

# Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе



**Владислав КАМСКИЙ**,  
доцент кафедры экономики  
труда и управления персоналом  
УрГЭУ, руководитель  
регионального центра World-  
Skills Russia,  
Екатеринбург

Каждый двадцатый трудоспособный россиянин занимается фрилансом. За прошлый год эта пятимиллионная армия заработала 600 млн, а в этом году уже 700 млн долл. С 2008-го рынок стабильно растет на 100% в год. Как показали исследования, к услугам «свободных художников» прибегают почти 60% российских компаний. Причем живут они по всей России, всего 30% – из столицы. Обобщенный портрет фрилансера таков: молодой мужчина с высшим образованием, зарабатывающий 45 000 рублей в месяц. А это в два раза больше, чем средняя заработная плата по России [2].

**Д**истанционная занятость сегодня органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда. Фактически труд стал глобальным ресурсом, так как благодаря информационно-коммуникационным системам (ИКТ) резко повышается мобильность рабочей силы, и рынок труда переходит национальные границы.

Сегодня организовать рабочее место по многим специальностям стало возможно в любом месте, где имеется Интернет либо иные современные коммуникационные ресурсы. Фактически происходит постепенное замещение «реальных» механизмов и практик занятости на виртуальные аналоги [3].

Виртуальное пространство в настоящее время успешно осваивается практически всеми

категориями населения, что обусловлено как относительной его доступностью, информационной насыщенностью, визуальной привлекательностью, так и возможностью осуществления вполне реальных социальных взаимодействий,

построения устойчивых коммуникативных связей, выполнения работы. В результате если пять лет назад человек, «живущий в Интернете», был либо существенно более образованным, чем среднестатистический россиянин, либо существенно более молодым, то сейчас разница в том, что дети сидят «ВКонтакте», а родители в «Одноклассниках». Чуть более

образованные коммуницируют в «Фейсбуке», а более старшее поколение – в «Живом журнале», но это все несущественные различия. Для многих подростков и молодых людей реальный и виртуальный миры стали идентичными. По статистике, более 90% подростков имеют доступ к Интернету и большую часть времени проводят в виртуальном пространстве [3].

## Вольный художник

Для работников, осуществляющих свою деятельность дистанционно от работодателя, в правовом поле до недавнего времени было зафиксировано понятие надомники (ТК РФ, ст. 310), в то же время на рынке труда сформировалась отдельная категория специалистов – фрилансеры.

Фрилансер (англ. freelancer — вольный копеечник, свободный копьеносец, наемник; в переносном значении — вольный художник) – человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник). Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов.

Постиндустриальное общество расширяет само пространство занятости человека, а в определенные моменты делает его границы «прозрачными». Занятость на основе информационно-цифровых технологий (дистанционная занятость) становится транснациональной, потенциально глобализированной. Распро-

**Постиндустриальное общество расширяет само пространство занятости человека, а в определенные моменты делает его границы «прозрачными».**

странение новых форм профессиональной деятельности, видов ее реализации выступает по существу основной тенденцией в развитии социально-трудовых отношений, начиная с 1980-х годов. Конкретные формы этих инновационных изменений в занятости зависят от определяющих их факторов. Так, переход к информационно-цифровому обществу, которое продолжает формироваться на стыке изменений в коммуникационных технологиях и мотивации трудового поведения людей, обуславливает существенные преобразования трудовых отношений, а именно появление «дистанционных отношений» между работодателем и его сотрудниками, которые являются частью процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, – то есть процесса формирования полиморфного, гибкого, виртуального рынка труда [3].

Несомненно, с социологических позиций это выступает фактором изменения социальной и гендерной структуры занятого традиционным трудом населения, появления принципиально новых групп работников, трансформации их социальных статусов, функций социальных институтов, и в целом – распространения тенденций виртуализации трудовой деятельности человека.

### Каковы преимущества дистанционной занятости?

Благодаря этой технологии исключаются непроизводительные потери времени из-за плохой погоды, болезней и проблем с транспортом. Так, компания ReNet (Лондон), специализирующаяся на консультациях по вопросам дистанционной занятости, подсчитала, что специалист, который приносит предприятию прибыль 100 долл. в час, повысил бы доход еще на 10 тыс. долл. в год, если бы мог работать дома те два часа в неделю, которые пропадают в дорожных пробках. Кроме того, такая форма организации труда позволяет снизить затраты (на помещение, оборудование, персонал и т. д.), применять гибкую организацию бизнес-процессов и штата, снижать доли «серого» бизнеса и «серых» зарплат, понижать уровень безработицы в отдельных регионах и социально-демографических группах населения.

Удаленная работа выгодна и работникам. Согласно данным той же компании, средне-статистический европеец, который регулярно проезжает 40 км до офиса и обратно, экономит более 1200 долл. в год, если будет трудиться половину своего рабочего времени дома, да еще сделает благое дело, помогая снизить концентрацию выхлопных газов в воздухе.

