

Иванова Оксана Евгеньевна

канд. экон. наук, доцент

Мишустина Виктория Александровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

DOI 10.31483/r-98928

МИРОВОЙ ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Аннотация: дистанционные формы занятости в современных условиях находятся в сфере пристального внимания как развитых, так и развивающихся стран. В статье проведен анализ последствий перевода работников на дистанционный режим работы, рассмотрены последние изменения в трудовом законодательстве различных стран, связанные с дистанционной занятостью. Выявлены проблемы российского трудового права, касающиеся регулирования дистанционной работы, а также причины, приведшие к необходимости изменения трудового законодательства в части использования нестандартных форм занятости в России.

Ключевые слова: дистанционная занятость, нестандартная занятость, занятость, регулирование отношений нестандартной занятости, удаленная работа.

Современный период экономического развития характеризуется формированием нового технологического уклада, информатизацией и цифровизацией всех сфер жизнедеятельности современного общества, переходом к его постиндустриальной модели, что лежит в основе развития и трансформации системы трудовых отношений. Эта трансформация коснулась и отношений занятости, что выражается в появлении и распространении ее новых форм, среди которых дистанционная занятость как нельзя более современна и перспективна.

Особую актуальность дистанционная занятость населения приобретает в условиях возрастающей неопределенности социально-экономической среды, обусловленной ухудшением эпидемиологической ситуации во всем мире.

С целью исследования проблем перехода работников на дистанционный режим работы, проведем анализ достоинств и недостатков данной формы занятости.

Достоинства перевода работников на дистанционный труд представим на рисунках 1, 2.

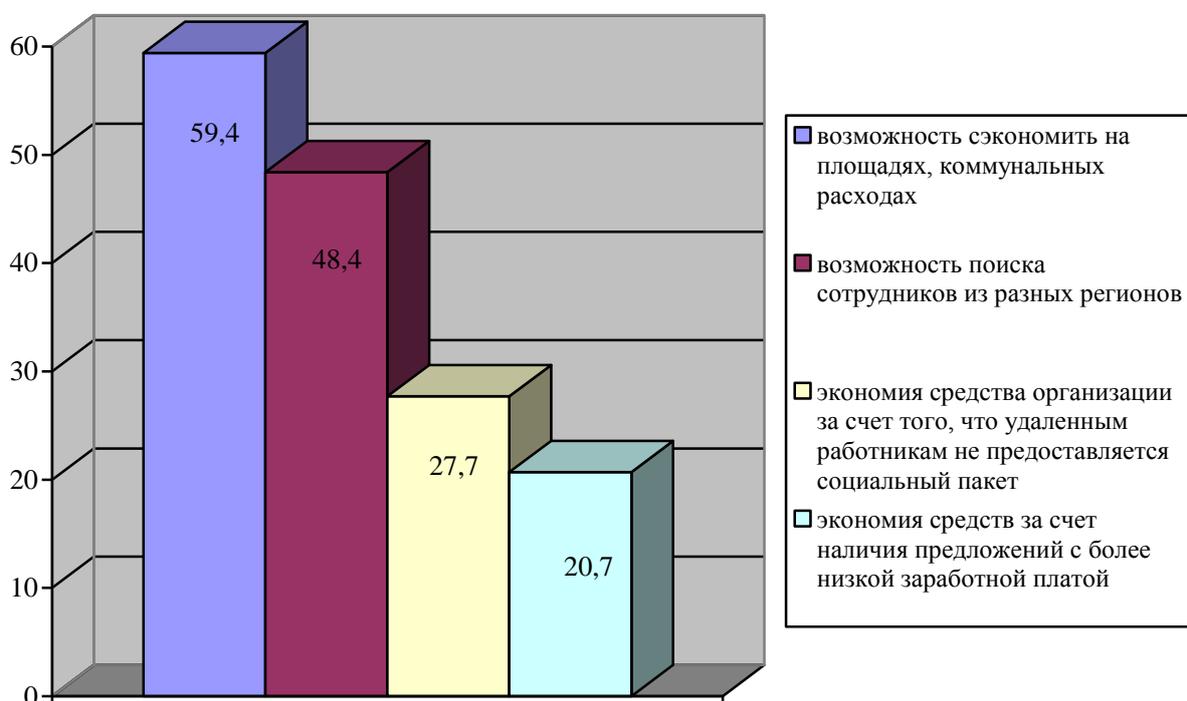


Рис. 1. Достоинства дистанционной работы для работодателя, (%) [1]

Достоинства для работодателей перевода работников на дистанционный труд представим на рисунке 2.

