

УДК 331.2

DOI 10.51691/2500-3666\_2023\_5\_6

***ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ  
ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ  
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ***

***Шарафуллина Р.Р.***

*к.э.н., доцент,*

*Институт экономики, финансов и бизнеса*

*Уфимского университета науки и технологий,*

*Уфа, Россия*

***Кагарманов Д.В.***

*магистрант,*

*Уфимский университет науки и технологий,*

*Уфа, Россия*

**Аннотация**

В статье раскрыты особенности организации и регулирования труда работников в процессе перехода к инновационно-ориентированной, цифровой экономике. Для достижения цели исследования определены наиболее значимые проблемы в сфере организации труда работников в условиях цифровой трансформации экономики и намечены пути их разрешения. Организация трудовой деятельности работников в условиях цифровой трансформации экономики рассмотрена во взаимосвязи с результатами анализа особенностей регулирования труда дистанционных работников. Обобщен опыт регулирования труда дистанционных работников, выявлена закономерность между дистанционной занятостью и такими составляющими процесса трудовой деятельности как профессиональная надежность работников, производительность их труда, материальное стимулирование и охрана труда работников.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, инновационная экономика, дистанционная занятость, производительность труда, охрана труда, материальное стимулирование труда дистанционных работников.

***INSTITUTIONAL FEATURES OF THE ORGANIZATION OF DISTANCE  
EMPLOYMENT IN A DIGITAL ENVIRONMENT  
TRANSFORMATION OF THE ECONOMY***

***Sharafullina R.R.***

*PhD, Associate Professor,*

*Institute of Economics, Finance and Business*

*Ufa University of Science and Technology,*

*Ufa, Russia*

***Kagarmanov D.V.***

*undergraduate,*

*Ufa University of Science and Technology,*

*Ufa, Russia*

**Abstract**

The article reveals the features of the organization and regulation of workers' labor in the process of transition to an innovation-oriented, digital economy. To achieve the purpose of the study, the most significant problems in the field of labor organization of workers in the conditions of digital transformation of the economy are identified and ways to resolve them are outlined. The organization of labor activity of employees in the conditions of digital transformation of the economy is considered in conjunction with the results of the analysis of the peculiarities of regulating the work of remote workers. The experience of regulating the work of remote workers is summarized, a pattern is revealed between remote employment and such components of the labor

activity process as professional reliability of employees, their labor productivity, material incentives and labor protection of employees.

**Keywords:** digital economy, innovative economy, remote employment, labor productivity, labor protection, material incentives for remote workers.

В начале 2008 года отмечались рекордный уровень инфляции в мире, сворачивание банковскими учреждениями объема кредитования населения, хозяйствующих субъектов, приведшие к резкому снижению спроса на товары, услуги и, как следствие, к уменьшению объема мировой торговли. Реакцией на снижение объема торговли стал рост безработицы, повышение нелегальной занятости населения. В этих условиях органами государственной власти Российской Федерации с привлечением экспертного сообщества разработана и утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р (далее – Концепция). Отдельный раздел Концепции посвящался экономической политике государства, направленной на развитие человеческого потенциала. Сформулированы задачи, одна из которых предусматривает «сокращение нелегальной занятости, повышение гибкости рынка труда путем совершенствования нормативной правовой базы в сфере труда и занятости, стимулирующей развитие занятости населения, в том числе гибкие формы, не требующие постоянного присутствия на рабочем месте» [1].

Необходимость внедрения так называемой «дистанционной занятости» обосновывалась Концепцией переходом к инновационной, цифровой экономике, для которой характерно сокращение неэффективных рабочих мест, создание гибких форм занятости, развитие инновационных направлений деятельности.

Наряду с указанной Концепцией законодательной основой внедрения в России правового регулирования труда дистанционных работников явилось поручение Президента РФ от 14 марта 2011 года № Пр-634 о необходимости

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

внесения Правительством РФ в законодательные акты Российской Федерации изменений, предусматривающих «совершенствование правового регулирования труда работников, работающих вне производственного помещения работодателя (подпункт «г» пункт 1 перечня поручений)» [2].

