

УДК 351.83:330.47

Л. Н. Потанова

Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва», Республика Мордовия, г. Саранск, email: potanova_ln@list.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Ключевые слова: цифровая экономика, риски, трудовые отношения, дистанционная занятость, организация, регулирование.

Становление нового уклада экономики, основанного на знаниях и цифровых технологиях – современная мировая тенденция и одна из основных национальных целей развития современной России, в которой цифровизация рассматривается как важный фактор экономического роста в долгосрочной перспективе. Цифровизация производства лежит в основе трансформаций содержания труда и социально-трудовых отношений. Возникают новые сферы, виды, средства приложения труда; создаются виртуальные рынки труда, виртуальная занятость, трудовая онлайн среда. В условиях пандемии усилилось внимание к проблемам дистанционной занятости, приобрела большую актуальность дистанционная работа. Основное внимание в статье сфокусировано на особенностях организации дистанционной работы, практике применения дистанционных форм занятости в условиях пандемии, преимуществах и недостатках дистанционной работы, отечественному и зарубежному опыту становления и регулирования нетипичных трудовых отношений.

L. N. Potanova

National Research Mordovia State University, Republic of Mordovia, Saransk, email: lidiapn@mail.ru

TRANSFORMATION OF NON-TYPICAL LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF THE DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Keywords: digital economy, risks, labor relations, distance employment, organization, regulation.

The emergence of a new economic structure based on knowledge and digital technologies is a modern global trend and one of the main national development goals of modern Russia, in which digitalization is viewed as an important factor in economic growth in the long term. The process of integrating digital technologies into all areas of business involves changes in technology, culture, operations and the principles of creating new products and services. The digitalization of production underlies the transformations of the content of labor and social and labor relations. New spheres, types, means of labor application appear; virtual labor markets, virtual employment, and online labor environment are being created. In the context of the pandemic, attention to the problems of distance employment has increased, and distance work has become more relevant. The main attention in the article is focused on the features of the organization of remote work, the practice of using remote forms of employment in a pandemic, the advantages and disadvantages of remote work, domestic and foreign experience in the formation and regulation of atypical labor relations.

С введением обусловленных распространением пандемии COVID-19 ограничительных мер, в неожиданных для всего общества условиях возникла острая необходимость перевода всех видов деятельности на удалённую работу, стала очевидной необходимость срочных изменений регулирования и организации дистанционной занятости работников.

Актуальность исследования вызвана потребностью изучения современного состояния нетипичных трудовых отношений и особенностей организации труда и правового регулирования дистанционных работников в России с учётом вы-

зовов и возможностей – 2020 и международных стандартов труда.

Цель исследования

Комплексное исследование особенностей нетипичных трудовых отношений с учётом истории их становления и развития в условиях цифровизации экономики.

Материал и методы исследования

Теоретической основой проведённого исследования послужили научные труды современных авторов по вопросам организации и регулирования нети-

пичных трудовых отношений в условиях цифровизации экономики и в связи с распространением вируса Covid-19.

В ходе проведения исследования применялись методы сравнительного анализа, метод обобщения, абстрактно-логический метод.

Результаты исследования и их обсуждение

В начале XXI в. развитие трудовых отношений во всём мире выходит на новый качественный уровень. Трудовой договор как юридический механизм, сформировавшийся в индустриальном и отчасти постиндустриальном обществе, не укладывается в рамки новой общественной организации труда, вызванной всеобщей цифровизацией общества. Она порождает и новый тип работников как продукт обновления технической и технологической базы на основе компьютеризации, автоматизации, информатизации, внедрения гибких производственных систем и новых нетипичных форм занятости.

Наступившая пандемия дала мощный толчок к цифровизации и трансформации трудовых отношений. Самоизоляция стимулировала предприятия перейти на удалённый формат работы и оперативно развивать каналы и сервисы для построения бизнеса в режиме онлайн. Сложившаяся ситуация в экономике сформировала новый опыт и увеличила проникновение диджитализации в жизни пользователей [1].