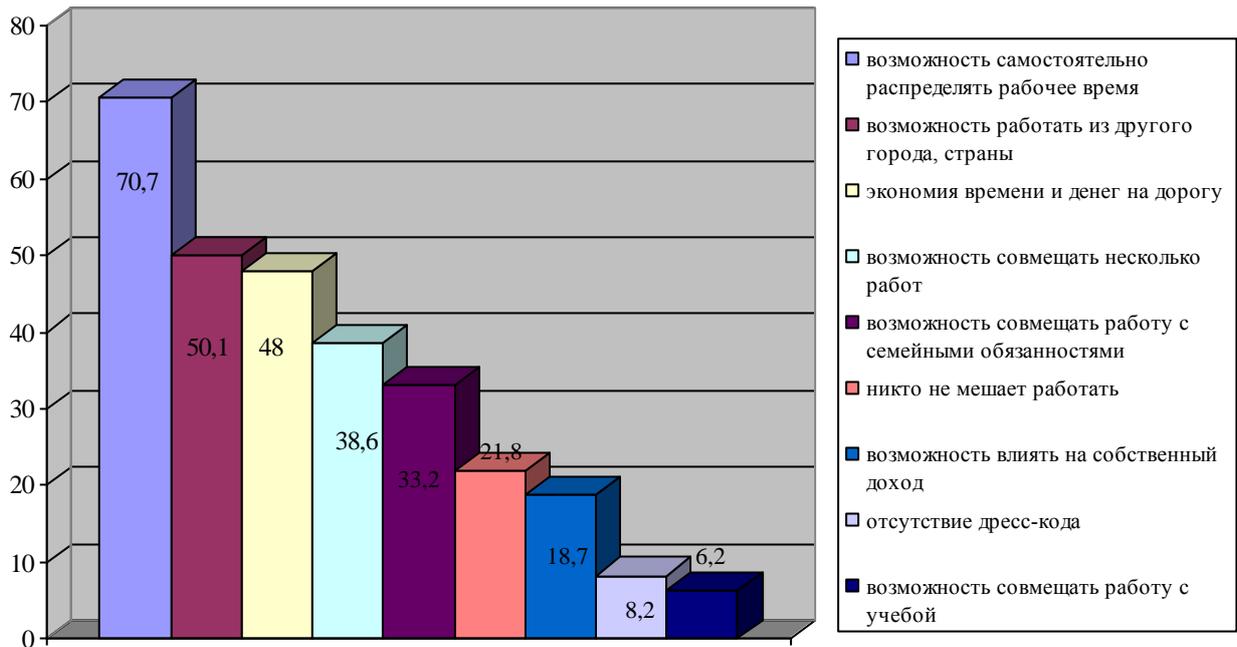


Рис. 2. Достоинства дистанционной работы для работника, (%) [1]

Опрос сервиса SuperJob показал, что каждый второй (50%) россиянин, работающий в условиях пандемии коронавируса COVID-19 в дистанционном формате, считает, что главный плюс такой работы – снижение расходов на транспорт и питание [1].

Выявим недостатки перевода работников на дистанционный труд (рис. 3, 4).

