



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

109240, Москва, Котельническая наб., д. 17
Телефоны: (495) 663-04-04, 663-04-31
Факс: (495) 663-04-32, E-mail: rspp@rspp.ru

Исх. № 1487/07
Дата «26» октября 20 21 г.

**Председателю Комитета
Совета Федерации Федерального
Собрания Российской Федерации
по экономической политике**

А.В. Кутепову

Уважаемый Андрей Викторович!

В соответствии с запросом Комитета Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации по экономической политике (письмо от 20 октября 2021 г. № 3.6-14/3200) направляем аналитические материалы по особенностям восприятия проблем реализации проектов «Промышленность 4.0» и практики применения законодательства о дистанционной (удалённой) работе крупным бизнесом и субъектами малого и среднего предпринимательства.

Приложение: на 19 л.

Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей

С уважением,

А.Шохин

Аппарат Совета Федерации Управление информационных технологий и документооборота	
Дата <u>27.10.2021</u>	Время: <u>11:28</u>
№ <u>40989</u>	

+

О готовности российского бизнеса к переходу на принципы Промышленности 4.0.

Результаты опроса компаний-членов РСПП

Опрос, который был проведён в сентябре среди предприятий-членов РСПП, был скорее установочного характера – с его помощью получена базовая информация: насколько хорошо российскому бизнесу знакома концепция «Промышленности 4.0»; каковы, по его мнению, ключевые преимущества Четвёртой промышленной революции для бизнеса; исходя из этого, планируют ли сами компании перейти на принципы «Промышленности 4.0» в работе.

Анкеты поступили от 189 респондентов. Основу выборки традиционно составили крупные и крупнейшие обрабатывающие предприятия (около 40%), однако, в опросе решили также принять участие и организации, примыкающие к расширенной группировке «промышленность», – из энергетического и добывающего секторов. Кроме того, на вопросы ответили и организации, занятые финансовой и страховой деятельностью, профессиональной, научной и технической деятельностью; транспортные и строительные компании; и некоторые другие.

Соотношение представителей крупного бизнеса и компаний-субъектов МСП отличается в два раза – 66,6% к 33,3.

Суммарная численность сотрудников всех организаций, приславших анкеты, – 1,430 тысяч человек. Медианное значение количества сотрудников приближается к 1000 человек¹.

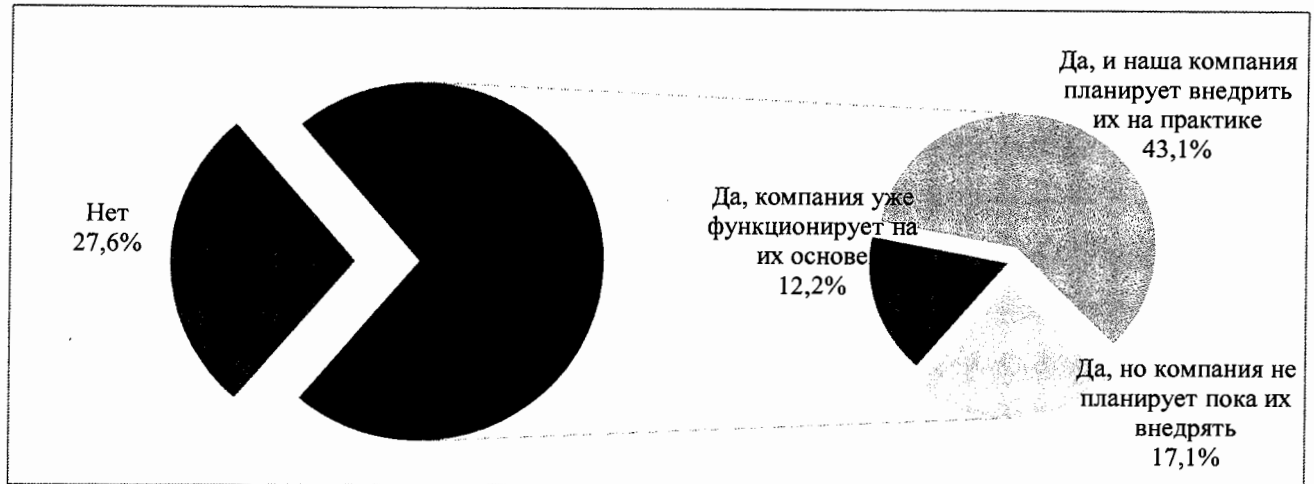
С основными принципами Четвёртой промышленной революции знакомы почти три четверти всех опрошенных – 72,4%.

Большая часть знакомых с принципами компаний – 43,1% – собираются внедрить их в практику, 17,1% организаций не планируют реализовывать их в своей деятельности, и чуть более десятой части респондентов заявили, что их предприятие уже функционирует на основе этих принципов.

27,6% организаций, принявших участие в опросе, с принципами «Промышленности 4.0» не знакомы.

¹ Для более детального анализа компании были разделены на группы по численности работников, интервалы выделены в соответствии со значениями процентилей: до 200 человек, от 201 до 850 человек, от 850 до 3500 человек, более 3500 человек. Также в некоторых случаях был проведён анализ различий между ответами группы сверхкрупных организаций, где численность превышает 52000 человек (значение – 95% перцентиль), и остальных компаний.

Знакома ли компания с принципами «Промышленности 4.0»?



Наиболее активно настроен крупный бизнес – 52,1% из представителей крупных компаний сообщили, что в их планах перейти на принципы «Промышленности 4.0» в работе, тогда как среди субъектов МСП доля ответивших так в два раза ниже.

Треть организаций среднего размера займут выжидательную позицию – при том, что они знакомы с принципами Четвёртой промышленной революции, в свою работу они внедрять эти принципы пока не намерены.

Наименьшую осведомлённость продемонстрировали субъекты малого бизнеса – половина из них выбрала ответ «нет, с принципами «Промышленности 4.0» мы не знакомы». Из компаний среднего и крупного размера на этом варианте остановились только 31% и 20,2%, соответственно.

Что интересно, в группе сверхкрупных компаний, чья численность насчитывает более 52000 работников, не нашлось ни одного респондента, не знакомого с принципами «Промышленности 4.0»; опять же никто из них не ответил, что их компания не планирует внедрять эти принципы на практике. Предприятия из этой группы либо уже перешли на принципы Четвёртой промышленной революции, либо планируют это сделать.

В отраслевом разрезе наиболее прогрессивными показали себя добывающие компании – в их группе доля ответивших, что предприятие уже функционирует на основе принципов «Промышленности 4.0», максимальна.