Н. Л. Лютов, комментируя появление в нашей стране новых нетипичных форм занятости, отмечает, что классическое понимание трудового правоотношения, когда работа выполняется на условиях полного рабочего времени с заключением трудового договора на неопределённый срок и предоставлением всех возможных социальных и трудовых гарантий, в России, как и во всём мире, в современных условиях становится все менее универсальным [2].

Международная организация труда (далее – МОТ) под нетипичными формами занятости понимает так называемое многостороннее трудовое правоотношение, в котором участвует агентство временной занятости, скрытые трудовые отношения и зависимую самозанятость

существенная часть из которых относится к неустойчивой занятости и не подразумевает предоставления работающим традиционного объёма трудовых прав и гарантий [3].

Нетрадиционные (нетипичные) формы занятости предметом исследования Международной организации труда стали только в 2016 г. Специалисты МОТ не выделили в числе нестандартных формы занятости «новые формы труда, возникающие в результате информационно-технологической революции» [2].

Но история появления таких инновационных форм занятости уходит корнями в 1975 г., когда американским учёным Д. Ниллисом было предложено понятие телеработы, выполняемой «вдали от обычного рабочего места, часто дома, на протяжении некоторого времени, при помощи компьютерных технологий» [4].

Экспертами Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 г. были названы десять «новых» форм занятости, в том числе:

- мобильная работа (телеработа) – на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), т.е. трудовых отношений, которые выполняются частично или регулярно за пределами «основного рабочего места», принадлежащего работодателю, или же это специально оборудованное помещение дома, где используются ИКТ с доступом к общим компьютерным сетям;

- краудворкинг – вид занятости, внутри которой между работником и заказчиком, применяется специальная онлайн-платформа. В последнем случае онлайн-платформа используется для предоставления юридическим или физическим лицам – клиентам (заказчикам) доступа к неограниченному и неизвестному им кругу других физических или юридических лиц-исполнителей для решения специфических проблем или оказания специализированных услуг на платной основе. Как правило, онлайн-платформы распространены в сфере труда, не требующего специальной подготовки и квалификации – курьеров, таксистов и других разовых услуг.

Между Объединённой конфедерацией работодателей Европы, Европейским объединением предприятий по вопро-

сам, связанным с использованием труда электронных надомников, Европейской конфедерацией профсоюзов и Европейской ассоциацией малого и среднего бизнеса в 2005 г. было подписано «Рамочное соглашение о телеработе».

Документ содержит рекомендации по регулированию различных форм телеработы, закрепляя стабильность рассматриваемых нетипичных трудовых отношений и гарантированность трудовых прав работников [5].

Телеработа определяется как способ организации труда, при котором значительную часть рабочего времени работник выполняет трудовые функции вне производственных помещений работодателя, при этом использует современные средства связи, в том числе сеть Интернет. Данное определение телеработы охватывает разнообразные формы телетруда:

- телеработа на дому – рабочее место оборудовано по месту проживания работника с использованием телефона и компьютера с выходом в Интернет;

- смешанная телеработа – часть рабочего времени работник находится в помещении работодателя, а часть – вне офиса нанимателя, в том числе и на дому;

- мобильная телеработа, при условии выполнения работником трудовой функции в большей степени вне дома и вне помещения работодателя, используя при этом современные средства связи;

- работа в удалённых телецентрах (телекоттеджах) – коллективных рабочих местах, оснащённых современными телекоммуникациями, расположенных, как правило, за пределами быстрой транспортной доступности основного офиса работодателя.

Распространённость телеработы как нетипичной занятости в мире велика. Так, в Германии, по данным на 2013 г., доля нестандартно занятых составляла 39 %, во Франции по состоянию на 2015 г. – 20-25 %, в Нидерландах – 40 %, в Великобритании доля только самозанятых и занятых с «нулевым временем» к 2018 г. составила 15 %. Принцип телеработы широко применяется в известных компаниях как American Express, IBM, LOGITECH, DELL, DIGITAL EQUIPMENT, SIEMENS, ADOBE MICROSOFT, COREL [6].

