

УДК 629.735.33

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА АВИАПРЕДПРИЯТИЯХ

К.С. ЕРМАКОВ, А.В. САВЁЛОВА

В статье рассмотрены вопросы оптимизации издержек авиапредприятия в свете особенностей применения норм Федерального закона от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ при регулировании дистанционных трудовых отношений на авиапредприятиях РФ. С учетом изменений в экономической системе государства определены направления трансформации социально-трудовой сферы. Предложена модель оценки влияния дистанционной работы на прибыль компании. Определены основные признаки видов деятельности, наиболее подходящих для дистанционной работы.

**Ключевые слова:** дистанционная работа, производительность труда, прибыль.

В современном постиндустриальном обществе экономическая активность перемещается в сектор услуг, а труд все больше связан с производством и обработкой информации. Ключевую роль в становлении «новой экономики» играют цифровые технологии и компьютерные сети. Они снижают транзакционные издержки и позволяют эффективно координировать взаимодействия рассредоточенных в пространстве агентов. В соответствии с указанными изменениями в экономической системе трансформируется и социально-трудовая сфера по следующим направлениям:

- 1) усиление автоматизации и информатизации трудовых процессов;
- 2) рост наукоемкости производственных и трудовых процессов;
- 3) возрастает значение обучения в течение всей жизни;
- 4) рост мобильности трудовых ресурсов;
- 5) усиление влияния процесса глобализации на развитие национальных рынков труда;
- 6) обострение международной конкуренции за «интеллектуальных» работников;
- 7) изменение отраслевой структуры занятости - рост доли работающих в сфере услуг и в наукоемких отраслях, в которых социально-трудовые отношения более персонифицированы;
- 8) рост гибкости социально-трудовых отношений;
- 9) появление новых идей в организации труда и управления;
- 10) появление новых нестандартных форм занятости и трудовой деятельности и др.

Одним из наиболее важных изменений в современной сфере трудовых отношений можно считать появление и быстрое распространение их новых форм в связи с инновациями, затрагивающими различные их стороны. Как отмечают многие исследователи, стандартный, традиционный формат социально-трудовых отношений предполагает бессрочный трудовой контракт, занятость по найму в режиме полного рабочего дня, осуществление процесса труда на конкретном предприятии (организации) под непосредственным руководством и контролем работодателя. Как правило, именно такая форма занятости закреплена законодательно.

Дистанционная работа (также называемая телеработой) становится все более и более распространенной практикой. В Соединенных Штатах доля работников, в основном работающих из дома, выросла более чем в три раза за последние 30 лет, с 0,75% в 1980 г. до 2,4% в 2010 г. Дистанционные работники теперь охватывают широкий спектр рабочих мест, начиная от сотрудников колл-центров и риэлторов до руководителей и разработчиков программного обеспечения. По данным опроса руководителей, проведенного в 2012-2013 гг. международной командой исследователей (было опрошено руководство 3000 средних (от 50 до 5000 сотрудников) компаний) доля менеджеров в США, Великобритании и Германии, которые используют дистанционный режим труда для своих сотрудников, достигла 50%, а в развивающихся странах эта доля колеблется от 10% до 20% [1].

В России 8 апреля 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ, 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 пояснительной записке к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 1 Федерального закона «Об электронной подписи» (в части регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя (дистанционная работа)» законодатель отмечает такие преимущества дистанционной работы, как сокращение издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест; экономия времени, энергии и средств работника вследствие отсутствия транспортных проблем; 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.

Таким образом, в Разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса РФ появилась новая глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», которая регулирует особенности занятости дистанционных работников.

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

Важным вопросом, который не до конца изучен, является вопрос влияния применения дистанционного труда на прибыль компании.