95% энергетических организаций, принявших участие в опросе, знакомы с ключевыми принципами Четвёртой промышленной революции, и две трети из этой группы намерены перейти к реализации принципов «Промышленности 4.0» в своей деятельности.

Главным преимуществом Четвёртой промышленной революции российский бизнес назвал повышение производительности. С большим отрывом этот вариант оказался на первом месте списка, набрав долю 82,5%.

На втором месте по важности для развития компаний повышение конкурентоспособности, его отметили почти две трети респондентов (62,7%). Почти столько же участников опроса – 56% – уверены, что сокращение сроков разработки и внедрения новых продуктов следует

отнести к наиболее существенным преимуществам от перехода к принципам «Промышленности 4.0»

Ответы «принципиально новые продукты» и «большая безопасность работников за счёт сокращения рабочих мест в опасных условиях труда» составили порядка 40%.

Реже всего компании готовы были назвать ключевым преимуществом «Промышленности 4.0» кастомизацию товаров и услуг (настройку под конкретного пользователя), хотя и этот вариант нашёл своих сторонников, набрав долю 27,7%.

Переход к «Промышленности 4.0» для 90% крупных компаний важен именно из-за последующего повышения производительности. Среди представителей МСП доля согласившихся с этим ниже – порядка 70%, хотя и в их группе это преимущество в приоритете.

Возможное сокращение рабочих мест в опасных условиях труда и, вследствие этого, повышение общей безопасности работников в два раза важнее для субъектов крупного бизнеса, чем для субъектов МСП, – среди главных преимуществ Четвёртой промышленной революции этот ответ отметили чуть менее половины крупных предприятий и 23% представителей малого и среднего бизнеса.

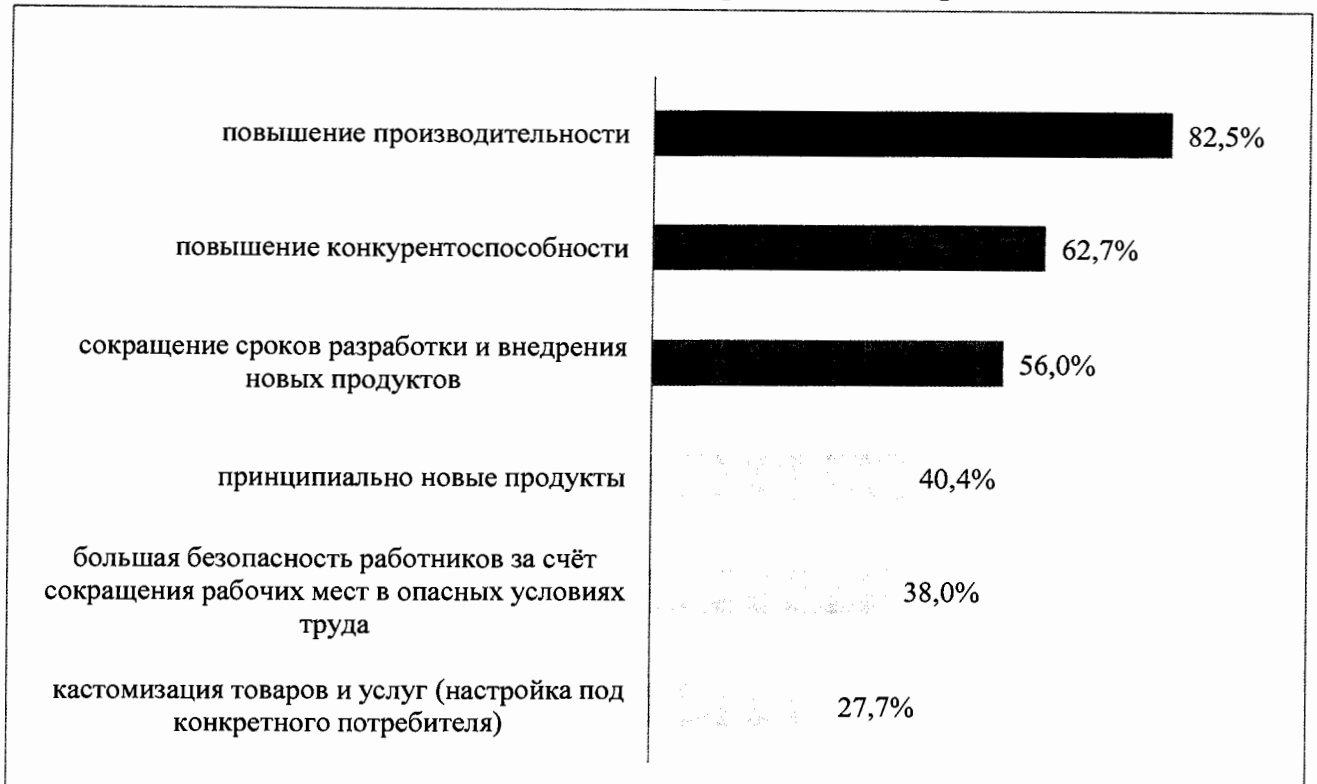
В то же время компании среднего и малого размера несколько в большей степени заинтересованы в возможности создавать принципиально новые продукты. Если среди крупных организаций эту возможность определила как ключевое преимущество треть опрошенных, то в группе субъектов МСП с этим согласилась уже половина респондентов.

При более детальном анализе становится видно, что в расширенной группировке промышленных предприятий², где общее число работников составляет от 3500 до 52000 человек, компании проявляют наибольший интерес к кастомизации товаров и услуг при переходе на рельсы «Промышленности 4.0». В этой группе доля варианта максимальна – она достигает 60%.

В остальном ответы компаний различного размера отличаются мало.

² Подразумеваются отрасли «обрабатывающие производства», «энергетика», «добыча полезных ископаемых».

Главные преимущества Четвёртой промышленной революции



Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.

Для компаний, занятых финансовой и страховой деятельностью либо профессиональной, научной и технической деятельностью, совсем не актуальна проблематика повышения безопасности работников при одновременном сокращении рабочих мест в опасных условиях труда. И, ожидаемо, добывающие и энергетические организации в более половины случаев считают это важным преимуществом Четвёртой промышленной революции.

Добывающие компании не связывают для себя преимущества «Промышленности 4.0» с возможностью создавать принципиально новые продукты и возможностью настраивать товары и услуги под конкретных потребителей. Ответы «принципиально новые продукты» отмечали чаще других организации, занятые профессиональной, научной и технической деятельностью, а «кастомизацию товаров и услуг» – финансовые и страховые компании, энергетические организации.