Согласно статистическим данным рамочное соглашение к началу 2016 г. уже было имплементировано всеми членами Евросоюза. Правительства стран Европы и США, осознавая все преимущества телетруда, реализуют политику в сфере труда, направленную на популяризацию такой новой нестандартной формы занятости.

В условиях российской реальности правовую регламентацию из всех форм нетипичной занятости получила только мобильная работа (телеработа).

У нас в законодательстве ее назвали более привычным термином – дистанционной работой, а выполняющих ее работников назвали дистанционными работниками с особым правовым статусом.

Дистанционная работа рассматривается в Российской Федерации в качестве фактора дифференциации правового регулирования труда российских работников с 2013 года.

Краудворкинг в нашей стране пока находится вне правового поля, хотя исследования МОТ показывают, что Россия занимает пятое место в мире (после США, Индии, Филиппин и Украины) по числу занятых посредством онлайн-платформ [7].

В условиях коронавируса в России на дистанционную работу перешли целые отрасли экономики: в первую очередь это образование, наука, частично онлайн-службы и торговля. Так, исследования, проведённые Аналитическим центром Национального агентства финансовых исследований в апреле 2020 года, показали, что при дистанционном формате работы сервисы доставки стали очень популярными. Большинство российских интернет-пользователей (67%) за время самоизоляции совершали покупки онлайн, а каждый четвёртый (26%) заказывал доставку продуктов питания на дом. Ещё одним трендом стала телемедицина. Автономная некоммерческая организация «Российская система качества» (Роскачество) отмечает, что удалённая медицина, высокотехнологичная медицина (например, с использованием нейросетей) и мобильная медицина соединились воедино в период пандемии для помощи и врачам, и больным. Дистанционная предварительная диагностика (а также

мобильная диагностика по косвенным признакам) COVID-19 стала важным фактором, который позволяет людям, испытывающим симптомы средней интенсивности, не посещать врача и получать помощь удалённо.

В конце 2020 года сообщалось, что 60% опрошенных в этом году стали работать продуктивнее с использованием дистанционного формата, 27% – сочли, что остались на том же уровне [8].

По данным же исследования OnePoll, 69% сотрудников считают себя более эффективными на дистанционной работе, а 83% полагают, что такой формат работы позволит им лучше сочетать работу и личную жизнь. При удалённой работе будет меньше суммарная усталость, во всех отношениях будет выше комфорт жизни. В итоге может быть взрывной рост этой формы занятости [7].

Современное российское трудовое законодательство фактически не адаптировано к регулированию труда через онлайн-платформы, а трудовая статус лиц, работающих посредством онлайн-платформ не выделяется и не признаётся.

Обратимся к понятию дистанционной работы в российском законодательстве.

В ст. 312.1, открывающей главу 49.1 ТК РФ, дистанционная работа определяется как выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства и обособленного структурного подразделения (включая расположенное в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории и 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-коммуникационных сетей общего пользования, включая «Интернет».

В редакции главы 49.1 ТК РФ с 1 января 2021 г. предусмотрено, что выполнение дистанционной работы возможно на основании трудового договора о дистанционной работе на постоянной основе в течение всего срока действия трудового договора и временно на основании соглашения о выполнении трудовой

функции дистанционно – непрерывно в течение периода, продолжительностью до шести месяцев либо периодически посредством чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте (предоставлена возможность сочетать часы, дни, недели, месяцы в удобном для сторон порядке) [9].

Закреплена возможность организации дистанционной работы не только по соглашению сторон, т. е. с обоюдного согласия, но в одностороннем порядке по решению работодателя при наступлении исключительных обстоятельств, дающих право работодателю определять порядок, сроки и условия перевода работников на дистанционный формат.