Ресурсы дистанционной занятости открывают возможность сотрудничества с зарубежными компаниями.

Дистанционная занятость сегодня органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда. Фактически труд стал глобальным ресурсом, так как благодаря Ин-

тернету резко повышается мобильность рабочей силы, и рынок труда переходит национальные границы (трансграничная тенденция). Несомненно, высокая степень мобильности присуща для большинства молодых. Молодые люди первыми осваивают и выступают основными потребителями новых технологий, гаджетов, сервисов (в т. ч. Wi-Fi, Skype, IP-телефония), являющихся фактически коммуникационной базой виртуальной занятости.

При этом в качестве популярных направлений занятости, реализуемой посредством современных средств коммуникации, выступают дизайн и мультимедиа, Web-дизайн (в т. ч. разработка веб-приложений, сайтов), образование, программирование, редактирование текстов, предоставление услуг оператора контактного центра, оптимизация информационного контента.

Для молодых людей это особенно актуально. Они являются так называемыми специфическими безработными, особой категорией на рынке рабочей силы. Это связано с социальным конструированием, со специфическим отношением к ним самого общества. Молодежь конструируется как особая роль, структурная позиция или институт рыночными силами, политикой государства, бизнеса и прочими условиями. Причиной такого социетального отношения выступает отсутствие у молодых людей необходимого для эффективной социально-трудовой деятельности опыта, способностей, профессионального мастерства, профессиональных знаний и умений. В данной ситуации дистанционная занятость способствует реализации социальной функции профессиональной социализации молодых, их профессиональной адаптации.

Виртуальная занятость позволяет получить первичные знания о действительных, реальных социально-трудовых отношениях, их регулировании, о механизмах взаимодействия работника и руководителя, заказчика и исполнителя. При этом дистанционный режим в определенной степени является щадящим для молодых людей. Тем более что в Интернете имеется множество ценных ресурсов, выполняющих наставническую и образовательную функции, раскрывающих специфику нового для многих дистанционного труда, проблемы его организации.

На сегодняшний день феномен дистанционного труда в контексте занятости современной молодежи позволяет рассматривать его в качестве инновации для российского общества. Расширение пространства социально-трудовых отношений на основе дистантности содей-

**Ресурсы дистанционной занятости открывают возможность сотрудничества с зарубежными компаниями.**

**Дистанционная занятость способствует реализации социальной функции профессиональной социализации молодых, их профессиональной адаптации.**

**Расширение пространства социально-трудовых отношений на основе дистантности содействует развитию инновационных тенденций в занятости населения.**

ствует развитию инновационных тенденций в занятости населения [3].

Несмотря на плюсы, пока дистанционные социально-трудовые практики в большинстве случаев реализуются эпизодически (в качестве подработки), позволяют получить дополнительный источник доходов, возможность реализовать себя, повысить индивидуальную конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках труда. В целом специфика организации дистанционных социально-трудовых отношений вписывается в ценностные представления о занятости российского населения. Что же касается минусов такого рода деятельности, то здесь выступает на первый план социальная незащищенность. По данным всероссийской переписи фрилансеров, нестабильность и непредсказуемость заработка тревожит 59% опрошенных [1].

### Сдерживающие факторы

Одной из проблем, сдерживающей развитие дистанционной занятости, является отсутствие должной нормативной базы. Понятие трудового договора неприменимо к трудовым отношениям между субъектами трудовых отношений, работодателем и работником, который трудится вне организации. В гл. 49 «Особенности регулирования труда надомников» ТК РФ определено, что «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет». Исходя из этой формулировки, мы не можем приравнивать труд дистанционных работников к труду надомников. У надомных работников преобладает физический труд. А дистанционная занятость предполагает высококвалифицированный труд с высокой интеллектуальной составляющей.

Из-за того, что дистанционный труд законодательно не был закреплен, большинство работников остаются в тени и являются формально не занятыми. Работодатель и работник, не имея возможности оформить трудовые отношения правильно, уводят свои трудовые отношения в тень. Довольно часто работодатели заключают с работником гражданско-правовой договор, предусматривающий существенную независимость работника в выборе способа, места и времени выполнения своей работы. Но тогда отношения субъектов труда регулируются не трудовым, а гражданским законодательством, а работник не вправе рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ.

22 марта 2013 года Госдумой в третьем чтении был принят проект федерального закона

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (об особенностях правового регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя)». Данный закон определяет понятие дистанционной работы (ДР). ДР 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.

К особенностям заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе согласно новому закону относятся:

- возможность обмена при заключении трудового договора документами в электронной форме между работодателем и работниками;
- возможность по соглашению сторон трудового договора не вносить в трудовую книжку дистанционного работника сведения о дистанционной работе, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе [4].

