

УДК 349.2:656.7

## О ФАКТОРАХ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА АВИАПРЕДПРИЯТИЯХ

К.С. ЕРМАКОВ, А.В. САВЁЛОВА

Статья посвящена факторам развития современных форм социально-трудовых отношений как способу повышения производительности труда на авиапредприятиях. Приведены экономическая и социальная характеристики новой формы организации труда – дистанционной работы. Выполнен анализ главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников» в контексте заключения трудового договора о дистанционной работе. Разработана общая модель работы в режиме удаленного доступа для работников авиапредприятия на основе типовых процессов деятельности авиапредприятия на примере ОАО «Аэрофлот – российские авиалинии». Установлены типы задач, выполнение которых возможно при дистанционной работе.

**Ключевые слова:** режим удаленного доступа, дистанционная работа.

Гибкий эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. Вместе с тем современное развитие экономики невозможно без продуктивной занятости, являющейся производной от эффективно функционирующего гибкого рынка труда, позволяющего оперативно реагировать на экономические вызовы. Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики) приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость.

Повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости предусматривает совершенствование нормативной правовой базы в сфере труда и занятости, стимулирующей развитие занятости населения, в том числе гибкие формы, не требующие постоянного присутствия на рабочем месте. Неурегулированность вопросов, связанных с таким видом труда, в том числе отсутствие правовых оснований для заключения трудового договора с применением электронной подписи, которые существовали до принятия новой главы Трудового кодекса РФ, приводили к тому, что значительное количество граждан при фактически складывающихся трудовых отношениях были лишены возможности трудоустройства. Сейчас, благодаря такой форме организации труда, как дистанционная работа, возможно вовлечение в производственный процесс ранее экономически неактивных групп населения, таких как студенты, матери, находящиеся в декретном отпуске, люди с ограниченными возможностями и др.

8 апреля 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», направленный на закрепление в системе трудовых отношений такой формы труда, как дистанционная работа. Введение федеральным законодателем такой формы организации труда является прямым развитием положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. №1662-р.

В разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса РФ появилась совершенно новая глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», которая регулирует особенности занятости дистанционных работников.

Ст. 312.1 Трудового кодекса РФ определяет, что дистанционной работой 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.

Как правовое понятие, дистанционная работа обладает двумя существенными признаками: 1) выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя или его обособленного подразделения; 2) использование для осуществления деятельности и взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (сети Интернет). Для квалификации выполняемой работником трудовой функции в качестве дистанционной работы оба этих признака должны выполняться одновременно.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На таких сотрудников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Исходя из этого, дистанционные работники не ограничены в осуществлении своих прав и законных интересов по сравнению с другими категориями работников, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

По соглашению сторон трудового договора сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

Важной особенностью при заключении трудового договора о дистанционной работе является тот факт, что сторонам трудового договора предоставлены широкие возможности по определению его условий. Например, стороны трудового договора вправе определить время, в которое работник обязан выполнять свои трудовые обязанности (рабочее время), и время, когда работник свободен от исполнения трудовой функции, и которое вправе использовать по своему усмотрению (время отдыха); определить основания для прекращения трудового договора; указать, как работник будет отчитываться за выполненную работу; будет ли работодатель выплачивать работнику компенсацию за использование последним своего оборудования для выполнения рабочих обязанностей; возмещаются ли работнику иные расходы, и другие необходимые условия. Дополнительно может быть предусмотрено условие об обязанности дистанционного работника использовать оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Соответственно для дистанционного работника законодатель устанавливает особый режим рабочего времени и времени отдыха. Если у работодателя нет требований к рабочему времени и эти требования не отражены в трудовом договоре, работник может распределять свое рабочее время и отдых по собственному усмотрению. Так, согласно режиму работы работодателя, в трудовом договоре о дистанционной работе может быть указано, что работник обязан восемь часов в день быть доступен on-line в сети Интернет и реагировать на запросы в режиме

реального времени или выполнять определенные этапы работы, определенные операции в необходимые работодателю часы в дневное или ночное время.

Дистанционная занятость повышает деловую активность и занятость населения, поскольку работники получают возможность работать, не покидая дома. Работодатели при этом могут привлечь работников, не обеспечивая последних рабочими местами. Посредством электронного документооборота работодатель имеет возможность поручать работнику задания, оперативно корректировать результаты его работы и т.д.

Для авиапредприятия возможность работы в режиме удаленного доступа предполагает решение двух задач. Во-первых, это выявление категорий работников, для которых целесообразна и экономически эффективна организация работы в режиме удаленного доступа, во-вторых, изменение производственных и управленческих процессов для организации эффективного взаимодействия при работе в режиме удаленного доступа.

