

Научная статья
УДК 331.5.024.52:332.144(571.56)
<https://doi.org/10.24158/tipor.2021.8.9>

Последствия расширения масштабов дистанционной занятости в северном регионе (на примере Республики Саха)

Ольга Васильевна Попова

Арктический научно-исследовательский центр Академии наук Республики Саха (Якутия), Якутск, Россия, popova_olya@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2708-975X>

Аннотация. В статье оценивается возможное влияние расширения масштабов дистанционной занятости на экономику северного региона на примере Республики Саха (Якутия). На основе официальной статистики и данных из открытых источников анализируется привлекательность работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для сотрудников и работодателей в условиях развития дистанционных форм занятости. На примере предприятий алмазодобывающей промышленности и IT-отрасли рассматриваются процессы, происходящие в реальном секторе экономики региона. Делается вывод, что распространение удаленных форм занятости может помочь северным территориям удовлетворить потребность в кадрах, привлекая требуемых специалистов на условиях дистанционной работы без необходимости проживания в суровых климатических условиях. Вместе с тем дистанционная занятость служит одним из способов снижения издержек хозяйствующих субъектов на реализацию северных социальных гарантий. Это создает предпосылки для активного переноса работ, которые могут выполняться удаленно, в регионы с более благоприятным климатом. Данный процесс может привести к еще большему оттоку квалифицированных специалистов из северных регионов.

Ключевые слова: дистанционная занятость, удаленная занятость, региональная экономика, Крайний Север, влияние на регион, социально-экономические последствия, Республика Саха (Якутия), миграционный отток

Для цитирования: Попова О.В. Последствия расширения масштабов дистанционной занятости в северном регионе (на примере Республики Саха) // Теория и практика общественного развития. 2021. № 8. С. 61–65. <https://doi.org/10.24158/tipor.2021.8.9>.

Original article

Consequences of distance employment scale expansion for the northern region (on the example of the Republic of Sakha)

Olga V. Popova

Arctic Research Center of the Academy of Sciences of the Republic of Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia, popova_olya@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2708-975X>

Abstract. The article evaluates the possible impact of expanding the scale of distance employment on the economy of the northern region on the example of the Republic of Sakha (Yakutia). The attractiveness of work in the Far North and equivalent areas for employees and employers in the context of the development of distance forms of employment is analyzed on the basis of official statistics and data from open sources. Using the example of enterprises of the diamond mining industry and the IT industry, the processes taking place in the real sector of the region's economy are considered. It is concluded that the spread of distance forms of employment can help the northern territories meet the need for personnel, attracting the required specialists on the terms of distant work without need to live in harsh climatic conditions. At the same time, distant employment is one of the ways to reduce the costs of economic entities for the implementation of northern social guarantees. This creates prerequisites for the active transfer of work that can be performed remotely to regions with a more favorable climate. This process can lead to an even greater outflow of qualified specialists from the northern regions.

Keywords: distance employment, remote employment, regional economy, Far North, impact on the region, socio-economic consequences, Republic of Sakha (Yakutia), migration outflow

For citation: Popova O.V. Consequences of distance employment scale expansion for the northern region (on the example of the Republic of Sakha) // Theory and Practice of Social Development. 2021. No. 8. P. 61–65. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/tipor.2021.8.9>.

Пандемия коронавируса вызвала масштабный переход на дистанционный формат работы в самых разных отраслях. Очевидно, что после снятия ограничений часть сотрудников продолжает выполнять свои функции дистанционно. По мнению ряда авторов, по окончании пандемии дистанционный формат останется одной из основных форм занятости [1].

Дистанционную работу нельзя считать новым явлением в российской экономике, в трудовом законодательстве глава о ней действует с 2013 г., но ввиду сложностей регулирования эта форма занятости использовалась не так широко. В 2019 г. в РФ дистанционно трудилось всего около 30 тысяч человек, или 0,04 % от общего числа занятых [2]. Внесение поправок в ТК РФ значительно упростило возможности дистанционной деятельности [3].

