками. Степень рискованности этой модели для конечных получателей вознаграждений зависит от активности налоговых органов и внутренней политики контроля за расходами резидентов.

Национальные системы регулирования налогообложения, трудовых отношений с иностранными гражданами выступают гарантией защиты внутреннего рынка труда и соответственно препятствием для глобализованной трансграничной удалённой занятости. В настройках национальных систем регулирования трудовых отношений ключевыми количественными показателями являются

---

<sup>30</sup> Трудовой договор о дистанционной работе за пределами РФ в 2019 году? 2020. Июль, 17. *Правовест-аудит*. [Электронный ресурс]. URL: <https://pravovest-audit.ru/nashi-statii-nalogi-i-buhuchet/trudovoy-dogovor-o-distsionnoy-rabote-za-predelami-rf-v-2019-godu/> (дата обращения 25.02.2021).

ставки подоходного налога и размер страховых взносов на оплату труда, от которых зависит пенсионное, медицинское и социальное обеспечение, а также уровень доходного неравенства граждан в конкретной стране.

Развивая трансграничную удалённую занятость среди государств – стратегических союзников, в целях соблюдения национальных интересов можно договориться об уплате подоходного налога в бюджеты государств, гражданство которых имеет «дистанционный» работник.

Перечисление страховых взносов на оплату труда может следовать путём подоходного налога. Другой вариант состоит в разделении уплачиваемых работодателем страховых взносов на оплату труда между его юрисдикцией и юрисдикцией работника. В этом случае финансовое взаимодействие переходит на уровень национальных фондов, аккумулирующих соответствующие платежи и производящие взаимные расчёты по факту обращения соответствующего лица за государственными услугами в той или иной стране. Предметом таких отношений могут стать пенсионные вопросы, оплата медицинских услуг для работника, участие работника в социальных программах. Альтернативой традиционным взносам на оплату труда работника может стать комплексная страховка, предоставляемая работодателем и действующая в стране проживания работника.

Использование сторонами трудового договора специальных криптовалют открывает новые возможности развития трансграничной удалённой занятости. Наряду с национальными валютами специальные криптовалюты могут приниматься сформированной сетью медицинских, образовательных и иных учреждений в договаривающихся странах. В данном случае национальная или интернациональная криптовалюта, персонифицированная по отношению к работнику, по своим свойствам становится заменой страховым взносам работодателя на оплату труда, произведённым традиционными платёжными средствами.

Разница в подоходном налоге и размере страховых взносов на оплату труда между государствами, договаривающимися о трансграничной дистанционной занятости, в сегменте высококвалифицированных работников приведёт к конкуренции за более дешёвый труд в краткосрочной и среднесрочной перспективе до момента выравнивания финансовых условий занятости: «оплата труда – подоходный налог – страховые взносы на оплату труда». Детали прогноза развития трансграничной дистанционной занятости, положительные и отрицательные эффекты будут определяться социально-экономическими показателями договаривающихся государств.

Безусловно, в трансграничной удалённой занятости привычное позиционирование работника как физического лица становится далеко не оптимальным решением. Не исключено, что для таких «дистанционных» занятых международными договорами может быть предусмотрен особый правовой статус. Более того, в международных отношениях накоплена значительная практика работы

со спецсубъектами, к числу которых, например, можно отнести моряков, реализующих особую модель «подвижной» трансграничной удалённой занятости<sup>31</sup>.

\* \* \*

Эволюционное развитие удалённой занятости было прервано этапом ускоренного внедрения дистанционного труда под давлением ограничительных «антиковидных» мер. Перманентная угроза COVID или других инфекций в перспективе будет способствовать новым виткам и формам экспансии «заочной» трудовой деятельности.

Социологические опросы показывают, что дистанционная занятость как вынужденно-принудительный вариант трансформации современного рынка труда имеет неоднозначное восприятие со стороны участников трудовых отношений в РФ и за рубежом. По данным опросов в РФ, сторонниками удалённой занятости выступило не более одной трети респондентов.

В 2020 г. в Российской Федерации произошла достаточно быстрая доработка системы регулирования трудовых отношений, легализующая введение удалённой занятости по инициативе работодателя, в том числе в связи с принятыми государственными решениями. Таким образом, нормативно-правовое поле подготовлено к возможному повторению масштабного перехода к дистанционной работе. По данным проведённых наблюдений, в 2020 г. введение в городах-миллионниках РФ принудительной удалённой занятости оставило дома от 20 до 30% от общего числа занятых, что подчёркивает существенный потенциал нового инструмента регулирования общественной жизни.