Кроме того, тождественными объявлены термины дистанционная работа, удалённая работа, выполнение трудовой функции дистанционно. Указано, что все они применимы для обозначения ситуаций, когда трудовая функция выполняется вне места нахождения работодателя, стационарного рабочего места, объекта, находящегося под контролем работодателя, а ее выполнение всегда предполагает взаимодействие работника и работодателя через сети связи общего пользования или Интернет.

Дистанционным работником предложено называть и работника, заключившего добровольно соглашение о таком характере работы, и переведённого на удалённый режим по решению работодателя, обусловленному исключительными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его большей части, в том числе в результате принятого органами публичной власти решения о временном переводе работников на дистанционный режим.

Таким образом, сущность организации дистанционной работы состоит в том, что работник при выполнении трудовой функции:

- не привязан к стационарному рабочему месту работодателя;
- может выполнять свои трудовые обязанности где угодно, независимо от места расположения работодателя;
- выполняет работу посредством информационно-коммуникационных технологий.

В организации дистанционной работы критерий места работы – не по месту расположения работодателя – является основным.

Критерий характера трудовой функции является следствием критерия места работы – это, как правило, высоко квалифицированная деятельность, результат которой часто не имеет овеществлённой формы.

В настоящее время существует большое количество видов деятельности, в которых с развитием информационных технологий у работающих появляется возможность работать, не выходя из дома, поскольку для работы они нуждаются только в качественном Интернет-соединении и компьютере, оборудованном небольшим количеством офисных программ небольшой сложности. Чаще всего так трудятся работники, функциональные обязанности которых не предполагают тесного взаимодействия с коллегами, руководителями и постоянное присутствие в офисе (юристы, экономисты, бухгалтеры, маркетологи, программисты, дизайнеры, веб-дизайнеры, копирайтеры, рерайтеры, менеджеры по продажам и пр.).

В качестве вспомогательного критерия дистанционной работы следует назвать особый порядок взаимодействия работника с работодателем – посредством интернета можно обмениваться информацией только с помощью электронных документов, подписанных электронно-цифровой подписью и документов в электронной форме. Этот признак важный, но не определяющий, поскольку так взаимодействуют с работодателем и работники, находящиеся в обособленных структурных подразделениях работодателя, расположенных в иной местности. Высказывались мнения о том, что требование электронной подписи или усиленной квалифицированной электронной подписи от дистанционного работника (далее УЭКП) – существенный недостаток правового регулирования дистанционной работы, поскольку усложняет доступ к дистанционной занятости для всех заинтересованных лиц, не имеющих финансовой или технической возможности ее приобрести.

Трудовые отношения, складывающиеся при осуществлении дистанционной работы, являются нетипичными.

В первую очередь, изменяется организационный критерий классического трудового правоотношения:

– работодатель не может в классическом понимании осуществлять контроль и управление трудом своих работников и обеспечивать им необходимые для выполнения трудовой функции условия;

– работник не обязан постоянно находиться под контролем своего работодателя, и не имеет рабочего места в классическом понимании ст. 209 ТК РФ.

Дистанционные работники имеют большую независимость, меньше взаимодействуют с работодателем, самостоятельно распределяют силы и возможности, что не исключает выражение директивной власти работодателя. Способы ее выражения можно позаимствовать в зарубежном трудовом законодательстве. Так, в Австрии в обязанностях работников периодическое направление информации о месте нахождения и выполняемых обязанностях непосредственному руководителю; в Болгарии – регулярные отчёты работников о выполненной работе и хронометраж дня; все время нужно быть «на связи»; в Люксембурге и Германии для проверки соблюдения требований охраны труда и безопасности осуществляется контроль со стороны работодателя, что обеспечивается его правом на инспектирование созданного рабочего места. Необходимость проведения инструктажа и последующей проверки рабочего места обусловлена ст. 8 Рамочного соглашения о телетруде [5].