Значительное расширение масштабов дистанционной занятости может отразиться на северном регионе. Данная перспектива рассматривается на примере Республики Саха (Якутия) (далее – РС (Я)), где вся территория относится к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям с применяемыми районными коэффициентами от 1,4 до 2,0, а Арктическая зона занимает 52,2 % площади. Для этого необходимо выделить три ключевых момента:

- привлекательность региона для трудовых ресурсов;
- привлекательность местных трудовых ресурсов для хозяйствующих субъектов;
- перспективы развития дистанционных форм занятости.

Республика Саха (Якутия) отличается высоким показателем среднемесячной номинальной начисленной заработной платы – 73 402,3 р. в месяц, 9-е место в РФ в 2019 г. Столь значительный уровень оплаты труда объясняется добывающей специализацией экономики и действующей на территории региона системой северных гарантий и компенсаций. Введенные еще в советский период, они были нацелены на привлечение трудовых ресурсов на Крайний Север (районные коэффициенты), закрепление персонала (процентные надбавки за стаж работы), смягчение неблагоприятного влияния условий труда на здоровье работника (дополнительные дни отпуска, сокращенная рабочая неделя, ранний выход на пенсию и пр.), компенсацию проживания на территориях со слабо развитой социально-бытовой и транспортной инфраструктурой (компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно).

С переходом к рыночной экономике система северных социальных гарантий стала деградировать [4, с. 92], в значительной степени по причине их затратности для предприятий и организаций внебюджетного сектора. Предприятия стараются установить изначально низкий уровень оклада, так что после начисления северных коэффициентов и надбавок разница между северной зарплатой и зарплатой в регионах с обычными климатическими условиями становится не столь существенной [5, с. 38–39]. В результате этих процессов северные зарплаты и льготы теряют притягательную силу, а северным регионам сложно остановить отток населения [6, с. 43]. В Якутии весь постсоветский период сохраняется отрицательное сальдо миграции.

Если в 2000 г. покупательная способность заработной платы в РС (Я) превышала таковую в среднем по РФ, то с 2006 по 2012 г. она была ниже среднероссийского показателя. С 2013 г. данный параметр в РС находится на общероссийском уровне. В арктических районах региона среднемесячная номинальная начисленная заработная плата ниже среднереспубликанского уровня – 71 310 р. в 2019 г., а размер прожиточного минимума – выше. Как результат, несмотря на районный коэффициент в размере 2,0 и добывающую специализацию экономики ряда арктических районов, покупательная способность заработной платы в Арктической зоне РС (Я) существенно ниже: 3,31 прожиточного минимума в арктических районах против 4,03 и 4,05 в среднем по РС (Я) и РФ соответственно.

Данные процессы не повышают привлекательности Республики Саха (Якутия) в целом и ее арктических районов в частности как места жительства и работы для высококвалифицированных трудовых ресурсов. Как мы отмечали ранее, если учесть тяжелые климатические условия труда в регионе, то заработная плата не компенсирует физических затрат на работу на Крайнем Севере по сравнению оплатой на территориях с более благоприятным климатом [7]. Зарплатный фактор привлечения трудовых ресурсов в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностей практически нивелирован действием рыночных механизмов [8, с. 36].

Для хозяйствующих субъектов привлекательность работы в районах Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях также снижается из-за дополнительных издержек в связи с воздействием низких температур, удаленности, неразвитости инфраструктуры, а также высоких расходов на персонал. Северные социальные гарантии кратно увеличивают затраты предприятий на оплату труда и обязательное социальное страхование по сравнению с таковыми в регионах с благоприятными климатическими условиями. Неудивительно, что хозяйствующие субъекты стараются минимизировать данные издержки разными доступными способами:

- занижение тарифной части заработной платы [9, с. 39];
- перевод персонала в статус самозанятых или индивидуальных предпринимателей и заключение с ними договоров гражданско-правового характера [10, с. 16–17];
- установление небольшой зарплаты и полевого довольствия, значительно превышающего ее размер [11, с. 34];

– частичная оплата проезда, оплата «по договоренности» либо намеренное уклонение от регулирования вопросов компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска [12, с. 28];
– перенос работ в места с меньшим или нулевым районным коэффициентом [13, с. 28].