Три четверти опрошенных компаний, занятых в обрабатывающих производствах, видят в «Промышленности 4.0» ключ к повышению конкурентоспособности; компании других отраслей указывали этот вариант значимо реже.

Базисом перехода к новым принципам «Промышленности 4.0» для российского бизнеса стало внедрение информационных технологий, об этом сообщили 91,9% респондентов.

Масштабную автоматизацию бизнес-процессов осуществили или планируют осуществить две трети опрошенных организаций. В технологиях «умных датчиков» оказались заинтересованы 44,1% компаний.

Ряд новаций, относящихся к Четвёртой промышленной революции, – Big Data, «цифровой двойник», применение искусственного интеллекта – внедряют или планируют внедрить около трети всех предприятий, ответивших на вопрос.

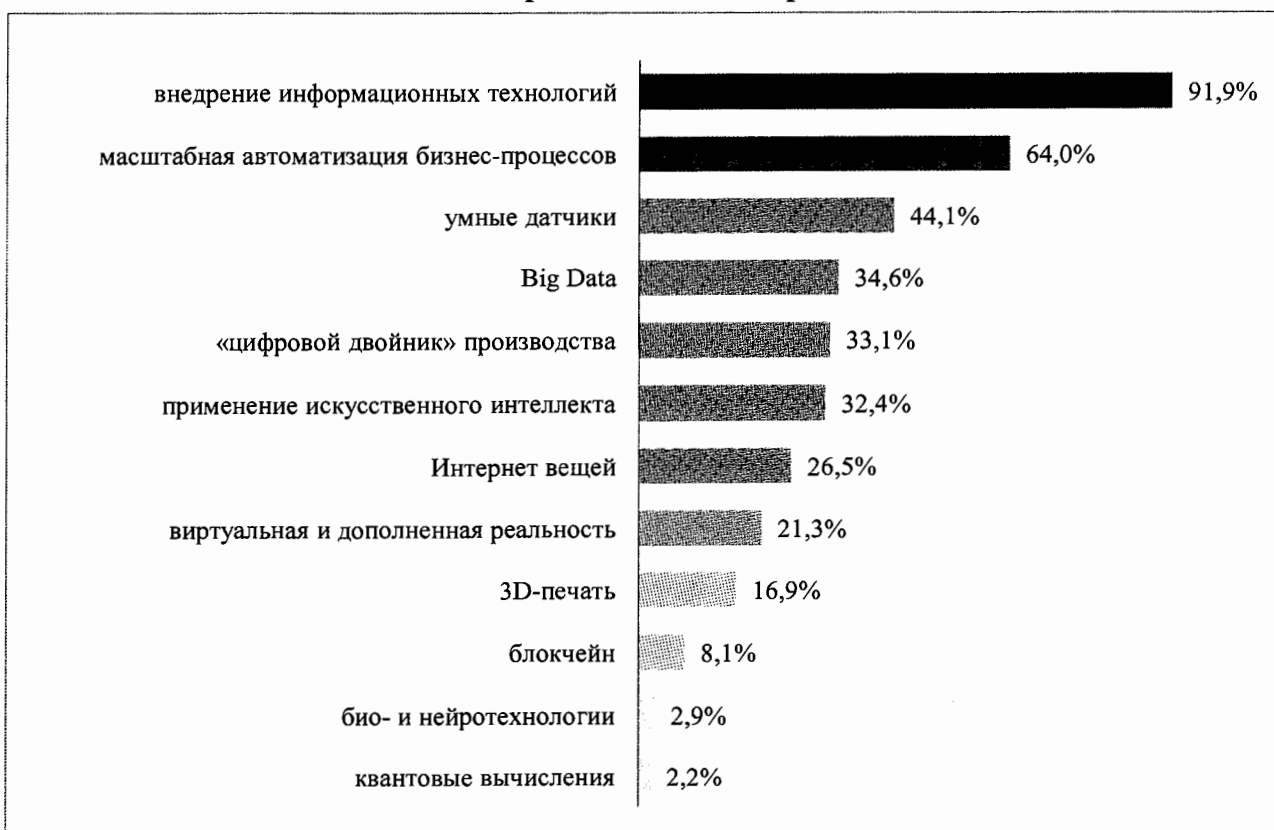
Четверть компаний применяет в работе (или хочет начать применять) технологию «Интернет вещей». Пятая часть организаций пользуется преимуществами виртуальной и дополненной реальности, чуть меньше – 16,9% предприятий – осуществляют некоторые операции при помощи 3D-печати.

Технология блокчейн внедрена или запланирована к внедрению в 8,1% организаций.

Наименее востребованными оказались новации био- и нейротехнологий и квантовые вычисления. Их указали менее 3% участников опроса.

Несколько респондентов рассказали и о других технологиях, относящихся к Четвёртой промышленной революции, – в их компаниях произошла роботизация производства, готовится к внедрению беспилотный транспорт, используются технологии машинного обучения.

Интерес к новациям и технологиям по доле компаний, внедривших или запланировавших их внедрение



Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.

Внедрение информационных технологий и автоматизация бизнес-процессов, а также технологии «умных датчиков» востребованы компаниями различного размера. Но по остальным новациям группа крупных компаний серьёзно опережает малые и средние организации по доле упоминаний.