Вторая нетипичная особенность трудового отношения, возникающего при организации дистанционной работы, состоит в практически полном отсутствии кооперированного характера труда, необходимого для промышленного способа производства. Систематическая дистанционная занятость лишает работника возможности личного общения с коллегами и руководителем. Поэтому в зарубежных странах для преодоления разобщённости применяются различные механизмы, при этом личное общение и сотрудничество замещаются общением при помощи средств связи. К примеру, в Великобритании это собрания, круглые столы, телеконференции в офисе и виртуально посредством сети Интернет, в Германии телеработ-

ники обязательно посещают регулярно проводимые собрания по месту работы, в Люксембурге в локальных актах часто предусмотрено в обязанностях телеработников периодическое посещение основного офиса для поддержания контактов с коллегами и руководством.

В России подобных механизмов законодательстве не предусмотрено, но не исключается возможность их регламентации локальными нормативными актами.

В виду того, что трудовые отношения, складывающиеся при осуществлении дистанционной работы, является нетипичными, в них иначе проявляются классические критерии разграничения трудового договора и гражданско-правового договора о труде. Достаточно часто к дистанционным работникам ошибочно относят фрилансеров, заключающих не трудовой, а гражданско-правовой договор, в котором нанимателю важна не трудовая деятельность, а конкретный результат.

Итак, дистанционным называется работник, заключивший трудовой договор о дистанционной работе или переведённый на дистанционный режим работы по решению работодателя, принятому в установленном законом порядке. Дистанционной называется работа, основными критериями которой выступают место выполнения трудовой функции (вне стационарного рабочего места, либо под контролем работодателя), характер трудовой функции, а вспомогательными критериями – способ взаимодействия посредством Интернет и электронной цифровой подписи. Дистанционная работа – единственная форма из возможных форм нетипичной занятости посредством информационно-коммуникационных технологий, воспринятая законодательством Российской Федерации.

Выводы

Проблема разработки соответствующих цифровой экономике современных инструментов управления человеческими ресурсами становится все более актуальной. В современных условиях дистанционная занятость, дистанционная работа являются важным этапом развития трудовых отношений. В общественном виде дистанционная занятость представляет собой форму организации труда, определяющая специальный характер и условия работы, позволяющие осуществлять трудовую деятельность дистанционно.

Дистанционное управление требует гораздо более высокой организации самого руководителя, а также всех остальных членов коллектива. Для качественной «настройки» такой формы работы нужна подготовка и время. Одним из современных требований дистанционной работы является владение работниками цифровыми компетенциями на высоком уровне. Кроме того, работодатели заинтересованы в сохранении или повышении эффективности работы дистанционных сотрудников. Существенным фактором возможности и целесообразности перехода на дистанционную работу является характер труда, трудовой деятельности, особенности трудовых функций работника.

Таким образом, приведённые в статье материалы показывают сложность, многофакторность, противоречивость проблемы дистанционной занятости, требующей постоянного мониторинга и дальнейших исследований.

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках проекта № 19-010-00147 «Исследование ресурсного потенциала предприятий реального сектора экономики»

Библиографический список

1. Макаркин Н.П., Горина А.П., Алферина О.Н., Корнеева Н.В. Цифровизация бизнеса в условиях пандемии // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 11-1. С. 80-85. URL: <https://www.vaael.ru/ru/article/view?id=1397> (дата обращения 11.04.2021).
2. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. – 2019. – № 7. – С. 115-130.
3. International Labour Organisation. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office ILO. Geneva, 2016. Pp. 7-46.

4. Eurofound. New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2015. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/
5. Рамочное соглашение о телеработе от 23 мая 2002 г. // Implementation of the European framework agreement on telework. Report by the European social partners on 28 June 2006. URL: <http://www.etuc.org/a/579> (дата обращения: 11.04.2021).
6. International Labour Organisation. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office ILO. Geneva, 2016. Pp. 7-46.
7. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств – участников ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 41-44.
8. Черноусов И. Эксперты Роскачества рассказали о главных уроках «удалёнки». URL: <https://rg.ru/2020/05/26/eksperty-roskachestva-rasskazalio-glavnyh-urokah-udalenki.html>.
9. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 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» – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047> (дата обращения 11.04.2021).