Результатом работы Правительства РФ в направлении внедрения дистанционной занятости в России явился принятый Федеральный закон от 05 апреля 2013 года № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон). Данным Законом Трудовой кодекс РФ дополнен главой 49.1, предусматривающей особенности регулирования труда дистанционных работников.

В пояснительной записке к проекту Закона в качестве преимуществ дистанционной формы организации труда выделены: «повышение деловой активности, рост производительности труда, в условиях его организации в домашних условиях, комфортных для работника; сокращение издержек работодателя на организацию рабочего места (исключение необходимости предоставления служебного помещения); экономия времени работника, уменьшение его расходов на транспорт, необходимого для прибытия к рабочему месту» [3].

Дальнейшее законодательное совершенствование труда дистанционных работников пошло по пути урегулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений в целях реализации задач, обозначенных в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16).

Во исполнение данной национальной программы принят Федеральный закон от 22 ноября 2021 года № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Указанный кодифицированный акт дополнен положениями о возможности принятия работодателем решения о взаимодействии с дистанционными работниками по правилам осуществления

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

электронного документооборота (статьи 22.1-22.3, часть 5 статьи 312.1 Трудового кодекса РФ), позволяющим достичь целей оптимизации взаимодействия между работодателями и работниками в условиях становления и развития цифровой экономики.

Необходимость внедрения электронного документооборота, в том числе в среде дистанционных работников, также вызвана стремлением государства обезопасить работников и работодателей в условиях стремительно распространяющейся по всему миру с конца 2019 года коронавирусной инфекции Covid-19. Пандемия, вызванная данной инфекцией, привела к очередному мировому экономическому кризису.

Принятые с 2008 года органами государственной власти Российской Федерации меры по совершенствованию законодательства показывают, что экономика России идет по пути цифровизации, развития инновационных направлений деятельности, в том числе на рынке труда, где прослеживается политика государства, направленная на дальнейшее совершенствование труда дистанционных работников, что подчеркивает особую актуальность, значимость института дистанционной занятости, необходимость его всестороннего исследования.

Вместе с тем, анализ нормативно-правовой базы, научных подходов, сформировавшихся в процессе изучения труда дистанционных работников, показывает, что развитию экономики нашего государства не способствуют ряд спорных вопросов, к решению которых призывают некоторые исследователи, эксперты в области цифровой экономики, а также развития рынка труда. Обобщая опыт регулирования труда дистанционных работников необходимо отметить следующие проблемные вопросы, которые подлежат тщательному изучению и разрешению посредством совершенствования законодательства, а также принятия работодателями организационных мер.

В условиях дистанционной работы работодателю необходимо продумать возможные методы повышения эффективности работы дистанционных

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

работников, исключить совершение последними ошибок во время исполнения должностных обязанностей на расстоянии от работодателя.

Так, в научном труде Талашмановой К.А. оценивается влияние дистанционной работы на профессиональную надежность сотрудника. По мнению автора научной статьи «необходимо выделить несколько типов сотрудников, которые были вынуждены перейти на дистанционную работу: сотрудники, работающие ранее в офисе на постоянной основе; сотрудники на удаленном типе работы, которая подразумевает возможность выполнять профессиональную деятельность вне и на территории работодателя; сотрудники, которые изначально нанимались на дистанционную работу. Адаптация и так называемая «перестройка» у всех трёх типов будет протекать по-разному. Маловероятные изменения проявляются у тех сотрудников, кто изначально был принят на дистанционный тип работы, поскольку с самого начала они были на него ориентированы, в результате чего профессиональная надежность останется на том же уровне. Второй тип сотрудников, находящихся на удаленной работе уже могли иметь необходимое обеспечение для работы вне офиса и при этом так же оказались в более или менее знакомой ситуации. Трудности же могли возникнуть при резком и полном переходе с привычного офисного образа работы к дистанционному» [4, с. 4-6].