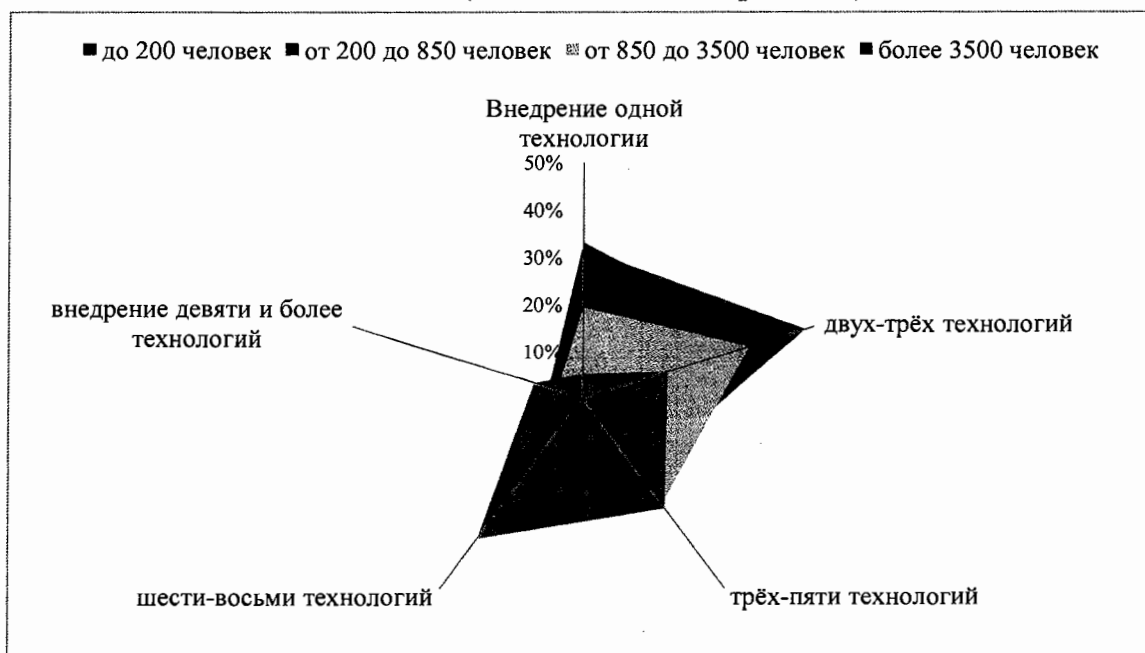
Единственное исключение – био- и нейротехнологии отметили именно малые компании. В выборку опроса попали инновационные компании-субъекты малого бизнеса, занятые в этой области; среди крупных компаний таких почти не было.

21,3% компаний, готовых к внедрению новаций «Промышленности 4.0», указали один вариант из предложенного списка. Треть остановилась на внедрении двух-трёх технологиях. Следующие 22,8% участников опроса ответили, что в их компаниях ведётся или планируется освоение четырёх или пяти новаций. От шести до восьми вариантов из списка отметили 14,7% организаций. В 6,6% компаний внедрены или запланированы к внедрению более девяти технологий, относящихся к Четвёртой промышленной революции.

В ходе исследования была выдвинута гипотеза, что существует связь между тем, насколько компании активны в освоении новых технологий, и тем, насколько они велики (по численности сотрудников). С помощью статистического анализа установлено, чем больше в компании работает человек (соответственно, чем больше размер компании), тем больше различных новаций компания внедряет или планирует внедрить в производство / в оказание услуг³.

На диаграмме, на которой показано распределение, сколько новаций внедряли компании различного размера, отчётливо видно смещение, о котором уже было сказано выше, – компании, где трудятся более 3500 сотрудников, однозначно более инновационно активны. В особенности, это заключение относится к сверхкрупным организациям, большинство которых указало, что осваивают более шести инновационных технологий, появившихся благодаря Четвёртой промышленной революции.

Внедрение различного количества новаций в производство в зависимости от размера компаний (по численности персонала)



³ Коэффициент корреляции 0,403, значимость 0,01.

Выявление отраслевых особенностей применения новых технологических решений требует, как нам кажется, объединения и количественных, и качественных методов. Глубокое исследование возможно только при условии участия равных или хотя бы близких по пропорциям групп компаний из различных отраслей.

В случае опросов РСПП в фокусе внимания, скорее, обрабатывающая отрасль, и приходится быть очень осторожными, рассматривая отраслевые приоритеты при внедрении новаций из списка, – существует риск получить неверные выводы из-за преобладания в выборке промышленных компаний над организациями других отраслей.

Однако ряд заключений заслуживает доверия.

Начнём с того, что промышленные предприятия гораздо в меньшей степени, чем компании энергетической отрасли, заинтересованы в применении искусственного интеллекта на производстве. Напротив, технологии 3D-печати осваивают именно компании, занятые в обрабатывающих производствах. Участники опроса, представляющие другие отрасли, пропустили этот вариант.

Технологии «умных датчиков» востребованы почти во всех отраслях, и интерес проявляют 40% и более опрошенных в каждой рассматриваемой отрасли (среди компаний энергетического сектора доля достигает 75%). Единственное исключение – финансовый и страховой сектор, где только десятая часть респондентов отметила этот вариант. Также финансовые и страховые компании не используют в работе технологию «цифровой двойник производства». В то же время среди них довольно высок интерес к технологиям Big data, как и среди энергетических организаций, – они необходимы в работе более половине компаний из обеих отраслей. Остальные организации указали этот вариант реже, чем в трети случаев.

Энергетические компании-члены РСПП, судя по данным опроса, обгоняют другие отрасли в освоении технологий, объединённых под общей категорией «новации Четвёртой промышленной революции». Респонденты, представляющие энергетику, значимо чаще других отвечали, что внедряют или планируют внедрить более шести инновационных технологий в работу компаний.

Большинство опрошенных компаний – 67,7% – считают, что российское государство должно стимулировать бизнес перейти на принципы «Промышленности 4.0».

Роль координатора, который должен установить единые требования и формат реализации проекта «Промышленность 4.0», хотят отдать государству чуть более пятой части респондентов.

17,8% участников опроса назвали государство ключевым звеном в реализации проекта «Промышленность 4.0». Столько же компаний уверены, что перейти на принципы «Промышленности 4.0» возможно и без участия государства.

Роль государства при переходе на принципы «Промышленности 4.0»



Вопрос предполагал возможность множественного выбора ответов, поэтому общая доля не сводится к 100%.

Респонденты могли указать несколько возможных вариантов, и 12,5% из них ответили, что государство должно совмещать две роли – стимулирующую и координирующую. Доли других возможных комбинаций составляют менее 6%.

Варианты «государство – ключевое звено при переходе на принципы «Промышленности 4.0» и «перейти на принципы «Промышленности 4.0» возможно без участия государства», ожидаемо, оказались взаимоисключающими.

Три четверти крупных компаний остановились на варианте «государство должно играть стимулирующую роль», тогда как среди субъектов малого бизнеса с этим согласилась только половина опрошенных.

В то же время компании малого размера в два раза чаще крупных предприятий отвечали, что перейти на принципы «Промышленности» можно и без участия государства.

Финансовые и страховые организации в большей степени, чем остальные организации, убеждены, что участие государства при реализации принципов «Промышленности 4.0» необязательно. Соответственно, в их случае доля ответа «роль государства – стимулировать бизнес перейти на принципы «Промышленности 4.0» минимальна.