Практика показала, что экстренный и масштабный ввод удалённой занятости привёл к заметным экономическим потерям, в том числе в доходах семей, а также сопровождался относительным снижением качества социальных услуг, оказываемых в дистанционном и полудистанционном режиме. Ярким примером тому служит дистанционное образование школьников и студентов. Данные обстоятельства указывают на неготовность общественных систем к форсированному освоению удалённой занятости.

Реальная жизнь также подтвердила, что часть экономических и социальных рисков вынужденной удалённой занятости государство взяло на себя, расходуя общественные ресурсы, накопленные в прежние периоды. Вместе с тем ключевая задача государственного управления состоит в недопущении или минимизации экономического ущерба при повторении масштабной дистанционной занятости. Очевидных социально-экономических трансформаций, повышающих одновременно гибкость и прочность всей системы, не наблюдается. Наиболее простым решением, снижающим экономический ущерб, пока остаётся страте-

---

<sup>31</sup> Конвенция, пересматривающая Конвенцию 1958 г. об удостоверениях личности моряков (2003 год). [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902244282> (дата обращения 25.02.2021).

гия уклонения от навязывания экономике удалённого труда даже под влиянием форс-мажорных обстоятельств.

В целом ответ на поставленный исследовательский вопрос о последствиях ускоренного внедрения удалённой занятости под влиянием COVID-19 состоит из двух частей.

Во-первых, комфортная, на первый взгляд, модель дистанционной работы запускает крупные социальные риски, которые при дальнейшем её форсировании в полной мере проявятся в обозримом будущем. В частности, к таковым угрозам можно отнести размывание трудовых коллективов, корпоративной культуры и социальной ответственности работодателей, проблему воспроизводства профессионального потенциала в режимах удалённой занятости, негативные последствия разрастания низкоквалифицированного удалённого труда; снижение качества социальных услуг дистанционного характера. Повышенная вероятность реализации указанных рисков обусловлена избытком предложения на национальных рынках труда, а в ряде стран – ещё и продолжающимся ростом численности населения. В таких условиях востребованность дистанционного труда как формы маргинальной занятости населения становится весьма рабочим вариантом для внутренней государственной политики.

Во-вторых, форсируемая удалённая занятость превращается в один из инструментов продвижения идеи о повышении уровня глобализации рынка труда. Развитие международных платёжных систем и распространение цифровых валют позволяют конструировать нетривиальные, но прозрачные и легальные модели финансовых транзакций для трансграничной удалённой занятости при любых комбинациях национальной принадлежности участников трудовых отношений в треугольнике «работник – работодатель – государство». До настоящего времени национальные границы трудового, налогового законодательства, нормативно-правовой базы об иностранных гражданах успешно сдерживают эти процессы, влекущие не только серьёзные социально-экономические последствия, но и имеющие высокое значение для национальной безопасности вовлечённых государств. В лучшем случае первые шаги к глобализации рынка труда с применением удалённой занятости наиболее вероятны в рамках устойчивых межгосударственных политико-экономических союзов с большим горизонтом планирования.

#### **Об авторах:**

**Александр Борисович Гусев** – кандидат экономических наук, начальник отдела аналитического и организационного сопровождения, Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского, 140180 Московская обл., Жуковский, ул. Жуковского, 1. E-mail: a\_goose@mail.ru

**Максим Андреевич Юревич** – научный сотрудник, Финансовый университет при Правительстве РФ, 125993, Москва, Ленинградский проспект, 49. E-mail: mayurevich@fa.ru

**Конфликт интересов:**

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Благодарности:**

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда, проект No 18-78-10123. Авторы выражают глубокую признательность Балацкому Евгению Всеволодовичу за комментарии и замечания к статье.

Received: December 10, 2020

Accepted: February 02, 2021

# Globalization of Employment Amid COVID-19 Pandemic

A.B. Gousev, M.A. Yurevich

[DOI 10.24833/2071-8160-2021-1-76-148-173](https://doi.org/10.24833/2071-8160-2021-1-76-148-173)

Central Aerohydrodynamic Institute

Financial University under the Government of the Russian Federation

**Abstract:** In 2019-2020 the global economy faced an unprecedented transition to remote employment. New information technologies have made this transition possible, but prior to the pandemic it was implemented with great hesitation even in technologically advanced companies, whose activities are focused on data analysis. The sudden push toward remote work has formed a new reality of the global labor market – mass foreign outsourcing of labor in a wide range of professions. New trends are adding additional challenges for the legal regulation of labor relations at the level of states and international organizations (ILO and UN).

The article asks what the socio-economic consequences of the surge in remote employment on a state and international level will be.

The methodology of the study consists in conducting cross-country comparisons of the social behavior of employers and employees, as well as analyzing the response of international organizations and states in terms of adapting the regulatory framework to the changed social relations.