Безусловно адаптация к дистанционному формату работы проходит у работников по-разному. С такой же проблемой сталкиваются и офисные сотрудники после их трудоустройства, налаживания рабочих контактов в коллективе. Можно выделить различные факторы, влияющие на процесс адаптации. Среди субъективных это прежде всего психологическая устойчивость работника, его способность организовать рабочий процесс в условиях удаленности от работодателя. Из числа объективных факторов не последнюю роль играет уровень технической оснащённости рабочего места дистанционного работника, позволяющий взаимодействовать с другими

работниками и работодателем, получать от них информацию, необходимую для работы.

Полагаем, что профессиональная надежность сотрудника подлежит первоначальной оценке на момент его трудоустройства на основе изучения и анализа представленных им кадровых документов (диплом об образовании, трудовая книжка, характеристики с предыдущих мест работы), а уже последующий этап проверки профессиональной надежности осуществляется посредством оценки результативности его труда, выполняемого в условиях дистанционного формата работы. При этом, оценка эффективности труда дистанционного работника, то есть достижение им определенного результата должна осуществляться работодателем по критериям, определенным локальными нормативными актами. Регламентация данного процесса на уровне федерального законодательства будет являться излишней.

В научном труде Шпортко Ю.В., Алиевой Т.М., Тагановой Е.Н. профессиональная надежность работника рассматривается с позиции оценки возможности профессионального роста на рабочем месте. По их мнению «не менее значимым недостатком дистанционной работы является потеря возможности перенимать опыт и знания коллег. Проблему отсутствия возможности перенимать опыт на дистанционном режиме решить сложно, при смешанных форматах занятости сотрудники имеют возможность общаться, и процесс передачи знаний и навыков упрощается. В данном вопросе очень многое зависит от кадровой политики работодателя, если в организации ведется работа по управлению карьерой, и каждый сотрудник имеет четкое представление о возможности ее построения, на дистанционной работе он продолжает получать информацию о перспективах, то работник не видит в удаленной работе барьеров для роста» [5, с. 109-114].

Влияние дистанционной работы на профессиональную надежность работника тесно переплетается с проблемами повышения производительности труда. В научной литературе исследуются факторы, как положительно, так и

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

отрицательно влияющие на производительность труда дистанционных работников.

Исследователь Обущенко Т.Н. выделяет «ресурсы повышения производительности труда при дистанционной работе, такие как:

1) увеличение времени производительности труда (увеличение продолжительности рабочего дня; устранение внутрисменных потерь рабочего времени; оптимизация периода производительной работы; увеличение суммового времени работы в течении месяца, квартала, года; снижение заболеваемости при работе из дома);

2) способность фокусироваться и концентрироваться;

3) условия труда и эргономика рабочего места;

4) повышение квалификации работника.

При этом, Обущенко Т.Н. для каждого обозначенного ресурса приводит элементы роста, как конструктивные (к примеру, отсутствие отвлекающих факторов офисной среды, продуктивное использование времени и прочие), так и деструктивные элементы роста (отсутствие учета фактического времени работы, присутствие отвлекающих факторов домашней обстановки и прочие)» [6, с. 160-166].

Безусловно наличие деструктивных элементов неблагоприятно сказывается на производительности труда, но правильная организация рабочего процесса дистанционных работников, внедрение в него более совершенных информационно-телекоммуникационных технологий в условиях развития цифровой экономики, позволяет не только свести к минимуму негативное влияние деструктивных элементов, но и добиться запланированных показателей доходности, как ожидаемого результата труда дистанционных работников [7, с. 151-155][8, с. 267-269].

Извлечение дохода, достижение роста производительности труда невозможно без материального стимулирования работника. Как следует из статьи 129 Трудового кодекса РФ «оплата труда работника складывается в Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы» [9]. Такие составляющие заработной платы порождают следующий проблемный вопрос организации труда дистанционных работников, затрагивающий оплату их труда.