В условиях кризисного состояния экономики основанием для введения дистанционной работы является необходимость оптимизации издержек в условиях неблагоприятной рыночной конъюнктуры и выросших геополитических рисков и создание благоприятных условий работы для ключевого персонала.

Далее мы рассмотрим общие положения формирования модели работы в режиме удаленного доступа для работников авиапредприятия.

Данная модель предназначена в основном для анализа процессов, выполняемых офисными работниками. Данные процессы могут быть рассмотрены как совокупность типовых операций по регистрации и обработке документов, учету имущества организации, разработке производственных планов и расписаний, анализу данных и выработке управленческих решений.

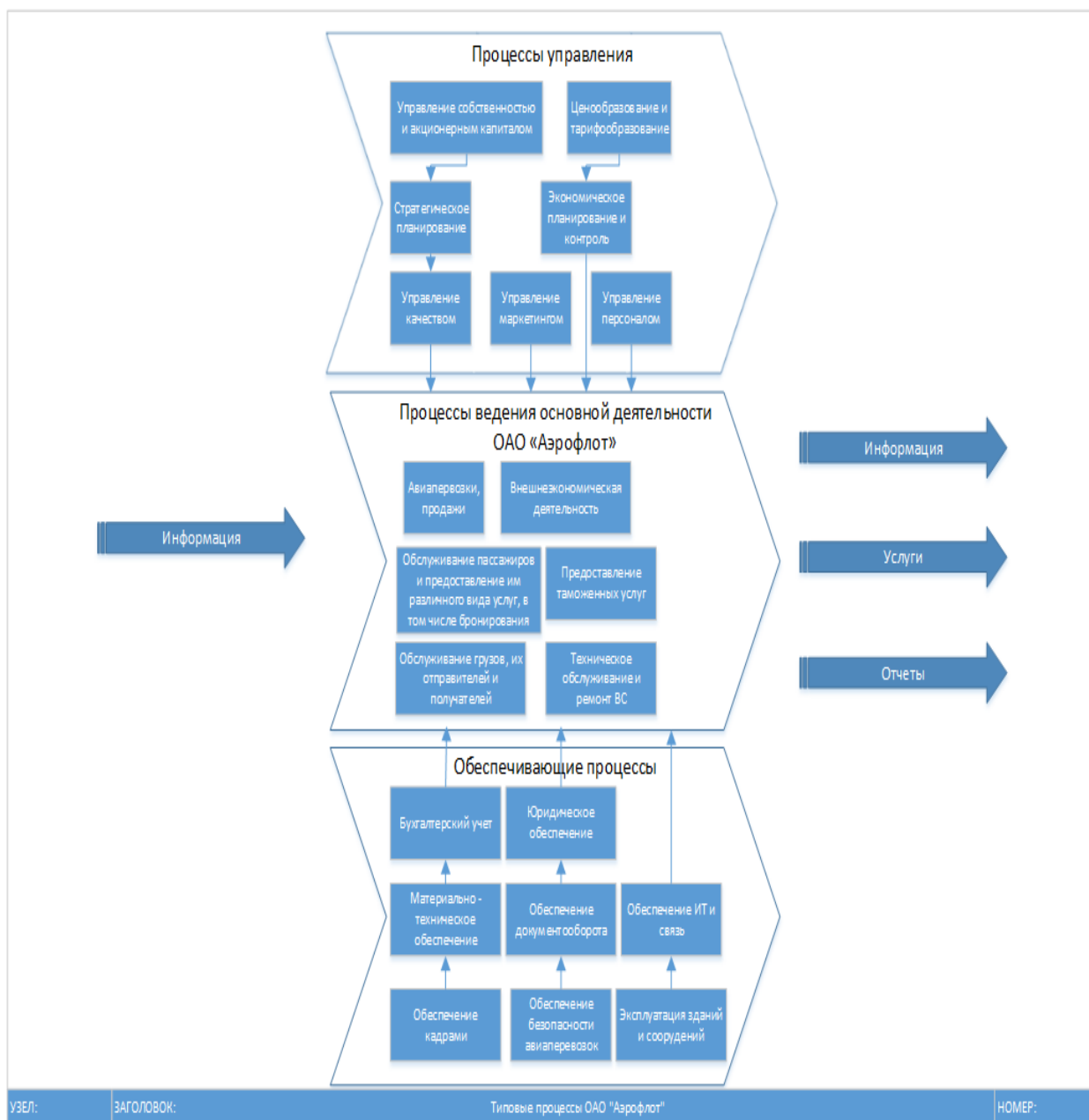
Использование удаленного режима труда может быть целесообразно для отдельных категорий работников практически всех подразделений авиапредприятия. Даже отдельные работники служб эксплуатации ВС и работники, занимающиеся летной работой, участвуют в разработке должностных инструкций и регламентов, согласовывают документы, а также могут проходить курсы дистанционного обучения. Для участия в данных процессах не всегда целесообразно посещать офис компании. Исходя из этого, необходима модель, позволяющая выделять такие процессы и типовые подходы к участию в данных процессах дистанционно.