### Выход из тени

Законопроект был воспринят как долгожданная легализация фриланса в стране, однако, по мнению «Эксперт Online», таким не оказался. Он регулирует отношения в сфере «основной дистанционной занятости», однако затрагивает интересы лишь так называемых надомных работников (которые являются штатными сотрудниками компаний) и не касается фрилансеров. «Такие сотрудники не состоят в штате компании и в то же время по ряду причин не желают открывать юридическое лицо. Зачастую это объясняется тем,

**Одной из проблем, сдерживающей развитие дистанционной занятости, является отсутствие должной нормативной базы.**

**Из-за того, что дистанционный труд законодательно не закреплен, большинство работников остаются в тени.**

что при регистрации «индивидуального предпринимателя» фрилансер получает нагрузку в виде 6% налога на доход, выплаты за открытие юрлица, страховых взносов, ведения документации и общения с налоговой. Ни один из существующих видов договора не подходит для фрилансеров и не решает их главных проблем», – сообщили «Эксперту Online» в Агентстве стратегических инициатив.

Рабочая группа Агентства стратегических инициатив (АСИ) еще до принятия законопроекта о дистанционной работе внесла в него свои коррективы. Однако в Госдуме их предложили сформулировать в виде отдельных поправок в Гражданский, а не только Трудовой кодекс.

Ключевая новация предложений Агентства состоит во введении так называемого гражданско-правового договора с дистанционными работниками. Правда, кто и в каком объеме должен оплачивать налоги фрилансера, пока не установлено. Возможно, это будет упрощенный вариант уплаты налогов самим фрилансером без организации юридического лица.

Также АСИ предложило урегулировать «проблему обмана» в договоре фриланса за счет создания института «операторов дистанционной занятости» (таких как Free-lance.ru или Workle.ru) и реализации ими схемы Escrow (трехсторонний договор работодатель — оператор — работник по страхованию выполнения условия сделки обеими сторонами). В роли эскроу-агентов сегодня могут выступать только банки и финансовые учреждения, потому что на эскроу-агента возлагается обязанность по принятию денежных средств и их последующему переводу фрилансеру.

Зампред комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаил Терентьев считает, что отрегулировать фриланс можно и в рамках действующего законодательства. «Регулирование электронного документооборота, закрепление в понятийном аппарате дистанционной внештатной занятости требует доработки», – говорит депутат.

Значимыми в данном контексте являются слова Дмитрия Медведева о необходимости законодательно прописать возможность дистанционной работы и что «давным-давно пора это сделать, это правильно, потому что многие люди хотели бы так работать». Тем не менее на современном российском рынке труда данный вид занятости уже занял свою особую нишу. Несколько лет уже существуют российские фриланс-биржи, ряд компаний создает своим работникам дистанционный режим профессиональной деятельности (например, в России: Виртуальный университет СГСЭУ, ДОМТЕК, Yota, Vega-Такс, СладКо, КОНТАКТ-ПРЕМИУМ, WorkleRU, ПРОПАГАНДА, Москомпри-

ватбанк, ИнтерЛабс). При этом основную когорту дистанционных работников составляют молодые люди [3].

В условиях сложной экономической ситуации фрилансер во многих случаях может быть выгоднее и полезнее формального работника, поскольку демонстрирует более высокую производительность труда.

В исследовании директора Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Владимира Гимпельсона и его заместителя Ростислава Капелюшникова выявлена интересная закономерность: в неформальном секторе зарплата сильнее, чем в формальном, коррелирует с качеством работы. У самозанятых рост премии реагирует на прирост их способностей (с +20% до +50–90%). «Мы можем говорить о том, что структурные изменения, происходящие вдоль распределения заработной платы, связаны с улучшением производительных характеристик неформальных работников в большей мере, чем формальных... и что рынок труда в формальном и неформальном секторах по-разному оценивает одни и те же характеристики работников», – делают вывод экономисты [5].

С принятием закона сделан первый шаг в области регулирования дистанционной занятости. Вместе с тем нормативная база нуждается в доработке, особенно в части определения типа договорных отношений заказчик – фрилансер, с отражением соответствующих механизмов регулирования в ГК РФ и ТК РФ в части социальных гарантий для данной категории работников, порядка налогообложения, страхования выполнения условия сделки и т. д.

#### Литература

1 Горянникова В. Дистанционный коллектив – от коттеджа до кочевья // Библиотека Интернет Индустрии I2R.ru. URL: [http://www.i2r.ru/static/314/out\\_16096.shtml](http://www.i2r.ru/static/314/out_16096.shtml).

2 Китаева М. Черно-белый фриланс // Коммерсантъ Деньги, № 39 (896). URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2033836>.

3 Правкина Я. Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. Апрель 2012. № 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168>.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2013. 198 с.

5. Шохина Е. Фрилансер вне закона. URL: <http://expert.ru/2013/04/2/frilanser-vne-zakona>.

**Кто и в каком объеме должен оплачивать налоги фрилансера, пока не установлено.**

**В условиях сложной экономической ситуации фрилансер может быть выгоднее и полезнее формального работника, поскольку демонстрирует более высокую производительность труда.**