Мы предлагаем следующую модель оценки влияния дистанционной работы на прибыль авиакомпании:

– пусть прибыль компании в расчете на одного работника будет являться функцией от доли рабочего времени, которое работник работает дистанционно  $\Theta \in [0; 1]$ . Также предположим, что все работники в среднем будут работать долю времени  $\Theta$  дистанционно;

– пусть работник работает  $H$  рабочих часов в неделю и выполняет  $c$  регламентных процедур в час (регистрация документа, ввод документа, заявка на подключение компьютера и т.п.). Процедура имеет ценность  $v$  для компании. Количество часов, в которые работник выполняет полезную работу, будет равняться  $H = 40 - B$ , где  $B$  – общее количество часов, тратящихся на перерывы в неделю; 40 – номинальная продолжительность рабочей недели;

– компания несет затраты на постоянную часть оплаты труда  $f$ . В нашей модели мы не будем учитывать переменную часть оплаты труда, так как она напрямую не связана с продолжительностью продуктивного труда и, как правило, не составляет существенную долю расходов на оплату труда рядовых работников;

– компания также несет расходы на найм и обучение персонала  $t$  в случае, если работник увольняется с вероятностью  $a$ ;

– также компания несет расходы по аренде и обслуживанию офиса  $k$  по ставке  $r$ .

Тогда прибыль в расчете на одного работника может быть представлена как

$$\Pi = vH(\Theta)c(\Theta) - f - ta(\Theta) - rk(\Theta).$$

Многие исследователи [2] отмечают повышение производительности труда при использовании дистанционного труда. Например, исследование, выполненное компанией IBM среди работников, участвовавших в программе альтернативного размещения рабочих мест, отмечает, что 87% работников, участвовавших в программе, отметили увеличение производительности труда после начала участия в программе. В исследованиях, посвящённых удаленной работе в Великобритании [3], отмечается, что 75% участвовавших в исследовании отметили повышение производительности труда при работе из дома. Однако некоторые исследователи задаются вопросом, являются ли полученные результаты, основанные на опросах самих работников, достоверными оценками производительности труда [4]. Последние исследования, основанные не только на опросах самих работников, но и на опросах их руководителей, показывают обоснованность этих опасений. Например, проводившееся в течение пяти лет исследование работников центров обработки вызовов показало увеличение производительности труда работавших из дома работников на 154%, в то время как производительность работников, работавших из офиса, снизилась на 13%.

Существуют две основные теории, объясняющие увеличение производительности труда дистанционных работников. Первая базируется на отмеченном во многих исследованиях факте, что дистанционные работники работают больше часов в день, чем их коллеги, работающие в офисе. Например, исследование, проведенное среди дистанционных работников в Великобритании, показало, что 48% участников исследования стали работать больше часов в день после перехода на дистанционный режим работы.

Работники, отмечающие повышение производительности труда в результате перехода на дистанционный режим работы, могут принимать за увеличение производительности труда увеличение объема выполненной за день работы в результате увеличения количества рабочих часов в день. Отсутствие или уменьшение необходимости ежедневных поездок в офис предоставляет возможность потратить освободившееся время на профессиональную деятельность. Это не приводит к увеличению производительности труда в единицу времени, однако увеличивает объем выполненной за день работы.

Вторая теория объясняет увеличение производительности труда при дистанционной работе из дома отсутствием отвлекающих от работы факторов, присутствующих в офисе. Несмотря на то, что существует много документированных свидетельств, что работники отвлекаются от работы, находясь в домашней обстановке, также существуют доказательства, что производительность труда увеличивается, если избегать постоянных телефонных звонков и общения с коллегами по различным вопросам. Данная теория выглядит особенно убедительной для работы, требующей концентрации. Исследование, проведенное среди профессионалов, работающих из дома часть рабочей недели, показало, что работники отмечают более эффективное выполнение заданий, требующих повышенной концентрации при работе из дома. Написание документов и анализ больших объемов информации отмечены как задачи, требующие повышенной концентрации.

Данная теория, в частности, нашла подтверждение в исследовании, проведенном среди работников британской правительственной организации ACAS. Возможность сконцентрироваться на выполнении работы, находясь дома, отмечалась как основное преимущество удаленной работы.

Изучения требует также вопрос, какие должности целесообразно переводить на удаленный режим выполнения работ.

Сегодня большое количество организаций предоставляет своим работникам возможность удаленной работы. Дистанционная работа, как правило, распространена для профессий, которые интенсивно используют телефоны, компьютеры и другие информационные устройства.