The results show that the "point of no return" in the organization of labor relations has not been reached yet. The effects of the increased scale of remote employment is observed only in individual and usually very large companies. However, at the national level the situation with remote employment returns to a large extent to the pre-crisis level, although not completely. At first glance socially comfortable model of remote employment triggers systemic risks, which, if further accelerated, will fully manifest themselves in the foreseeable future.

Remote employment is one of the means of labor market globalization, the pandemic of COVID-19 has acted as an accelerator for the growth of cross-border remote employment. In this regard, we should expect an intensification of the international discussion on the need and sufficiency of national legislative borders that restrain the globalization of the labor market, which needs to liberalize remote employment with the participation of foreign citizens.

**Keywords:** remote employment, home-based work, telework, labor market, pandemic, COVID-19, globalization of the labor market

**About the authors:**

**Alexandr B. Gousev** – Candidate of Economics, Head of analytical and organizational support Department, Central Aerohydrodynamic Institute, 1, Zhukovsky Street, Zhukovsky, Moscow Region, Russia, 140180. E-mail: a\_goose@mail.ru

**Maxim A. Yurevich** – research fellow, Financial University under the Government of the Russian Federation, 49, Leningradsky Prospekt, Moscow, Russia, 125993. E-mail: mayurevich@fa.ru.

**Conflict of interest:**

The authors declare the absence of conflict of interests.

**Acknowledgements:**

This article was prepared with the financial support of the Russian Science Foundation, project no. 18-78-10123. The authors extend their deepest thanks to Evgeny Balatsky for his comments on the article.

**References:**

- Abdullah N. et al. 2020. Coping with Post COVID-19: Can Work from Home be a New Norm? *European Journal of Social Sciences Studies*. 5(6). P. 61-81. DOI: 10.46827/ejsss.v5i6.933
- Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M., Rauh C. 2020. Work That Can be Done from Home: Evidence on Variation within and across Occupations and Industries. *IZA Discussion Papers*. №13374.
- Andrianova M.A. 2020. Legal Regulation of Remote Work in Russia. *International Scientific and Practical Conference*. DOI: 10.1007/978-3-030-53277-2\_81
- Battista L. 2020. COVID-19 and Labour Law: Republic of San Marino. *Italian Labour Law e-Journal*. 13(18). DOI: 10.6092/issn.1561-8048/10835
- Bick A., Blandin A., Merten, K. 2020. Work from Home after the COVID-19 Outbreak. *Working Paper 2017*. DOI: 10.24149/wp2017
- Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z.J. 2015. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 130(1). P. 165-218. DOI: 10.1093/qje/qju032
- Boell S.K., Cecez Kecmanovic D., Campbell J. 2016. Telework Paradoxes and Practices: the Importance of the Nature of Work. *New Technology, Work and Employment*. 31(2). P. 114-131. DOI: 10.1111/ntwe.12063
- Charalampous M., Grant C.A., Tramontano C., Michailidis E. 2019. Systematically Reviewing Remote E-Workers' Well-Being at work: a Multidimensional Approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 28(1). P. 51-73. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1541886
- Clancy M. 2020. The Case for Remote Work. *Economics Working Papers*. №20007.
- Cohen G.D. 2020. Measuring Employment during COVID-19: Challenges and Opportunities. *Business Economics*. 55(4). P. 229-239. DOI: 10.1057/s11369-020-00190-4
- Daniel D., Nicolas N., Ozden C., Rijkers B., Viollaz M., Winkler H. 2020. Who on Earth Can Work from Home? *Policy Research Working Papers*. №9347.
- Fadinger H., Schymik J. 2020. The Effects of Working from Home on COVID-19 Infections and Production a Macroeconomic Analysis for Germany. *Covid Economics*. 9(24). P. 107-139.



Gallacher G., Hossain I. 2020. Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*. 46(1). P. 44-54. DOI: 10.3138/CPP.2020-026

Giménez-Nadal J.I., Molina J.A., Velilla J. 2019. Work Time and Well-Being for Workers at Home: Evidence from the American Time Use Survey. *International Journal of Manpower*. 41(2). P. 184-206. DOI: 10.1108/IJM-04-2018-0134

Godart O.N., Görg H., Hanley A. 2017. Trust-Based Work Time and Innovation: Evidence from Firm-Level Data. *ILR Review*. 70(4). P. 894-918. DOI: 10.1177/0019793916676259

Hodder A. 2020. New Technology, Work and Employment in the Era of COVID-19: Reflecting on Legacies of Research. *New Technology, Work and Employment*. 35(3). P. 262-275. DOI: 10.1111/ntwe.12173

Judene P.T., Etmanski B., Durston A. 2020. Remote Work-Integrated Learning Experiences: Student Perceptions. *International Journal of Work-Integrated Learning*. 21(4). P. 401-414.

