

Мишустина Виктория Александровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственной
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

АКТУАЛИЗАЦИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

Аннотация: нестандартная занятость населения является одной из актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником в период пандемии коронавируса. В статье рассматриваются основные формы нестандартной занятости населения (удаленная, дистанционная, надомная работа, сокращенный рабочий день). Выявляются достоинства и недостатки, а также делается вывод об актуальности использования нестандартных форм занятости в период самоизоляции.

Ключевые слова: дистанционная деятельность, надомная работа, нестандартная занятость, самоизоляция, удалённая занятость.

Рынок труда и происходящие в нём трансформации играют важную роль в социально-экономическом развитии общества. Во многих странах, в том числе и в России, стандартная занятость перестала доминировать, уступая место нестандартным формам. Введение режима самоизоляции стало началом массового перехода к нестандартным, дистанционным формам занятости населения. Мир переживает пандемию коронавирусной инфекции. Многие россияне могут или уже потеряли работу. По данным Федеральной службы государственной статистики, число безработных россиян в мае достигло 4,513 млн человек, что на 227 тыс. больше, чем в апреле (4,286 млн человек).

Нестандартные формы занятости населения выступают вариантом трудоустройства во время пандемии коронавируса. Проблема трудоустройства во время эпидемии и необходимость её решения являются новыми, а потому и не до конца изученными. Трудоспособное население заинтересовано в понимании

особенностей трудоустройства во время пандемии, выявлении положительных и отрицательных моментов такой занятости [3].

Обращаясь к такому сервису по поиску работы, как HeadHunter, мы видим, что удалённая работа в период самоизоляции востребована в разы больше, чем деятельность с обычным, общепринятым графиком. По городу Ростову-на-Дону в разделе «Работа дома» количество вакансий превышает десять тысяч, тогда как вакансии продавцов или, например, охранников в целом не достигают и тысячи.

Трудоспособное население озадачено организацией их трудовой деятельности в период самоизоляции. В такое время возникает необходимость в переводе сотрудника на нестандартную, непривычную форму занятости. Одним из видов такой деятельности является работа на дому, или дистанционная занятость. Появляются вопросы о том, как это сделать правильно, что для этого требуется и каковы будут последствия.

Удалённая работа.

Из письма Министерства труда от 23.04.20 №14–2/10/П-3710, чтобы организовать работу на дому, необходимо выполнить следующее:

1. Выявить и составить список сотрудников, переводимых на удалённый режим работы.
2. Разработать порядок организации удалённой работы.
3. Определить: график работы, способ обмена информацией о производственных заданиях и об их выполнении путём общения по телефону или в социальных сетях, возможность использования ресурсов организации для работы сотрудников на дому, например, предоставление производственного оборудования.
4. Издать приказ о временном переводе сотрудников на удалённую работу и ознакомить работников с ним.

На удалённый график работы рекомендуется перевести весь персонал, в особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья, беременных женщин, работников пенсионного возраста, родителей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

Заработная плата во время перехода на самоизоляцию не меняется и должна выплачиваться в полном объёме и в срок.

Однако следует отметить, что не все организации могут перейти на удалённую занятость. В частности, предприятия пищевой промышленности не прекращают свою деятельность. Для них требуется изменение режима трудового дня. Для обеспечения оптимального графика работы и отдыха издаётся соответствующий приказ на период введения режима самоизоляции. Заключается дополнительное соглашение, где отражается продолжительность рабочих часов [6].

Дистанционная работа.

Перевод на дистанционную занятость мало чем отличается от порядка трудоустройства удалённо. Перевод сотрудника на такой вид работы осуществляется с заключением дополнительного соглашения (глава 49.1 ТК РФ). В данном соглашении фиксируются средства, выданные работодателем. В случае использования личного имущества работника выплачивается компенсация в размере, прописанном трудовым договором [4].

Надомная работа.

Понятие «надомная работа» отдалено от понятия «дистанционная занятость» и не относится к понятию «удалённая занятость». Надомная работа не привязана к основному месту работы.

Надомниками принято считать лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием средств и инструментов, полученных от работодателя или приобретённых за свой счёт (глава 49 ТК РФ). Результатом надомной деятельности является изготавливаемый материальный товар.

Организация надомной работы регламентируется трудовым договором. В нём прописываются основания для его расторжения, вопросы, касающиеся использования технических средств для изготовления продукции, их доставки и транспортировки [5].

Неполное рабочее время.

Эпидемия заставила если не полностью, то хотя бы частично сократить рабочий день. При снижении объёмов работы надлежит применить режим

неполного рабочего времени. В таких условиях заработная плата зависит от продолжительности рабочего времени или от выработки продукции, при этом работники никак не ущемляются в правах, сохраняются социальные гарантии, трудовой стаж исчисляется в общем порядке (ст. 93 ТК РФ). Рабочий день делится на части, происходит чередование смен, а их продолжительность определяется по соглашению сторон [1].

Рассмотрев различные формы нестандартной занятости в период пандемии коронавируса, выявим ее достоинства и недостатки.

Достаточно трудно определить, каким образом удалённая работа повлияла на жизнь населения. Она стала источником дополнительного времени и новых возможностей для саморазвития и налаживания отношений с близкими людьми.

С точки зрения производства, дополнительное время, отсутствие жесткого контроля со стороны руководителя приводят к снижению производительности. Контроль играет важную роль в работе организации. Домашняя обстановка отвлекает работника от выполнения рабочих обязанностей. Руководитель должен обеспечивать контроль за наличием задач и расписаний их выполнения, следить за тем, с какой скоростью достигаются и достигаются ли поставленные цели.

При постоянном нахождении дома человек становится менее социализированным, ему не хватает общения с внешним миром, он не в состоянии правильно распоряжаться открывшимися перспективами. Работа на дому зачастую «вторгается» в пространство и время, предназначенное для личной жизни [2].

Таким образом, нестандартная занятость во время эпидемии сыграла важную роль на рынке труда. Переход на удалённую занятость помог сохранить рабочие места и не оставить население без работы.

Работа вне офиса при правильном распределении личностных ресурсов открывает большие возможности как для профессионального, так и личностного роста человека. С одной стороны, появляется больше времени для себя, происходит экономия расходов как работника, так и предприятия, улучшается производительность. С другой стороны, перестройка на новый график, множество

отвлекающих факторов, социальная изолированность негативно влияют на продуктивность.

Успешность удалённой работы зависит от правильной организации деятельности предприятия и желаний его работников.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 24.04.2020).

2. Разумов А.А. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / А.А. Разумов [и др.]. – М.: Дашков и К0, 2017. – 170 с.

3. Симченко Н.А. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях / Н.А. Симченко, А.И. Волошин, Е.В. Романюк // Kant. – 2018. – №2 (27). – С. 337–340.

4. Богущ Л. Карантин загнал всех на удалёнку. Как правильно наладить процесс работы / Л. Богущ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biz.liga.net/hr/all/opinion/karantin-zagnal-vseh-na-udalenu-kak-pravilno-naladit-protsess-raboty>

5. Точилин В. Надомная работа / В. Точилин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://design-for.net/page/nadomnaja-rabota>

6. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. №14–2/10/П-3710 / Информационно-правовой портал Гарант.Ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73861439/>