

Отчеты и рекомендации ОЭСР в связи с пандемией коронавируса

Обзор за 20 - 26 августа 2021



<https://pin.it/0x6Uk2K>



Удаленная работа после пандемии

Летом 2021 г. ОЭСР опубликовала заметку [«Удаленная работа после COVID-19: данные опроса руководителей и работников о влиянии на производительность и благополучие»](#).

Согласно исследованию ОЭСР, доля работников, работавших в удаленном формате один или несколько раз в неделю, во время первой волны пандемии выросла примерно вдвое по секторам по сравнению с периодом до пандемии.

Даже если эта практика была новой для работников и должна была осуществляться в условиях сочетания трудовых обязанностей с обязанностями по дому и по уходу за детьми, большинство менеджеров и рабочих сообщают, что **удаленная работа оказала положительное влияние на производительность**.

Соответственно, работники хотят, а менеджеры ожидают, что удаленная работа останется широко распространенным явлением после пандемии.

Руководители видят потенциал для повышения эффективности работы компаний за счет удаленной работы, потому что, по их мнению, дома

сотрудники работают более интенсивно и продуктивно.

Такая практика может создать возможности для **экономии средств** за счет сокращения офисных площадей и лучшего подбора должностей за счет более широкого географического резерва талантов.

Работники также больше заинтересованы в удаленной работе, потому что, помимо прочего, они могут сэкономить деньги и время на поездках на работу.

Вместе с тем, практика удаленной занятости также имеет серьезные недостатки, которые могут отрицательно сказаться на производительности компании, особенно в долгосрочной перспективе. Неизвестны долгосрочные последствия **нарушения связи между членами команды** из-за удаленной работы.

Также в условиях удаленной занятости затруднено обучение персонала. Кроме того, существуют риски снижения лояльности сотрудников и корпоративной сплоченности, если коллеги будут проводить меньше времени вместе при личной встрече.

К другим недостаткам удаленного режима работы относятся: слияние личной и трудовой жизни, социальная изоляция и работа в неподходящем для работы месте.

ОЭСР отмечает, что в данном контексте важно обеспечить за счет регуляторных политик доступ к удаленной работе для всех путем стимулирования инвестиций в общедоступный **широкополосный доступ к Интернету и в развитие учреждений по уходу за детьми** как в городских, так и в сельских районах.

Необходимо также расширять возможности работников и менеджеров, стимулируя повышение квалификации и обучение как жестким

навыкам (в частности, ИКТ), так и мягким навыкам на протяжении всей жизни.

Правовое регулирование также должно защищать работников от чрезмерной удаленной работы за счет адаптации правовой среды с особым акцентом на медицинское страхование для удаленной работы. Нормативные акты должны гарантировать, что удаленный режим работы остается выбором по договоренности между работодателями и работниками.