Гарантированно и в полном объеме обязательства по северным социальным гарантиям выполняют, как правило, только бюджетные организации. Судить о масштабах этого процесса можно по различиям в уровне среднемесячной заработной платы по отраслям на предприятиях государственной и частной форм собственности (таблица 1). Так, в 2019 г. в компаниях сельского и лесного хозяйства частной формы собственности среднемесячная заработная плата составляла 54,5 % от таковой в государственных организациях этого же вида экономической деятельности; в добыче полезных ископаемых – 55,5; торговле – 66,5 %.

Таблица 1 – Среднемесячная заработная плата по формам собственности в Республике Саха (Якутия) в 2019 г., р. [14, с. 92, 231]

Отрасль	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата	В том числе по формам собственности		Справочно: доля работников, % от общей численности занятых
		государственная	частная	
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	36 075,8	47 792,0	26 023,4	6,7
Добыча полезных ископаемых	118 144,1	197 546,1	109 641,0	10,3
Строительство	73 022,4	72 963,0	70 914,8	12,5
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	45 991,6	62 761,9	41 735,9	11,6
Образование	55 793,5	68 446,9	55 837,9	12,6
Деятельность в области здравоохранения и предоставления социальных услуг	69 469,8	70 460,8	42 685,7	7,0

Процессы оптимизации издержек на оплату труда, в том числе перенос работ и перевод персонала в регионы с меньшим или отсутствующим районным коэффициентом, стали происходить задолго до ситуации с пандемией коронавируса. На наш взгляд, наиболее примечательным в этом плане является пример бюджетообразующего для Республики Саха (Якутия) предприятия с государственным участием АК «Алроса» (ПАО). С 1 октября 2018 г. компания частично перевела в Новосибирск работы в сфере кадрового делопроизводства, бухгалтерского учета и отчетности, услуги казначейства и сопровождения децентрализованных закупок, объединив их на базе нового предприятия – «Алроса Бизнес-Сервис». В результате данной реорганизации по Мирнинскому району РС (Я) в 2018 г. было запланировано сокращение или перевод в Новосибирск порядка 60 человек [15].

Факторами, повлиявшими на выбор Новосибирска в качестве города базирования «Алроса Бизнес-Сервис», были названы достаточная инфраструктура, хороший кадровый потенциал, а также относительная дешевизна трудовых ресурсов, аренды и локальных услуг. При этом отмечалось, что Новосибирск не самый дешевый город для размещения подобных центров, он в 1,5 раза дороже городов средней полосы, таких как Саратов, Нижний Новгород, Ижевск и т. п. [16].

В связи с кризисными явлениями, вызванными пандемией коронавируса, в 2020 г. было объявлено о реорганизации общего центра обслуживания (далее – ОЦО) в городе Мирном, где под сокращение попали еще 130 человек, им всем была предложена работа в ОЦО в Новосибирске. Также компания рассматривала варианты удаленной занятости, если сотрудников не устраивает переезд в Новосибирск. Продолжать работать в ОЦО предполагалось дистанционно из других городов России, кроме населенных пунктов Крайнего Севера. Мотивы такого выбора очевидны – результатом реорганизации должна была стать ежегодная экономия фонда оплаты труда в размере 100 млн р. [17].

Подобные процессы оптимизации могут затронуть не только служащих производственных предприятий, но и научных работников. В начале 2020 г. было объявлено о переводе 188 сотрудников научно-исследовательского и проектного института «Якутнипроалмаз» в Новосибирск. В Мирном должны были продолжить работать 195 специалистов, которые постоянно осуществляют деятельность на промышленных объектах, а также группа рабочего проектирования и взаимодействия с производством. В числе факторов выбора Новосибирска для размещения филиала снова отмечались дешевизна содержания филиала, а также, как ни парадоксально, близость к производству: наличие ежедневных рейсов в Мирный и время в полете 3 ч [18, с. 3].

Аналогичные процессы наблюдаются и в IT-отрасли. Так, первый успешный якутский проект – сервис заказа такси inDriver – с июля 2018 г. перевел штат сотрудников, занимающихся разработкой и маркетингом, из Якутска в Москву. Разработчик игр MuToya в 2017 г. открыл и расширяет офисы в Санкт-Петербурге, Иваново и Владивостоке; предлагается возможность дистанционной занятости из любой точки мира. Разработчик игр Fntastic изначально позиционирует себя как «удаленно работающая компания».