В ходе опроса компании-члены РСПП рассказали, как у них обстоят дела с цифровизацией предприятия. Только в пятой части из них отсутствуют программы цифровизации или не ведётся внедрение отдельных цифровых решений.

В 27,5% организаций уже разработана полная программа цифровизации предприятий, у 20,4% компаний разработка такой программы в планах.

Почти треть опрошенных – 31,7% респондентов – сообщили, что пока они реализуют только пакеты пилотных проектов по внедрению отдельных цифровых решений.

Команда цифровой трансформации уже сформирована и приступила к работе в 43,4% компаний. В десятой части предприятий пока что определён только руководитель по цифровой трансформации.

45,8% участников опроса указали, что команда по цифровой трансформации на их предприятии отсутствует.

Цифровизация предприятий – разработка программ и организация команды



Практически во всех компаниях, где существует программа цифровизации, команда по цифровой трансформации уже сформирована. Только один респондент из этой группы сообщил, что пока у них определён только руководитель этой команды.

В половине организаций, планирующих разработать полную программу цифровизации предприятия, команда уже создана; в 18,2% из них определён руководитель по цифровой трансформации, и в 30,3% – команда пока отсутствует.

Пятая часть предприятий, реализующих только пакеты пилотных проектов по внедрению отдельных цифровых решений, уже сформировала команду по цифровой трансформации; столько же компаний определили руководителя по цифровой трансформации. В 58,8% компаний, ограничивающихся внедрением отдельных цифровых решений, команда по цифровой трансформации отсутствует.

Респонденты, ответив, что в их компаниях нет программы по цифровизации, сообщили, что и команды по цифровой трансформации у них нет.

В половине организаций-субъектов малого бизнеса отсутствует программа по цифровизации. Только десятая часть крупных предприятий ответили так же.

Программа по цифровизации разработана в 36% крупных компаниях. Разрыв с субъектами малого бизнеса кажется невероятным – только один респондент из группы указал этот вариант.

Программы по цифровизации действуют почти во всех сверхкрупных организациях, где численность работников более 52000 человек. В 54,5% компаний, где заняты от 3500 до 52000 человек, программы по цифровизации также уже разработаны. Ни один респондент, представляющий эти организации, не указал отрицательный ответ.

Среди финансовых и страховых организаций максимальная доля компаний, реализующих пока только пилотные проекты по внедрению отдельных цифровых решения, – она достигает 58,8%. В то же время ни один из участников опроса, представляющих финансовый и страховой сектор, не выбрал вариант «нет, в компании цифровые проекты и программы отсутствуют».

Также проекты по цифровизации – отдельные решения и полноценные программы – активно ведут компании энергетической и добывающей отраслей; в их случае также не нашлось ни одного участника опроса, давшего отрицательный ответ на вопрос.

Между осведомлённостью о принципах «Промышленности 4.0», готовностью применять их на практике и внедрением программ цифровизации существует связь. В 76,2% организаций, уже функционирующих на основе этих принципов, уже разработана программа цифровизации предприятия. Среди компаний, только планирующих перейти на принципы «Промышленности 4.0», программа цифровизации разработана в 30,8% случаев.

Менее 5% из тех, кто ещё не готов реализовывать новый подход на практике, и кто в целом не знаком с принципами Четвёртой промышленной революции, сообщили, что в их организации уже действует программа цифровой трансформации.

Для них, скорее, характерен выбор ответов «мы реализуем только пакеты пилотных проектов по внедрению отдельных цифровых решений» и «в компании не ведётся ни разработка цифровых решений, ни полноценной программы цифровизации». Половина респондентов, давших отрицательный ответ на вопрос о знакомстве с принципами «Промышленности 4.0», поставили «нет» и в вопросе о внедрении цифровых проектов и программ.

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 200 респондентов. Две трети опрошенных отнесли свои компании к крупному бизнесу. Традиционно среди отраслей лучше всего представлена промышленность – около половины всех компаний заняты именно в обрабатывающих производствах.

Суммарная численность сотрудников всех организаций, приславших анкеты, – 1,13 тысяч человек, что ниже показателя, полученного в ходе мартовского опроса на ту же тему. При общем увеличении количества респондентов в сентябрьском анкетировании не смогли принять участие ряд сверхкрупных организаций.

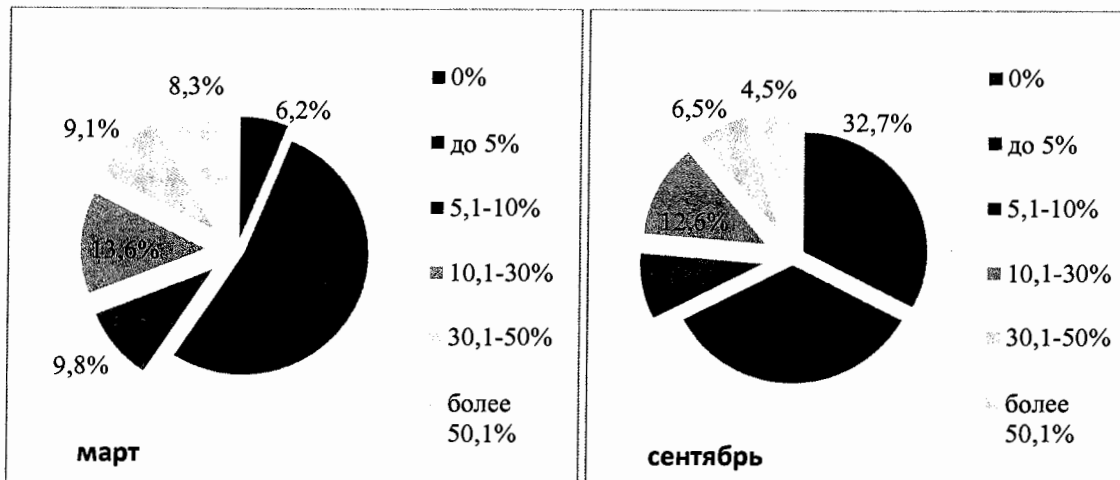
Медианное значение количества сотрудников в сентябре составило около 1000 человек. Оно также изменилось в меньшую сторону – в марте оно достигало 3000 человек, и в этом случае разница объясняется в общем расширении круга респондентов – если весной анкеты собирались в основном по кругу компаний Правления и комиссий РСПП, то в сентябре опрос активно проводили среди своих членов и региональные отделения РСПП. Благодаря этому появилась возможность проанализировать ситуацию с дистанционной работой не только в крупных компаниях, но и в субъектах малого и среднего предпринимательства.

