
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.01

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Ю.В. Долженкова

Академия труда и управления персоналом
E-mail: djlrv@yandex.ru

С.В. Сидоркина

Государственная корпорация «Банк развития
и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)»
E-mail: Svetlana-Sidorkina@yandex.ru

Современные требования рынка труда способствуют развитию гибких форм занятости, в том числе дистанционной занятости. Фактически труд стал глобальным ресурсом, так как благодаря Интернету резко повышается мобильность рабочей силы, и рынок труда переходит национальные границы. Дистанционная занятость имеет преимущества как для работника, так и для работодателя. В то же время внедрение дистанционной занятости в России сталкивается с рядом проблем и неопределенностей на законодательном уровне. Законодательное регулирование вопросов, связанных с гибкими режимами рабочего времени, требует дальнейшего развития и более глубокой проработки.

Ключевые слова: гибкие формы занятости, дистанционная занятость, мобильность рабочей силы, баланс работы и личной жизни, законодательное регулирование труда.

DISTANCE EMPLOYMENT IN RUSSIA: CURRENT STATE AND OUTLOOK

Yu. V. Dolzhenkova

Academy of Labour and Human Resource Management
E-mail: djlrv@yandex.ru

S. V. Sidorkina

State Corporation «Bank for Development
and Foreign Economic Affairs (Vnesheconombank)»
E-mail: Svetlana-Sidorkina@yandex.ru

Up-to-date requirements of labour market promote the development of flexible work status, including distance employment. In fact, labour became a global resource, since mobility of labour booms by virtue of Internet and labour market exceeds national bounda-

ries. Distance employment has advantages both for employee and employer. However, implementation of distance employment in Russian faces a number of issues and uncertainties at legislative level. Legislative regulation of issues connected with flexible working hours requires further development and more thorough elaboration.

Key words: flexible work statuses, distance employment, mobility of labour, balance of work and private life, legislative regulation of labour.

В условиях перехода к инновационной модели развития экономики России проникновение рыночных принципов в деятельность предприятий и организаций предполагает внедрение нетипичных форм занятости, которые позволяют, с одной стороны, снизить расходы на персонал и повысить эффективность их труда за счет более рациональных режимов труда и отдыха. С другой стороны, работники получают возможность быть более самостоятельными в работе, самим планировать свою трудовую деятельность, более успешно сочетать работу и отдых с учетом психофизиологических особенностей. В связи с этим весьма востребованными становятся гибкие формы занятости. Так, большое распространение в последние годы получила дистанционная занятость. Это связано с тем, что кроме указанных причин, для привлечения на работу специалистов, особенно молодежи, менеджмент идет на значительные уступки в области организации режимов труда и отдыха. В частности, на это идут ИТ-компании, телекоммуникационные корпорации, и даже такие традиционно консервативные организации, как банки. Так, например, Уральский банк реконструкции и развития (общая численность персонала около 8000 человек, из которых 2/3 принадлежат к «поколению Y») создал для своих работников внутреннюю социальную сеть, внедряет гибкие графики и возможность работать на дому (для тех видов работ, которые это позволяют) [7]. Те же принципы в работе с сотрудниками внедряет и ВымпелКом [9].

Дистанционная занятость сегодня органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда. Фактически труд стал глобальным ресурсом, так как благодаря Интернету резко повышается мобильность рабочей силы и рынок труда переходит национальные границы (трансграничная, трансцендентная тенденция) [8]. Все больше организаций считают необходимым предоставлять своим сотрудникам возможность работать дистанционно. Применение возможностей дистанционной занятости выгодно и работодателям, и работникам.

Преимущества дистанционной занятости для работодателей:

- экономия расходов на аренду и оборудование рабочих мест, электроэнергию;
- экономия затрат на оплату труда (зачастую удаленный работник готов трудиться за меньшую оплату взамен на возможность более свободно организовывать свое рабочее время, а также не тратить время на дорогу до работы);
- возможность привлечь к работе экспертов, проживающих в другой местности;
- внедрение гибкого подхода к организации труда увеличивает такие показатели, как вовлеченность работников, их удовлетворенность трудом и рабочим пространством, лояльность работодателю [2].

Преимущества для работника:

- возможность более свободно распоряжаться своим временем;
- возможность найти работу в организации, находящейся в другой местности;
- возможность успешно сочетать работу и личную жизнь (в литературе часто употребляется термин «work-life balance»);
- для инвалидов, женщин с маленькими детьми, пенсионеров это часто едва ли не единственная возможность работать;
- возможность работать в комфортной для себя обстановке;
- возможность совмещать несколько мест работы.