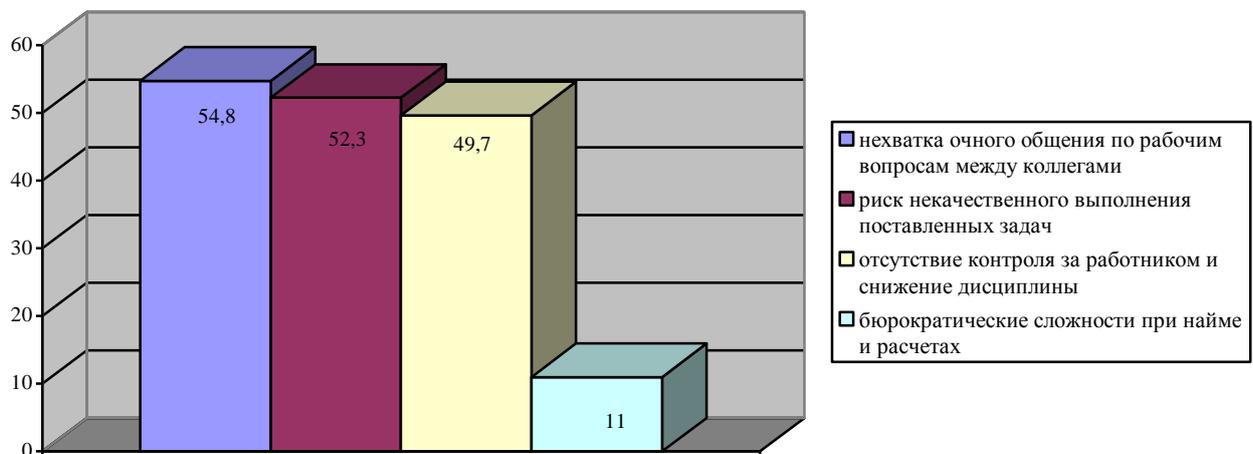


Рис. 3. Недостатки дистанционной работы для работодателей, (%) [1]

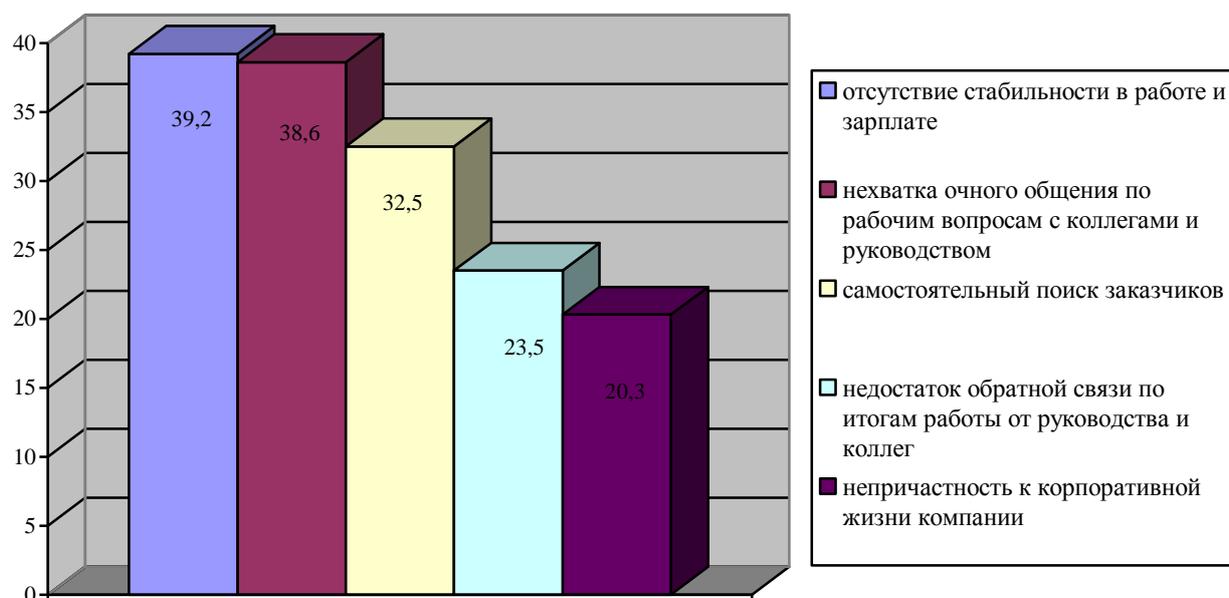


Рис. 4. Недостатки дистанционной работы для работников, (%) [1]

Главным минусом дистанционной работы, согласно другому опросу, россияне назвали ненормированный рабочий день (37%).

К другим недостаткам относится то, что дистанционным работникам часто мешают бытовые заботы и т. д.