В сентябре порядка трети участников опроса заявили, что в их организациях нет работников, работающих удалённо. Примерно в таком же числе организаций доля дистанционной занятости не превышает 5%.

Интервалы – «от 5 до 10%» и «от 30 до 50%» – отметили около десятой части предприятий. Только 6,5% респондентов указали, что доля работников, занятых в компании дистанционно, составляет более 30%; в 4,5% организаций удалённо работают более половины всего персонала.

По сравнению с данными, полученными в марте 2021 года, распределение изменилось – значимо выросла доля предприятий, не использующих дистанционный режим занятости, – с 6,2% до 32,7% .

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



Наименее часто дистанционным режимом пользуются компании, занятые в промышленности, – на половине предприятий в целом нет дистанционных сотрудников, в 39,5% организаций удалённо работают менее 5% персонала. Среди компаний финансового и страхового сектора, напротив, дистанционная занятость широко распространена – в 36,7% из них половина всех сотрудников трудятся удалённо, в таком же числе организаций доля дистанционных работников составляет от 30% до 50%.

Относительно активно дистанционный режим работы используют компании, занятые в отрасли «деятельность профессиональная, научная, техническая», – в этой группе половина опрошенных отметила вариант «доля дистанционных работников находится в интервале от 30% до 50%». В энергетике, добыче полезных ископаемых, строительстве, в секторе «транспортировка и хранение» компании – 40% и более – предпочли направить на удалённый режим менее 5% своих сотрудников.

Значимых различий между компаниями малого, среднего и крупного бизнеса, в целом, не наблюдаются, однако отличия в кадровых решениях компаний в зависимости от размера становятся заметны при более детальном анализе ответов компаний с разной численностью персонала. Группы были выделены согласно значениям перцентилей переменной «численность сотрудников» – «до 250 работников», «от 250 до 1000», «от 1000 до 3500» и «более 3500 работников».

Только 15,9% организаций, в которых трудятся более 3500 сотрудников, не использовали за последние полгода дистанционный режим. Тогда как в остальных группах более трети опрошенных организаций указали, что у них нет дистанционных работников. На крупнейших предприятиях доля сотрудников, занятых дистанционно, в четверти случаев составляет от 10% до 30%, тогда как в компаниях, где сотрудников насчитывается менее 250 человек, доля этого интервала минимальна – 6,5%.

Шире всего дистанционная занятость применяется среди двух профессиональных категорий – среди специалистов высшей квалификации и среди специалистов средней квалификации (включая средний юридический и финансовый персонал). 60% и более респондентов отметили, что сотрудники из этих категорий были переведены в последние полгода на удалённый режим работы. Служащие, занятые подготовкой информации, учётом, оформлением документации, работали в дистанционном формате в 42,1% компаний. Чуть меньше – 37,2% – предоставляли возможность трудиться дистанционно руководителям организации и её структурных подразделений.

Ожидается, что профессиональные категории работников, занятых непосредственно на производстве, – квалифицированные и неквалифицированные рабочие; операторы машин и установок; сборщики и водители – необходимы предприятиям именно на их рабочих местах и нигде больше. Только 8,3% респондентов указали, что направляли этих сотрудников на работу в дистанционном режиме.

Руководители организаций и её структурных подразделений, занятые в промышленных и строительных компаниях, предпочитали выходить на свои рабочие места; в данных по этим секторам доля ответов «представители высшего звена управления перешли на дистанционный режим» минимальна – она составляет менее 25%.

Наиболее часто дистанционный формат использовали руководители в финансовом и страховом секторе – 62,9% руководящего состава из этого сектора перешли на дистанционный режим работы.

В компаниях различной размерности распределение по профессиональным группам выглядит примерно одинаково.

Реже всего руководители применяли дистанционный режим в компаниях, где доля дистанционных работников, в целом, была минимальна – менее 5% от всего персонала. Только 15% участников опроса внутри этой группы ответили, что руководители организации и её структурных подразделений перешли на удалённый формат работы.

В остальных компаниях доля руководителей, работавших в последние полгода дистанционно, превышает 50%.

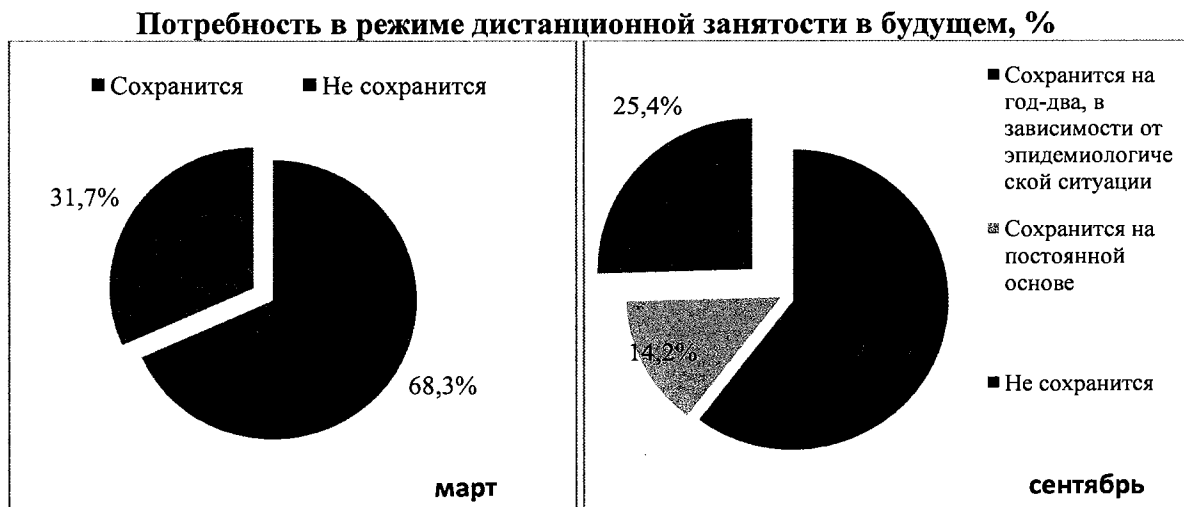
Три четверти организаций, применявших дистанционный режим в деятельности за последние полгода, заявили, что у них сохранится потребность в этом режиме и в будущем. В марте 2021 года в ходе опроса с этим согласилось чуть меньшее число компаний – 68,3%. Однако различие в 6,3 п.п. статистически не значимо.