В научных трудах поднимается вопрос о необходимости формулирования критериев оценки труда дистанционного работника и так называемого «офисного работника», труд которого требует постоянного присутствия на рабочем месте, при расчете полагающегося им вознаграждения за труд.

К примеру, Валькович О.Н. предлагает использовать следующие «гибкие программы по стимулированию труда дистанционных работников:

1) программа Хэлси, основанная на принципе долевого деления сэкономленных прямых издержек между управляющим органом бизнес-системы и работником;

2) программа Роувана, согласно которой сумма дополнительных выплат работнику увеличивается по мере того, как уменьшается время, требующееся на выполнение задания;

3) программа Ганта, предусматривающая, что нормативное время для выполнения задания устанавливается на уровне, требующем больших усилий для выполнения. Работник, не сумевший выполнить задание в нормативное время, получает гарантированную, заранее установленную зарплату» [10, с. 184-186].

Российское трудовое законодательство делегирует работодателю право определения в локальных нормативных актах (коллективный договор, положение об оплате труда, иные акты) системы оплаты труда, размеров окладов, выплат, подлежащих применению для дистанционных работников, при этом устанавливая дополнительную гарантию для указанной категории работников. В статье 312.5 Трудового кодекса РФ законодатель закрепляет положение о том, что «выполнение работником трудовой функции

дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы» [11].

Придерживаемся позиции исследователей, полагающих необходимым установление для дистанционных работников базовых окладов при расчете заработной платы и внедрение системы премирования (ежемесячного, квартального) за достижение определенных качественных и количественных показателей в работе. Дифференциация оплаты труда дистанционных работников и «офисных» сотрудников по иным критериям, не связанным с ожидаемыми результатами работы, негативно скажется на морально-психологическом климате в рабочем коллективе, может снизить мотивацию отдельных работников к труду [12, с. 349-353] [13, с. 174-179].

Немаловажной в организации труда дистанционных работников является проблема обеспечения безопасных условий труда и охраны труда в период выполнения ими трудовой функции. Особенности охраны труда дистанционных работников обозначены в статье 312.7 Трудового кодекса РФ.

Удаленность дистанционного работника от работодателя создает проблемные вопросы в организации охраны их труда. В научном труде Долженковой Ю.В., Сидоркиной С.В. поднимается вопрос о том, «должна ли реализовываться обязанность работодателя в области охраны труда дистанционных работников, 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» [14, с. 156-161].

Отмечая наличие данной проблемы Лемехов С.В. полагает, что «привлечение к юридической ответственности работодателя за конкретные нарушения охраны труда дистанционных работников ограничено исходя из самого определения дистанционной занятости. Работодатель не способен

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

осуществлять управление охраной и условиями труда, он не может контролировать безопасность труда дистанционного работника. В данном случае, требование реализации норм охраны труда с работодателя является не совсем уместным, правильнее было бы считать, что контролирование труда дистанционного работника является предпочтением именно работника» [15, с. 62-66].

Несмотря на наличие описанных в статье проблем, спорных вопросов, требующих разрешения, дальнейшее развитие института дистанционной занятости по пути его совершенствования учеными и экспертами не оспаривается.

Обобщая практику применения дистанционной занятости Колесникова О.А., Стребков А.А. «в качестве основных предпосылок для распространения дистанционной занятости выделяют: бурное развитие высокоскоростных средств передачи информации и информационно-коммуникационных технологий; приход на смену традиционным стационарным компьютеризированным рабочим местам виртуальных рабочих столов с сетевым доступом к необходимой информации; изменение схемы организации труда (создание дистанционных рабочих мест) за счет трансформации и виртуализации рабочего инвентаря; доминирующие тенденции мирового рынка труда, в соответствии с которыми при найме сотрудников в ближайшей перспективе в выигрыше будут компании, предусматривающие для работников возможность удаленной работы не менее двух-трех дней в месяц» [16, с. 57-67].