Kashyap A., Raghuvanshi J. 2020. A Preliminary Study on Exploring the Critical Success Factors for Developing COVID-19 Preventive Strategy with an Economy Centric Approach. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. 18(4). P. 357-377. DOI: 10.1108/MRJIAM-06-2020-1046

Leslie L.M., Manchester C.F., Park T.Y., Mehng S.A. 2012. Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? *Academy of Management Journal*. 55(6). P. 1407-1428. DOI: 10.5465/amj.2010.0651

Madero Gómez S., Ortiz Mendoza O. E., Ramírez J., Olivas-Luján M.R. 2020. Stress and Myths Related to the COVID-19 Pandemic's Effects on Remote Work. *Management Research*. 18(4). P. 401-420. DOI: 10.1108/MRJIAM-06-2020-1065

Matli W. 2020. The Changing Work Landscape as a Result of the COVID-19 Pandemic: Insights from Remote Workers' Life Situations in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 40(9-10). P. 1237-1256. DOI: 10.1108/IJSSP-08-2020-0386

Medeiros E., Guillermo Ramírez M., Ocskay G., Peyrony J. 2020. Covidfencing Effects on Cross-Border Deterritorialism: the Case of Europe. *European Planning Studies*. P. 1-21. DOI: 10.1080/09654313.2020.1818185

Paraciani R., Rizza R. 2021. When the Workplace is the Home: Labour Inspectors' Discretionary Power in the Field of Domestic Work – an Institutional Analysis. *Journal of Public Policy*. 41(1). P. 1-16. DOI: 10.1017/S0143814X19000254

Pérez-Zapata O., Pascual A.S., Álvarez-Hernández G., Collado C.C. 2016. Knowledge Work Intensification and Self-Management: the Autonomy Paradox. *Work Organisation, Labour and Globalisation*. 10(2). P. 27-49. DOI: 10.13169/workorglaboglob.10.2.0027

Peters P., Ligthart P.E., Bardoel A., Poutsma E. 2016. 'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices. *The International Journal of Human Resource Management*. 27(21). P. 2582-2603. DOI: 10.1080/09585192.2016.1232294

Popovici V., Popovici A.L. 2020. Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*. 20(1). P. 468-472.

Putri A., Amran A. 2021. Employees' Work-Life Balance Reviewed from Work from Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*. 1(1). P. 30-34. DOI: 10.35870/ijmsit.v1i1.231

Roghanizad M.M., Bohns V.K. 2017. Ask in Person: You're less Persuasive than you Think over Email. *Journal of Experimental Social Psychology*. №69. P. 223-226. DOI: 10.1016/j.jesp.2016.10.002

Staboulis M., Lazaridou I. 2020. The Impact of COVID-19 on Economy, Employment and New Skills. *Journal of European Economy*. 19(3). P. 409-422.

Schur L.A., Ameri M., Kruse D. 2020. Telework after COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities? *Journal of occupational rehabilitation*. 30(4). P. 521-536. DOI: 10.1007/s10926-020-09936-5

Toscano F., Zappalà S. 2020. Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: the Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability (Switzerland)*. 12(23). P. 1-14. DOI: 10.3390/su12239804

Vartolomei B. 2020. Considerations Regarding Work from Home and Telework. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*. 14(1). P. 1217-1221. DOI: 10.2478/picbe-2020-0115

Wang B., Liu Y., Qian J., Parker S.K. 2020. Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: a Work Design Perspective. *Applied Psychology*. DOI: 10.1111/apps.12290

Wang K., Ozbilen B. 2020. Synergistic and Threshold Effects of Telework and Residential Location Choice on Travel Time Allocation. *Sustainable Cities and Society*, №63. DOI: 10.1016/j.scs.2020.102468

Wood Y.I., Zegwaard K.E., Fox-Turnbull W. 2020. Conventional, Remote, Virtual and Simulated Work-Integrated Learning: a Meta-Analysis of Existing Practice. *International Journal of Work-Integrated Learning*. 21(4). P. 331-354.

Ljutov N.L. 2018. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России [Remote Work: Experience of the European Union and Problems of Legal Regulation in Russia]. *Lex russica*. 10(143). P. 30-36. DOI: 10.17803/1729-5920.2018.143.10.030-039 (In Russian).

### **Список литературы на русском языке:**

Лютов Н.Л. 2018. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России. *Lex russica*. 10(143). С. 30-36. DOI: 10.17803/1729-5920.2018.143.10.030-039