Массовый переход к дистанционным формам занятости обнажил проблемы, связанные с регулированием отношений нестандартной занятости населения.

Дистанционные формы занятости населения издавна находятся в сфере пристального внимания многих стран и международных организаций. В частности, Международной организации труда (МОТ), которой приняты Конвенция №177 «О надомном труде» [2], а также рекомендации МОТ от 20.06.1996 №184 «О надомном труде» [3].

В 2020 году во многих странах мира начался процесс законодательного закрепления различных аспектов дистанционной формы занятости, условий труда, а также прав и обязанностей работодателей и работников. В частности, распространение коронавируса заставило многих работодателей в Польше внедрить дистанционную работу, которая была редкостью в стране до панде-

мии. Однако вопрос удаленной работы является проблематичным для польских работодателей, поскольку он не регулируется Трудовым кодексом, в котором закреплены только нормативные основы телеработы [4].

Удаленная работа в Польше была временно регламентирована специальными правилами anti-COVID-19. В соответствии с этими положениями удаленная работа определяется как работа, указанная в трудовом договоре, выполняемая в течение определенного периода времени вне места ее постоянного выполнения. Удаленная работа характеризуется тем, что она иногда используется и приводит к большей гибкости для сотрудников.

В Ирландии разработана стратегия, озаглавленная «Создание удаленной работы: Национальная стратегия удаленной работы», направленная на укрепление прав и обязанностей работников и работодателей в области удаленной работы и создание соответствующей инфраструктуры, которая вступит в силу с сентября 2021 года.

В Чили до появления COVID-19 не существовало органического законодательства, которое должным образом регулировало бы дистанционную работу. Пандемия вынудила чилийские власти принять меры в этой области, что привело к утверждению в марте 2020 года Закона «О дистанционной работе и телеработе». Данный закон регулирует дистанционную работу, уточняет правовой статус работодателей и работников при этом способе организации труда, а также устанавливает их права и обязанности. Кроме того, в отношении соглашений о дистанционной работе и телеработе в августе 2020 года был принят закон, устанавливающий обязанность работодателей предоставлять беременным работникам возможность дистанционной работы или телеработы без снижения их заработной платы.

В России с 01.01.2021 года начался новый этап законодательного регулирования дистанционной работы. Он связан с вступлением в силу Федерального закона от 8 декабря 2020 г. №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной)

работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [5].

Следует отметить, что пандемия COVID-19 также выявила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

Выявим причины, приведшие к необходимости изменения трудового законодательства в части использования нестандартных форм занятости в России:

1. Широкое распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19, одним из основных средств противодействия, которому является дистанцирование работников в целях исключения тех контактов, которые можно избежать.

2. Стремительное развитие информатизации и средств связи (коммуникаций), которые существенно упростили возможность дистанционного общения работодателя и работников в различных формах.

3. Узкая трактовка в прежней редакции Трудового кодекса понятия «дистанционная работа».

4. Широкое использование на практике в условиях распространения COVID-19 перевода работников на дистанционную работу с нарушением в силу указанных выше причин требований трудового законодательства.

Таким образом, проведенный анализ последствий перевода работников на дистанционный режим работы позволил выявить достоинства и недостатки данной формы занятости, как для работника, так и работодателя, а также обнаружил проблемы, связанные с регулированием отношений нестандартной занятости населения. Новшества в законодательном регулировании дистанционной формы занятости в мире должны устранить недостатки законодательства и будут способствовать повышению гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

Список литературы

1. Плюсы и минусы дистанционной работы: стихийный опыт сформировал отношение к ней [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://neg.by/novosti/otkrytj/plyusy-i-minusy-distancionnoj-raboty>(дата обращения: 07.06.2021).

2. Конвенция Международной организации труда №177 «О надомном труде» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=97302> (дата обращения: 01.06.2021).

3. Рекомендации Международной организации труда от 20.06.1996 №184 «О надомном труде» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/499076385> (дата обращения: 03.00.2021).

4. Как регулируется удаленная работа в Польше? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Poland/Sotysiski-Kawecki-Szlzak/How-is-remote-work-regulated-in-Poland> (дата обращения: 04.06.2021).

5. Федеральный закон от 8.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 01.06.2021).