

НОВЫЕ ЦИФРЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ «УБЕРИЗАЦИЯ»

БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ — ОСНОВНОЙ ТРЕНД ПОСЛЕДНЕГО ВРЕМЕНИ. ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЯ ЭТО УДОБСТВО, ДОСТУПНОСТЬ, СКОРОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ДЕШЕВИЗНА — С ОДНОЙ СТОРОНЫ. И ОТСУТСТВИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОПЕРАТОРА ПЕРЕД КЛИЕНТОМ, НЕРАБОТАЮЩИЙ ЗАКОН О ЗАЩИТЕ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ — С ДРУГОЙ СТОРОНЫ. КИРИЛЛ КОССОВ

Трудовое законодательство в XXI веке должно быть гибким, соответствовать новым, появляющимся тенденциям на рынке труда. Прежде всего речь идет об инфокоммуникационных и интернет-технологиях.

НЕПРИВЫЧНЫЕ ПОНЯТИЯ Виртуальный рынок труда не появился одновременно, он развивается уже несколько лет. В обиход кадровых и бухгалтерских отделов предприятий вошли новые понятия: «фрилансер», «Али-Экспресс», Uber.

Как отмечает Татьяна Магера, юрист-консульт клуба кадровиков ClubTK.ru, регулирование указанных выше правоотношений, виртуализации рабочих мест в данный момент происходит на основании нескольких статей ТК РФ и разъяснений со стороны налоговых органов.

«Внедрение соответствующих правовых норм, оптимизация имеющихся нормативно-правовых актов идет очень медленно, в результате чего, с одной стороны, государство недополучает значительную сумму налогов, с другой стороны, огромное количество «виртуальных» работников находится в «теневой» части экономики (не уплачиваются взносы в фонды медицинского и пенсионного страхования, люди не могут взять кредиты в банках, социально не защищены)», — отмечает эксперт.

Правовой институт индивидуального предпринимателя в том виде, в котором он определен гражданским законодательством в данный момент, также не может удовлетворить назревшие потребности виртуальной рабочей силы. Самозанятых сотрудников в регистрации ИП отталкивает прежде всего необходимость вести бухгалтерский учет по своей деятельности, а также ст. 24 ГК РФ, устанавливающая имущественную ответственность ИП в размере всего принадлежащего ему имущества.

«Установленные Трудовым кодексом РФ определения надомных и дистанционных работников и особенности регулирования их труда не решают полностью задачи кадрового и налогового учета для работодателя. Сопутствующие вопросы — налогообложения, северных надбавок и коэффициентов, охраны труда в отношении таких работников остаются до конца неурегулированными», — отмечает госпожа Магера.

С «цифровизацией» экономики само понятие «рабочее место» видоизменилось, современное рабочее место зачастую определяется только лишь наличием подключения к интернету. Таким образом, филиалы, представительства и территориальные обособленные подразделения компаний все чаще становятся виртуальными и не нуждаются в привычной, соответствующей законодательным требованиям, регистрации.

ОТОРВАТЬСЯ ОТ МЕСТА «Для работодателя все меньшую ценность представ-



УСТАНОВЛЕННЫЕ ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РФ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАДОМНЫХ И ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИХ ТРУДА НЕ РЕШАЮТ ПОЛНОСТЬЮ ЗАДАЧИ КАДРОВОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

ляет физическое нахождение работника на рабочем месте в определенное время, и даже его контроль. Информационные технологии позволяют оптимизировать график, задействуя работников, находящихся в различных часовых поясах, регионах и странах», — считает госпожа Магера.

Во многом неактуальными для виртуального рынка труда стали и понятия сверхурочных работ, работы в ночное время и в выходные дни. Усиление международных связей, глобализация экономики привели к тому, что электронные коммуникации между иностранными партнерами из удаленных друг от друга регионов (в разных часовых поясах) происходят за пределами традиционного рабочего графика.

Служебные командировки еще десятилетие назад были необходимым и привычным способом коммуникации и выполнения трудовых обязанностей. В последние годы, с учетом кризисных явлений и оптимизации расходов компаний, значительная часть переговоров, совещаний, собеседований происходит в сети, посредством организации конфертов, вебинаров и иных инструментов.

«Сегодня набирает обороты процесс, когда получение услуг во многом переходит в руки самих получателей этих услуг: это электронная регистрация в аэропортах и на вокзалах, различные системы самообслуживания в кафе, онлайн-банкинг, электронные государственные услуги, электронные системы выдачи товаров. Во внедрении такого «самообслуживания», возможно, нуждается и кадровый учет — электронный документооборот и электронные цифровые подписи позволяют это сделать, а вот трудовое законодательство — нет», — сокрушается госпожа Магера.

ПРОЗРАЧНОСТИ НЕТ Труд кассиров, регистраторов, операционистов с приходом цифровых технологий оказывается все менее востребованным, но при этом не становятся менее важными правоотношения по урегулированию этих процессов, распределению ответственности в случае ненадлежащего оказания услуг.

Привычный для мегаполисов участник рынка недвижимости — агент, также в последние годы во многом оказался потеснен различными электронными сервисами: сделки по аренде и купле-продаже недви-

жимости с приходом интернет-технологий все больше перемещаются в виртуальное пространство. Современные технологии помогают покупателям и продавцам находить друг друга, а фото- и видеоматериалы, 3D-туры позволяют осмотреть объект дистанционно.

IT-сфера как основная движущая сила виртуализации рынка труда развивается очень интенсивно, при этом невозможно игнорировать тот факт, что трудовая деятельность IT-работников (наемных или фрилансеров) не только нуждается в специальном регулировании, но и в защите со стороны государства. «Безусловно, должны быть установлены и определены их трудовые права, обязанности, а также пределы ответственности, в том числе и за защиту информации, защиту персональных данных, интеллектуальной собственности», — считает госпожа Магера.

Наталья Зимина, кадровый специалист, исполнительный директор консалтинговой компании ООО «ЭйчАр Лоджистик», отмечает, что статьи, регулирующие трудовые отношения с дистанционным работником (ст. 41.9, 312.1, ТК РФ), появились в 2013 году. «Но полной прозрачности в данном вопросе все равно нет», — говорит она.

«Формально работодатель может официально нанять сотрудника, находящегося в любой точке планеты, заключив с ним трудовой договор о дистанционной работе, фактически — мне известны случаи, когда проверяющая организация вынесла предписание об организации рабочего места в офисе для дистанционного сотрудника», — смеется госпожа Зимина.

Она говорит, что вся налоговая база на заработную плату данных сотрудников такая же, как и на обычных офисных сотрудников, поэтому оформление дистанционных и надомных работников — это не способ снизить издержки по налогам, а как раз способ начать их платить. «До внесения изменений в Трудовой кодекс труд подобных сотрудников зачастую оплачивался просто переводом средств на личную карту, никаких отчислений в фонды не производилось, права работников не были защищены», — говорит госпожа Зимина.

Изначально данный вид трудовых отношений создавался для работников интеллектуально-творческого труда (авторы статей, менеджеры социальных сетей, программисты). Сейчас спектр должностей сотрудников, с которыми заключают трудовой договор с подобным характером работы, расширяется. Это и операторы интернет-магазинов, и специалисты отделов техподдержки, и системные администраторы, и менеджеры по продажам.

Тем не менее в «цифровизации» экономических процессов пока что количество «минусов» для клиентов может превышать плюсы от удобства их использования, и в том числе благодаря несовершенству урегулированности отношений