В сентябре компании также смогли уточнить, зависит ли их решение от эпидемиологической обстановки или они заинтересованы в сохранении дистанционного режима в силу своей бизнес-стратегии. 60,4% организаций сообщили, что их решение оставить сотрудников в

дистанционном режиме работы в ближайшие год-два полностью зависит от эпидемиологической обстановки в стране и в мире. Соответственно, на постоянной основе дистанционную занятость в своих компаниях намерены сохранить только 14,2% участников опроса.

Промышленные компании чаще остальных отвечали, что откажутся в будущем от дистанционной занятости. Организации, занятые в энергетике и в отрасли «деятельность профессиональная, научная, техническая», в основном планируют сохранить дистанционный режим на год-два в зависимости от того, как будет развиваться ситуация с пандемией Covid-19.

Четверть финансовых и страховых компаний собирается сохранить дистанционную занятость на постоянной основе; в данных по остальным компаниям доля этого варианта составила менее 10%.

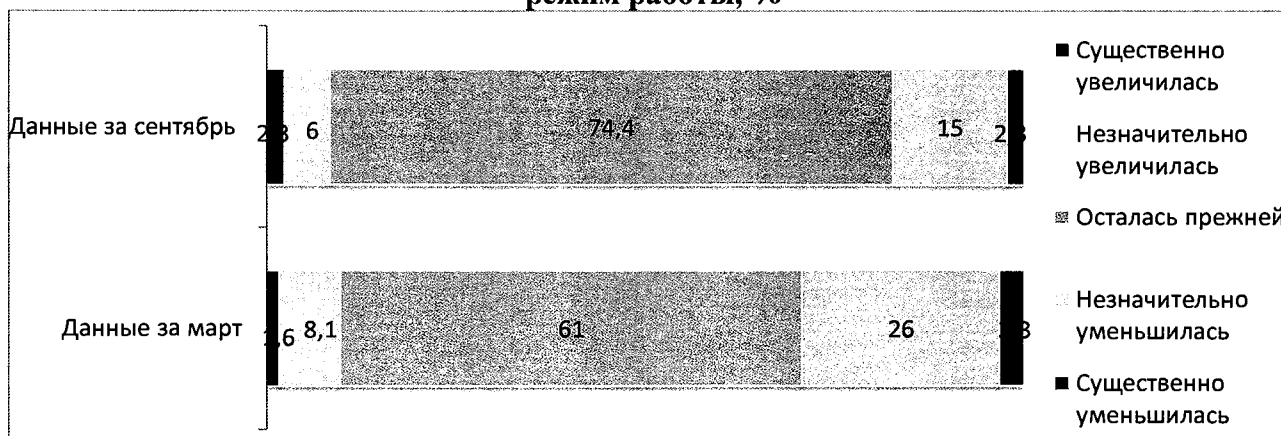


**На вопрос отвечали респонденты, компании которых на момент опроса использовали дистанционную занятость*

Производительность труда сотрудников, перешедших на дистанционный режим в последние полгода, осталась без изменений в трёх четвертях компаний. 15% участников опроса остановились на варианте «производительность труда незначительно снизилась», и только в 2,3% случаев производительность дистанционных работников существенно уменьшилась.

Позитивные изменения в производительности труда при переводе на удалённый режим работы отметили 8,3% представителей бизнеса, причём доля ответа «производительность существенно увеличилась» совпадает с долей крайне негативного варианта.

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



Сравнение результатов свидетельствует о некоторой адаптации компаний и её кадров к дистанционному режиму работы – в сентябре участники опроса стали значимо чаще говорить о том, что производительность труда работников при переводе их на удалённый режим не менялась. Доля выросла на 13,3 п.п.

В то же время сократилась доля оценок «производительность незначительно уменьшилась».

Четверть представителей финансовых и страховых компаний, скорее, довольны качеством работы сотрудников при переводе их на дистанционный режим – они указали варианты «производительность труда незначительно увеличилась» и «существенно увеличилась».

Наиболее критично настроены промышленные компании – в их группе пятая респондентов считает, при переводе работников на удалённый формат работы в последние полгода производительность труда незначительно уменьшилась.

Данные организаций из других отраслей совпадают с общим распределением оценок.

Более 80% средних и крупных компаний уверены, перевод работников на дистанционный режим не повлиял на их производительность труда. Оценки компаний-субъектов малого бизнеса смещены в негативную сторону – 38,5% из этой группы выбрали вариант «производительность труда незначительно уменьшилась»; и уже только половина малых компаний указала, что производительность труда дистанционных работников осталась прежней.

Подавляющее большинство компаний – 86,4% – 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 отрицательного ответа была значимо ниже – 60,8%.

И тогда же большинство ответивших, что в их компаниях не было такого рода проблем, – 82,9% респондентов – дойдя до уточняющего вопроса с перечислением конкретных норм

регулирования дистанционных работников, смогли вспомнить, реализация каких именно норм вызвала у них трудности.

В сентябре уточняющий вопрос пропустили уже не 17,1% компаний из группы, а 40,4% организаций, указавших изначально, что нормы регулирования дистанционной занятости дались им без каких-либо проблем и трудностей.

Во время перевода сотрудников на дистанционный режим основные сложности были у компаний из-за реализации норм, регулирующих:

1. организацию труда дистанционных работников (доля варианта 38,6%);
2. порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя (35,2%);
3. установление режима рабочего времени и времени отдыха (35,2%);
4. заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору (30,7%).

По сравнению с мартом, острота ряда проблем снизилась – значимо реже компании стали отмечать, что у них были трудности при реализации норм регулирования, определяющих организацию труда дистанционных работников и порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работников. Доля этих вариантов упала сразу на 15,5 п.п. и на 14,3 п.п., соответственно.

Также организации стали реже встречаться со сложностями при реализации норм, устанавливающих порядок охраны труда дистанционных работников и прекращение трудового договора с дистанционным работником.

Возможно, компаниям помогает опыт, накопленный за всё время пандемии.

Для крупных компаний более проблемной оказалась реализация норм, регулирующих порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя, – доля этого варианта в их случае больше в два раза, чем в данных по остальным организациям. Субъекты малого бизнеса значительно чаще сталкивались с трудностями, связанными с нормами организации труда дистанционных работников.

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%.

Почти половина всех участников опроса (47%) ответила, что в их компаниях проблем при выполнении работниками трудовой функции в последние полгода не было. Во всех рассматриваемых группах – и в различных отраслях, и в компаниях разного размера – примерно равная доля респондентов не сталкивалась с проблемами и трудностями.