Проведенное исследование института дистанционной занятости в России показывает, что требуется дальнейшее совершенствование федерального законодательства с учетом обозначенных проблемных вопросов регулирования труда дистанционных работников и использования технологий цифровизации, активно внедряемой в экономике России в последнее десятилетие. Предлагается обратить внимание работодателей, иных субъектов экономических, трудовых отношений на процесс организации деятельности дистанционных работников.

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Труд работников данной категории должен быть реализован не в ущерб достигаемым работодателем производительности, эффективности труда, а также гарантировать каждому работнику, вовлеченному в дистанционную работу, общепризнанные принципы трудовых отношений, среди которых особенно выделяются справедливость условий труда, равенство прав и возможностей работников, обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе без какой-либо дискриминации, в том числе связанной с особенностями трудовой деятельности дистанционных работников.

### **Библиографический список:**

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662 - р [Электронный ресурс] // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/) (дата обращения: 11.04.2023).
2. Президент России [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/10607> (дата обращения 11.04.2023).
3. Система обеспечения законодательной деятельности [Электронный ресурс] // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/88331-6> (дата обращения 11.04.2023).
4. Талашманова, К. А. Влияние дистанционной работы на профессиональную надежность сотрудника / К. А. Талашманова // . – 2020. – № 7(18). – С. 4-6. – DOI 10.32743/2658-6487.2020.7.18.342.
5. Шпортько, Ю. В. Проблемы управления персоналом и мотивация в условиях дистанционной занятости / Ю. В. Шпортько, Т. М. Алиева, Е. Н. Таганова // Beneficium. – 2022. – № 4(45). – С. 109-114. – DOI 10.34680/BENEFICIUM.2022.4(45).109-114.

6. Обущенко, Т. Н. Производительность труда дистанционных работников / Т. Н. Обущенко // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 10-2. – С. 160-166. – DOI 10.17513/vaael.1882.

7. Шарафуллина Р.Р., Кагарманов Д.В. Индексация заработной платы: институциональные проблемы правового регулирования и социально-экономические последствия // Доклады Башкирского университета. – 2022. – Т. 7, № 3. – С. 151-155. – DOI 10.33184/dokbsu-2022.3.3.

8. Шарафуллина Р.Р. Институциональные преобразования в сфере социальной политики и занятости в условиях цифровизации // Демографические чтения. Вызовы и тенденции демографического развития России и ее регионов. – Уфа : государственное автономное учреждение науки Республики Башкортостан "Башкирская энциклопедия", 2020. – С. 267-269.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 11.04.2023).

10. Валькович, О. Н. Организация заработной платы работника предприятия в условиях удалённой занятости / О. Н. Валькович, К. В. Шлыков // Журнал «Экономика и бизнес: теория и практика». – 2021. – № 12-3 (82). – С. 184-186. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-12-3-184-186.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 11.04.2023).

12. Шарафуллина Р. Р. Проблемы институционализации неформальной занятости // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие : Сборник статей Международного форума, Уфа, 04–05 февраля 2019 года / Под Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

редакцией Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. – Уфа: Издательство "Мир Печати", 2019. – С. 349-353.

13. Шарафуллина Р.Р., Габитов И.М., Байкова Э.Р. Влияние корпоративной культуры на трудовые ресурсы в условиях цифровизации // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2021. – № 6(162). – С. 174-179.

14. Долженкова, Ю. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. – 2015. – № 1. – С. 156-161.

15. Лемехов, С. В. Некоторые особенности охраны труда дистанционных работников / С. В. Лемехов // . – 2020. – № 9. – С. 62-66.

16. Колесникова, О. А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы / О. А. Колесникова, А. А. Стребков // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 4(41). – С. 57-67. – DOI 10.34022/2658-3712-2020-41-4-57-67.

*Оригинальность 80%*