Наиболее подходящие для дистанционной работы виды деятельности обладают следующими признаками: основаны на обработке информации; требуют высокого уровня концентрации; характеризуются высокой степенью автономности; могут быть спланированы заблаговременно

и повторяемы; требуют минимального инструктажа, контроля и доступа к ограниченным физическим ресурсам; своевременность выполнения задач не является критическим фактором для организации (поскольку надежность коммуникационного канала домашнего Интернета ниже, чем у офисного, подразумевающего резервирование, и дома в отличие от офиса, как правило, отсутствуют резервные генераторы, работник, работающий дистанционно, может в течение нескольких часов не иметь доступа в корпоративную сеть. Соответственно, процессы, которые имеют строгие временные рамки, не могут выполняться дистанционно, за исключением случаев, когда надежность коммуникаций удаленной площадки не уступает основной); в основном состоят из создания обработки и анализа информации.

Результат деятельности дистанционного работника является измеримым, таким как количество написанных отчетов, обработанных документов или финансовый результат.

Среди зарубежных авиационных предприятий отсутствует единое мнение по вопросу полезности такой формы организации труда, как дистанционная работа. Например, весь колл-центр JetBlue Airlines работает дистанционно, American Airlines вовсе не разрешает работу из дома, а в United Airlines практикуют оба подхода. В JetBlue Airlines также разрешили дистанционным работникам, живущим более чем в 3 часах езды, появляться в офисе только один раз в месяц. Соответственно, основным фактором повышения доходности авиационного предприятия при наличии дистанционных работников является сокращение издержек на аренду помещений и арендные платежи в связи с уменьшением офисной площади, занимаемой персоналом авиапредприятия.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Butler E., Aasheim C., Williams S.** *Does telecommuting improve productivity?* *Communications of the ACM*, № 50(4). 2007. Pp. 101-103.
2. **Kelliher C., Anderson D.** *Doing more with less? Flexible work practices and the intensification of work.* *Human Relations*. № 63(1). 2010. Pp. 83-106.
3. **Baruch Y.** *Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers.* *New Technology, Work and Employment*. № 15. 2000. Pp. 34-49.
4. **Mariani M.** *Exploring the telecommuting paradox.* *Communications of the ACM*. № 42. 2000. Pp. 29-50.

#### THE REGULATION OF DISTANT LABOR RELATIONS AT THE AIRLINES

**Ermakov K.S., Savyolova A.V.**

The article discusses how to optimize airline costs applying the Federal Law of 04.05.2013, № 60-FZ on the regulation of labor relations at the remote aviation enterprises of Russia. Taking into account the changes in the economic system of the country areas of transformation of social and labor issues are identified. A model of assessing the impact of teleworking on the company's profits is suggested. The main features of the activities which are most suitable for remote operation are determined.

**Keywords:** working from home, productivity, profit.

#### REFERENCES

1. **Butler E., Aasheim C., Williams S.** *Does telecommuting improve productivity?* *Communications of the ACM*, № 50(4). 2007. Pp. 101-103.
2. **Kelliher C., Anderson D.** *Doing more with less? Flexible work practices and the intensification of work.* *Human Relations*. № 63(1). 2010. Pp. 83-106.
3. **Baruch Y.** *Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers.* *New Technology, Work and Employment*. № 15. 2000. Pp. 34-49.
4. **Mariani M.** *Exploring the telecommuting paradox.* *Communications of the ACM*. № 42. 2000. Pp. 29-50.

**Сведения об авторах**

**Ермаков Константин Сергеевич**, 1978 г.р., окончил МГТУ ГА (2000), доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры безопасности полетов и жизнедеятельности МГТУ ГА, автор 16 научных работ; область научных интересов – эксплуатация и управление на предприятиях воздушного транспорта.

**Савёлова Анастасия Валерьевна**, окончила РПА МЮ РФ (2012), соискатель МГТУ ГА, ведущий юрисконсульт МГТУ ГА, область научных интересов – оптимизация кадровых ресурсов авиапредприятия.