Таким образом, в рыночной экономике для хозяйствующих субъектов экономическая целесообразность имеет первостепенное значение. Снижение издержек, связанных с реализацией северных социальных гарантий, – закономерный и экономически оправданный процесс. Он характерен не только для предприятий частной формы собственности, но и для крупных компаний с государственным участием. Как отмечает О.Л. Седова [19, с. 27], в условиях дистанционной занятости сокращение социального пакета является одним из основных направлений оптимизации расходов, в районах Крайнего Севера этот способ оптимизации расходов приобретает решающее значение.

Расширение возможностей дистанционной занятости уже приводит к переносу места выполнения работ в регионы с низким или нулевым районным коэффициентом. Постоянное место регистрации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях автоматически делает специалиста, трудовые обязанности которого могут выполняться в дистанционном формате, неконкурентоспособным на рынке труда, а получение среднеотраслевой заработной платы без привязки к месту выполнения работ, например как в сфере разработки игр, делает регион неконкурентоспособным на рынке труда по стоимости жизни и уровню развития социально-бытовой инфраструктуры.

По данным министерства труда РФ, на начало 2021 г. в дистанционном режиме трудилось 3,7 млн россиян, или около 6 % от численности занятых. В период наиболее строгих антикоронавирусных ограничений в мае – июне 2020 г. удаленно работали 11 % россиян. По прогнозам экспертов министерства, после снятия ограничений дистанционно продолжают трудиться порядка 5 % от занятых [20].

В РС (Я) на начало июня 2020 г. на удаленную работу перешли 14,8 % работников организаций [21]. Вероятнее всего, дистанционно занятые сотрудники в будущем предпочтут покинуть Якутию из-за действия описанных факторов. Величина оттока кадров из региона в значительной мере зависит от государственной политики в сфере бюджетной занятости, а именно от того, будет ли в данном сегменте происходить оптимизация расходов за счет снижения издержек на северные социальные гарантии.

Основными целями стратегических документов развития Дальнего Востока и Арктической зоны РФ являются повышение качества жизни населения и прекращение/сокращение миграционного оттока [22]. В условиях рыночной экономики формирование численности населения и качественной структуры трудовых ресурсов происходит под влиянием экономических задач, стоящих перед регионом и его хозяйствующими субъектами, стремящимися к снижению издержек и получению прибыли. В настоящее время стратегические цели прекращения миграционного оттока трудовых ресурсов не совпадают с интересами как хозяйствующих субъектов (оптимизация издержек), так и граждан, стремящихся к комфортным условиям жизни и максимальной покупательной способности трудовых доходов.

С одной стороны, развитие дистанционных форм занятости может помочь северным регионам удовлетворить потребность в кадрах, привлекая к работе требуемых специалистов без необходимости проживания в суровых климатических условиях. С другой – этот процесс создает предпосылки для активного переноса работ, которые могут выполняться дистанционно, в места с более благоприятным климатом, где предприятия не должны тратить на северные социальные гарантии (районный коэффициент, северные надбавки, дополнительный оплачиваемый отпуск и пр.). Это, в свою очередь, может привести к еще большему оттоку квалифицированного персонала с Крайнего Севера.

Список источников:

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Карантинная экономика и рынок труда [Электронный ресурс] // Эконс. Экономический разговор. 2020. 2 июня. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/karantinnaaya-ekonomika-i-rynok-truda> (дата обращения: 26.07.2021); Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4 (41). С. 50–56. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-41-4-50-56>; What Jobs are Being Done at Home During the Covid-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys / A.W. Bartik, Z.B. Cullen, E.L. Glaeser, M. Luca, Ch.T. Stanton. Harvard Business School Working Paper 20-138. <https://doi.org/10.3386/w27422>.
2. Итоги выборочного обследования рабочей силы [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 26.07.2021).

3. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях [Электронный ресурс] : Федер. закон от 8 дек. 2020 г. № 407-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Фаузер В.В. Опыт формирования населения и трудовых ресурсов северных районов // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2007. № 1. С. 83–97.
5. Волгин Н.А., Широкова Л.Н., Мосина Л.Л. Актуальные вопросы развития российского Севера: компенсационные и стимулирующие системы, направленные на привлечение и закрепление населения в северных и арктических регионах // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 2 (208). С. 34–46.
6. Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Российский Север в условиях глобальной неолиберальной политики: преодоление пространственного неравенства или вытеснение? // Мир России. Социология. Этнология. 2019. Т. 28, № 3. С. 27–47. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-3-27-47>.
7. Попова О.В., Рац Г.И. Заработная плата как фактор конкурентоспособности экономики Республики Саха (Якутия) // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2012. № 1. С. 17–20.
8. Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Указ. соч. С. 36.
9. Волгин Н.А., Широкова Л.Н., Мосина Л.Л. Указ. соч. С. 39.
10. Предприниматели Арктики: путь от выживания к развитию [Электронный ресурс] : стенограмма конференции // Институт регионального консалтинга : официальный сайт. 2020. URL: https://963a4334-2b68-4690-8cbf-11e0da0f83f6.filesusr.com/ugd/f29d46_504b064d667347849df83196779a4c9d.pdf (дата обращения: 26.07.2021).
11. Попова О.В., Неустроева А.Б. Социальные аспекты нормирования полевого довольствия на Крайнем Севере // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5, № 3. С. 33–37. <https://doi.org/10.12737/20663>.
12. Сборник проблемных законодательных практик, затрудняющих развитие Севера и Арктики [Электронный ресурс] // Институт регионального консалтинга : официальный сайт. 2018. URL: https://963a4334-2b68-4690-8cbf-11e0da0f83f6.filesusr.com/ugd/f29d46_62a12276acf644eb809e8945082003d3.pdf (дата обращения: 26.07.2021).
13. Там же. С. 28.
14. Составлено автором по данным следующего источника: Труд и занятость в Республике Саха (Якутия) : статистический сборник / Территориальный орган ФСГС по Республике Саха (Якутия). Якутск, 2020. 557 с.
15. «Алросу» «уведут» в Новосибирск? [Электронный ресурс] // Regnum : информационное агентство. 2018. 3 мая. URL: <https://regnum.ru/news/economy/2410820.html> (дата обращения: 26.07.2021).
16. «Если объединим усилия, сделаем лучший ОЦО»: «Алроса» создает Общий центр обслуживания [Электронный ресурс] // Управление производством : деловой портал. 2018. 25 сент. URL: <http://www.up-pro.ru/library/strategy/outsourcing/oco-alrosa.html> (дата обращения: 26.07.2021).
17. В ОЦО принимают меры антикризисного сценария [Электронный ресурс] // Алмазный край : сайт медиакомпании. 2020. 4 июня. URL: <https://almaz-media.tv/syuzhetyi/mirnyy/11401-reorganizacija-oco-v-mirnom-mera-antikrizisnogo-sceparija.html> (дата обращения: 26.07.2021).
18. «Якутнипроалмаз» откроет филиал в Новосибирске // Вестник Алросы. 2020. № 4 (273). С. 3.
19. Седова О.Л. Оптимизация затрат на персонал в условиях дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Сер.: Экономика. Управление. Право. 2020. № 4. С. 22–30. <https://doi.org/10.28995/2073-6304-2020-4-22-30>.
20. Глава Минтруда сообщил, что на удаленке продолжают работать 3,7 млн человек [Электронный ресурс] // ТАСС. 2021. 14 янв. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10458789> (дата обращения: 26.07.2021).
21. В Якутии число безработных увеличилось на 104,7 %. Количество вакансий уменьшилось [Электронный ресурс] // News.Ykt.Ru. Новости Якутии. 2020. 9 июня. URL: <https://news.ykt.ru/article/102062> (дата обращения: 26.07.2021).
22. О Стратегии развития Арктической зоны РФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 г. [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 26 окт. 2020 г. № 645. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» ; Об утверждении Национальной программы социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 г. и на перспективу до 2035 г. [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 24 сент. 2020 г. № 2464-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Информация об авторе

О.В. Попова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Арктический научно-исследовательский центр Академии наук Республики Саха (Якутия), Якутск, Россия.
https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=186228.

Information about the author

O.V. Popova – PhD in Economics, Leading Researcher, Arctic Research Center of the Academy of Sciences of the Republic of Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia.
https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=186228.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 30.06.2021;
 Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 08.07.2021;
 Принята к публикации / Accepted for publication 05.08.2021.