Однако ситуация с внедрением дистанционной занятости весьма неоднозначна. Риски и преимущества приведены в таблице [1].

Преимущества и риски инновационных форм социально-трудовых отношений для различных субъектов

	Работники	Работодатели	Государство
Дистанционные формы социально-трудовых отношений	Преимущества		
	Наличие оплачиваемой занятости; существенная экономия времени, средств работника вследствие отсутствия транспортных проблем; возможность гибкого графика работы или совместительства; рост производительности труда и др.	Экономия издержек на аренду помещений и организацию рабочих мест; возможность нанимать в штат профессионалов, проживающих в любой части мира; возможность создания гибкой организационной структуры предприятия и др.	Повышение занятости населения, в том числе и социально незащищенных категорий населения; повышение эффективности занятости; снижение нагрузки на транспортные узлы, улучшение экологических условий и др.
	Риски		
	Меньшая защищенность трудовых и социальных прав; нестабильность занятости; недонакопление человеческого капитала; риск оппортунизма работодателя; отсутствие элементов компенсационного пакета и др.	Отсутствие постоянного контроля за деятельностью работника; риск срыва срока сдачи проекта (работы); сложности при создании корпоративной культуры	Усложнение процесса регулирования и защиты прав работников; риск легальной «утечки интеллектуального капитала» из страны; недополучение налоговых сборов; расширение теневого сегмента и др.

Исследование применения дистанционных форм занятости весьма осложнено тем, что в настоящее время в России практически отсутствует статистическая отчетность. В связи с этим достаточно сложно оценить степень ее распространения в нашей стране. При этом очень часто дистанционная занятость сочетается с различными формами заемного труда. Нередки случаи, когда в организациях используются «серые» схемы найма работников, а гарантии в области оплаты труда и защищенности прав работников низкие, что приводит к снижению качества трудовой жизни. Не уделяется внимание регулированию продолжительности рабочего дня дистанционного работника. Отсутствует стандартная процедура оформления трудовых отношений, что приводит к большим проблемам ее внедрения на предприятиях. Необходимость законодательного регулирования дистанционного труда обусловлена требованиями времени.

Особенности регулирования труда при дистанционной работе регламентируются главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная глава введена в действие относительно недавно Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ. Согласно ст. 312.1, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Вместе с тем основной сложностью в организации дистанционной работы является сложность управления такими работниками и контроля их деятельности, что требует от руководителей более высоких управленческих навыков.

Для внедрения в организации дистанционной работы необходимо произвести следующие действия:

1. Издать соответствующий приказ организации, в котором устанавливается сама возможность дистанционной работы в организации, определяется перечень должностей, на которые распространяется такая возможность. Утвердить соответствующее положение.

2. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка в организации.

3. Внести соответствующие изменения в должностные инструкции работников, которые могут привлекаться для работы на условиях дистанционной занятости.

4. Разработать форму трудового договора / дополнительного соглашения к трудовому договору, в которых зафиксировать требования, связанные с дистанционной занятостью.

5. Разработать формы регулярной отчетности для дистанционных работников, а также по возможности, индивидуальные нормы труда / производственные задания. Данные документы необходимы для обоснования перед налоговыми органами правомерности начисления заработной платы дистанционным работникам.

6. Разработать или внести изменения в политики и процедуры организации, связанные с использованием при дистанционной работе оборудования организации, удаленного доступа к информационным системам, необходимостью шифрования передаваемой дистанционно информации и пр. Заключить с работником соглашение о неразглашении конфиденциальной информации и об ответственности работника в случае создания условий, способствующих доступу к оборудованию и информации третьих лиц.

7. Ознакомить работника под роспись с требованиями охраны труда при работе с оборудованием, рекомендованным и предоставленным для работы организацией, правилами противопожарной безопасности.

В то же время существует ряд аспектов, относительно которых возможны разночтения при трактовке норм Трудового кодекса и одновременном

отсутствии практики применения данных норм. Например, согласно ТК РФ, дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, а для обмена электронными документами в процессе работы между работником и работодателем требуется использование усиленной квалифицированной электронной подписи [5].

Таким образом, за рамками законодательного регулирования остается, например, возможность временной дистанционной работы для работников, ранее уже заключивших трудовой договор с работодателем на обычных условиях (в случае временного переезда в другую местность, необходимости матери находиться с ребенком и одновременно работать и др.), возможность обмена документами без использования электронной подписи и другие аспекты.