На рис. 1 рассмотрены основные процессы деятельности авиапредприятия на примере ОАО «Аэрофлот – российские авиалинии». На вход потока бизнес-процесса подается информация, предоставляемая лично и по каналам связи, на бумажных и электронных носителях, в том числе:

- законодательные акты;
- оперативные данные;
- электронные сообщения;
- данные из информационных систем;
- инструкции и прочие документы на бумажных носителях.

Далее мы рассмотрим декомпозицию процесса до его типовых операций. На основании этой информации мы впоследствии сможем отнести работников, выполняющих эти операции, к одной из категорий:

- работники, для которых возможно выполнение работы в режиме удаленного доступа при производственной необходимости;
- работники, для которых возможно выполнение работы в режиме удаленного доступа несколько дней в неделю по состоянию здоровья или семейным обстоятельствам;
- работники, которые могут постоянно выполнять свои обязанности в удаленном режиме.



**Рис. 1.** Основные процессы деятельности авиапредприятия на примере ОАО «Аэрофлот – российские авиалинии»

Таким образом, дистанционная работа является допустимой для:

- анализа данных;
- научно-исследовательских работ;
- изучения технологической документации;
- анализа аудиторских отчетов;
- колл-центра;
- поддержки баз данных;
- подготовки простых отчетов;
- подготовки бюджетов;
- компьютерно-ориентированных задач, таких как программирование, ввод данных, без использования бумажных первоисточников;
- рисования бизнес процедур;

- повышения квалификации без использования специализированных тренажеров.
- Дистанционная работа не может применяться для выполнения следующего типа задач:
- задания, которые требуют физического присутствия сотрудника на рабочем месте;
  - задачи, при которых сотруднику необходимо постоянно коммуницировать с коллегами или клиентами лицом к лицу;
  - задачи, которые требуют доступа к первичным документам или другим материалам, которые не могут быть перемещены из офиса авиапредприятия;
  - задачи, которые не могут быть доступны вне офиса авиапредприятия по требованиям политики безопасности;
  - критичные по времени задачи.

Процессы, в которых участвует работник, можно разделить на собственно процессы производственной деятельности и процессы взаимодействия с подразделениями, обеспечивающими производственную деятельность.

Таким образом, нами представлена общая модель работы в режиме удаленного доступа для работников авиапредприятия.

Среди преимуществ дистанционной формы организации труда можно выделить следующие: сокращение издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест; экономия времени, энергии и средств работника вследствие отсутствия транспортных проблем – доставка до рабочего места и обратно. Как следствие, уменьшение загрязнения окружающей среды из-за сокращения транспортных потоков; рост производительности труда при его организации в соответствии с желанием работника в более комфортных домашних условиях.

Дистанционная занятость повышает деловую активность и занятость населения, поскольку работники получают возможность работать, не покидая дома. Работодатели при этом могут привлечь работников, не обеспечивая последних рабочими местами.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Исследование возможности работы в режиме удаленного доступа различных категорий сотрудников ОАО «Аэрофлот»: отчет по научно-исследовательской работе.* М.: МГТУ ГА, 2014.

#### FACTORS OF DEVELOPMENT OF MODERN FORMS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AS A WAY OF IMPROVING PRODUCTIVITY IN THE AVIATION ENTERPRISES

Ermakov K.S., Savyolova A.V.

The article is devoted to the factors of development of modern forms of social and labor relations as a way to increase productivity on airlines. We describe economic and social issues of a new form of labor relations – working from home. We review the brand new chapter of Labor Code of Russian Federation about working from home as a legal way to conclude telework agreement with the employee. This is a model of working from home for aviation enterprise based on typical performance of “Aeroflot – Russian airlines”.

**Keywords:** working from home, telework.

#### REFERENCES

1. *issledovanie vozmozhnosti raboty v rezhime udalennogo dostupa razlichnyh kategorij sotrudnikov OAO «Ajeroflot»: otchet po nauchno-issledovatel'skoy rabote.* М.: MSTU CA. 2014. (In Russian).

#### Сведения об авторах

**Ермаков Константин Сергеевич**, 1978 г.р., окончил МГТУ ГА (2000), доцент, кандидат экономических наук, профессор кафедры безопасности полетов и жизнедеятельности МГТУ ГА, автор более 15 научных работ, область научных интересов – эксплуатация и управление на предприятиях воздушного транспорта.

**Савёлова Анастасия Валерьевна**, окончила Российскую правовую академию Министерства юстиции Российской Федерации (2012), соискатель МГТУ ГА, область научных интересов – эксплуатация и управление на предприятиях воздушного транспорта.