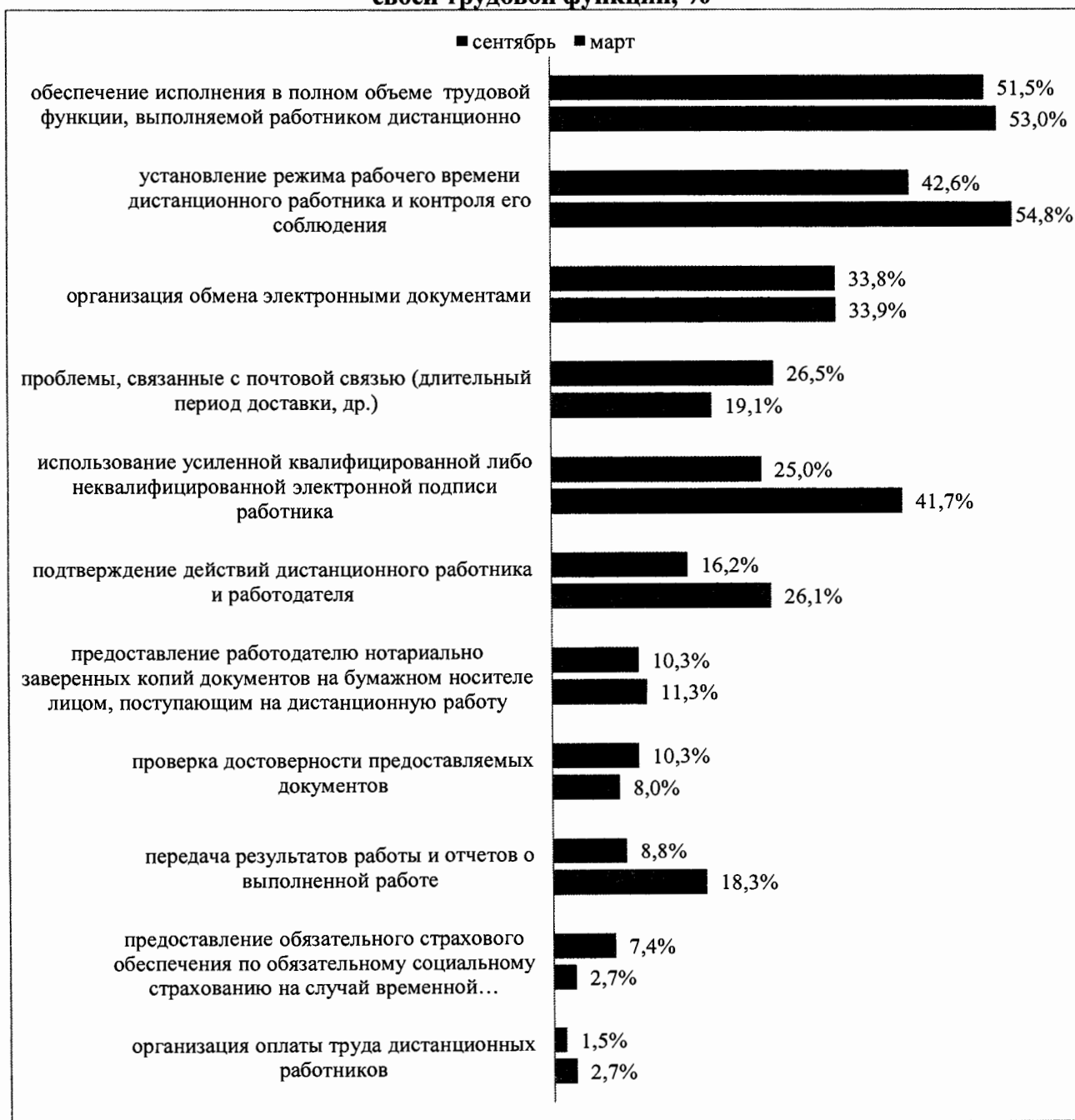
Как и в марте, главной претензией к работникам стало, что перейдя на дистанционный режим работы, они могли перестать исполнять трудовую функцию в полном объёме, и работодателю в новых условиях было труднее обеспечить выполнение работы дистанционным персоналом. Об этом заявили снова чуть более половины организаций, ответивших, что им пришлось столкнуться с некоторыми проблемами и сложностями за последние полгода.

Режим рабочего времени дистанционного работника и контроль его соблюдения было трудно установить 42,6% компаний. У трети опрошенных предприятий проблемы были при организации обмена электронными сообщениями.

Четверть респондентов остановилась на двух вариантах ответа: «в последние полгода у компании были проблемы, связанные с работой почты (длительный период доставки, др.)» и «были проблемы с использованием усиленной электронной подписи работника».

С остальными проблемами из предложенного списка столкнулось меньшее число компаний. Только одна компания ответила, что организация оплаты труда вызвала у неё трудности. По сравнению с данными марта, компаниям стало легче использовать усиленную электронную подпись дистанционного работника – доля этого варианта сократилась сразу на 16,7 п.п. Также респонденты реже указывали, что трудности вызывали подтверждение действий дистанционного работника и работодателя и передача результатов работы, отчётов о выполненной работе.

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%.

У компаний финансового и страхового сектора реже остальных организаций возникали проблемы с использованием усиленной электронной подписи дистанционного сотрудника. Также в их случае было меньше трудностей при установлении режима рабочего времени дистанционного работника и при контроле его соблюдения. Ответы этой группы сосредоточены вокруг проблем, связанных с выполнением трудовой функции в полном объёме при работе дистанционно и с организацией обмена электронными документами.

Компании-субъекты малого бизнеса скорее не довольны тем, как в последние полгода дистанционные работники исполняли поставленные перед ними рабочие задачи, – три четверти из них указали вариант «за последние полгода были сложности с обеспечением исполнения трудовой функции в полном объёме при работе дистанционно». (Напомним, что эта группа компаний чаще остальных отвечала, что производительность труда дистанционных работников незначительно уменьшилась.)

Среди крупных компаний такого рода сложности были у менее половины предприятий, уточнивших, с какими проблемами им пришлось столкнуться в последние полгода. Причём только четверть компаний, персонал которых насчитывает более 3500 человек, согласились, что обеспечение исполнения трудовой функции в полном объёме было сопряжено с некоторыми проблемами.

В случае крупных компаний значимо выше доля варианта «были проблемы, связанные с использованием усиленной квалифицированной подписи» – 31,9% против 6,1% в данных по компаниям малого бизнеса.