Также непонятно, практически должна ли реализовываться обязанность работодателя в области охраны труда дистанционных работников, установленная ст. 312.3 ТК РФ, в соответствии с которой, в частности, работодатель должен обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц в целях проведения проверок условий и охраны труда. Если учитывать, что дистанционный работник работает, как правило, из дома, то доступ в его жилище может быть осуществлен только с согласия самого работника, но никак не работодателя.

Важным аспектом является не до конца урегулированное противоречие между требованиями Трудового и Налогового кодексов РФ при организации дистанционных рабочих мест. В частности, ст. 83 НК РФ устанавливает необходимость постановки на учет в налоговых органах организации-работодателя по месту нахождения его обособленных подразделений. При этом под обособленным подразделением понимается любое территориально обособленное от организации-налогоплательщика подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места (ст. 11 НК РФ). Рабочее место считается стационарным, если оно создано на срок более одного месяца. В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочим местом признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Между тем при дистанционной работе как таковое рабочее место работника находится вне контроля работодателя (ввиду принципа неприкосновенности жилища). Согласно Письму Министерства финансов Российской Федерации от 24.05.2006 № 03-02-07/1-129, если организацией не создается стационарное рабочее место для выполнения трудовых функций его работником, то обязанности по постановке на учет в налоговом органе по месту выполнения трудовых функций таким работником у данной организации не возникает. В то же время существует региональная практика, где налоговые органы придерживаются иного мнения¹.

Другим проблемным моментом в организации практики дистанционного труда уже со стороны работодателей является то, что в ряде случаев работодатели подменяют понятия дистанционной занятости (что является

¹ Материал подготовлен совместно с Анной-Стефанией Чепик.

трудовыми отношениями) и работы на условиях гражданско-правовых договоров (т.е. гражданско-правовых отношений) [4].

Таким образом, законодательное регулирование вопросов, связанных с внедрением дистанционной занятости, требует дальнейшего развития и более глубокой проработки.

Литература

1. *Есипов А.С.* Регулирование инновационных форм социально-трудовых отношений в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2013.
2. *Михайлова М.* Гибкий график работы повышает удовлетворенность персонала // Справочник по управлению персоналом. 2014. № 10. С. 17–19.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 1 и 2. М.: Омега-Л, 2014.
4. *Толпыкин И.* Телеработа: секреты успешного внедрения // Справочник по управлению персоналом. 2014. № 10. С. 30–32.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2014.
6. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. проф. С.И. Сотниковой. Новосибирск: НГУЭУ, 2012.
7. Идеальная работа для поколения Y: свободный график, соцсети и квесты (автор не указан). [Электронный ресурс]. URL: <http://66.ru/news/business/154485/> (дата обращения 29.09.2014).
8. *Правкина Я.Ю.* Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 4. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (дата обращения 31.07.2014).
9. *Фуколова Ю.* Иду на X. Как компания «ВымпелКом» приручила «игреков» // Секрет Фирмы, июнь, 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2483998>

Bibliography

1. *Esipov A.S.* Regulirovanie innovacionnyh form social'no-trudovyh otnoshenij v sovremennoj jekonomike: avtoref. dis. ... kand. jekon. nauk. Saratov, 2013.
2. *Mihajlova M.* Gibkij grafik raboty povyshayet udovletvorennost' personala // Spravochnik po upravleniju personalom. 2014. № 10. P. 17–19.
3. Nalogovyy kodeks Rossijskoj Federacii. Ch. 1 i 2. M.: Omega-L, 2014.
4. *Tolpykin I.* Telerabota: sekrety uspeshnogo vnedrenija // Spravochnik po upravleniju personalom. 2014. № 10. P. 30–32.
5. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii. M.: Omega-L, 2014.
6. Upravlenie personalom: jenciklopedicheskij slovar' / pod red. prof. S.I. Sotnikovoj. Novosibirsk: NGUJeU, 2012.
7. Ideal'naja rabota dlja pokolenija Y: svobodnyj grafik, socseti i kvesty (avtor ne ukazan). [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://66.ru/news/business/154485/> (data obrashhenija 29.09.2014).
8. *Pravkina Ja.Ju.* Sociologicheskij analiz distancionnogo truda kak innovacionnoj formy zanjatosti sovremennoj molodezhi // Sovremennye nauchnye issledovanija i innovacii. 2012. № 4. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (data obrashhenija 31.07.2014).
9. *Fukolova Ju.* Idu na H. Kak kompanija «VympelKom» priruchila «igrekov» // Sekret Firmy, ijun', 2014. [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.kommersant.ru/doc/2483998>