

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Качество трудовой жизни удаленных работников: изменения, проблемы, перспективы

Научный руководитель – Алёшина Анна Борисовна

Евдокимова Дарья Федоровна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: evdokimovadf@gmail.com

Эпоха цифровизации диктует новые трудовые условия. Все более распространенной формой становится удаленная работа, что, согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации означает «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя <...> при условии использования для выполнения данной трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования». О внушительных масштабах распространения удаленного формата работы говорят различные исследования. Так, например, согласно данным службы исследований российской платформы онлайн-рекрутинга Head Hunter, свыше трети россиян работают удаленно [3].

Говоря об удаленном формате работы, нельзя не обратить внимание на такой аспект как качество трудовой жизни. Российская энциклопедия по охране труда дает понятие «качество трудовой жизни» следующее определение: «совокупность свойств, характеризующих условия труда и организацию труда с позиций наилучшей реализации способностей работника».

В ходе исследования было отмечено как положительное, так и отрицательное влияние удаленного формата работы на различные параметры качества трудовой жизни. К позитивным аспектам относятся: возможности гибкости в планировании собственного времени работниками, отсутствие необходимости тратить время на поездки до и от рабочего места, уменьшение количества инфекционных контактов, высокая мобильность [1]. К отрицательным сторонам можно отнести: ненормированный рабочий день, нарушение баланса личной и рабочей жизни, снижение заработных плат, затруднение коммуникаций между сотрудниками, плохая организация процесса удаленной работы [2]. Данные результаты были получены путем анализа и сопоставления российских и зарубежных исследований.

За удаленной работой - будущее, так как и работники, и работодатели получают множество преимуществ от данного формата работы. Пандемия Covid-19 стала мощным стимулом для развития данного направления и многие компании уже больше никогда не вернуться к полностью очному формату работы. Удаленная работа прочно вошла в жизнь многих современных работников, поэтому в настоящее время необходимо пристально следить за качеством трудовой жизни в удаленном формате и, по возможности, учитывать и нивелировать основные риски и ограничения.

Будущие исследования могут быть посвящены управлению качеством трудовой жизни удаленных работников, а также поиску способов борьбы с основными проблемами в данном формате работы.

Источники и литература

- 1) Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни. Уровень жизни населения регионов России. 2020. С.24-37

- 2) Охрана труда на удаленке: обязанности работодателя: <https://e-kontur.ru/enquiry/1600/ohrana-truda-na-udalyonke>
- 3) Свыше половины россиян работают в гибридном формате, свыше трети - на удаленке // Удаленная работа в России: <https://www.tadviser.ru/index.php>