**Новые формы трудовых отношений: надомный труд и дистанционная занятость**

Развитие науки, техники, постоянный прогресс используемых человечеством технологий неизбежно влияют на основу любой деятельности - трудовые ресурсы. Нельзя не согласиться с тем, что без человеческого участия невозможно обойтись практически ни в одной сфере деятельности. Однако формат такого участия претерпел некоторые изменения. Постоянно меняются критерии отбора специалистов. Даже рабочие в наши дни должны обладать высокой квалификацией, а не просто возможностью выполнять физический труд. Такие изменения носят отнюдь не поверхностный характер и оказывают влияние на иные сферы отношений.

Прямым результатом умственного труда не является какая-либо реальная вещь, и как следствие он может осуществляться не только в стандартной форме, т.е. на конкретном рабочем месте, предоставленном нанимателем, но и иными способами, так как современные технологии позволяют передавать результаты умственного труда различными способами.

Приведем простой пример. Так, до появления электросвязи активно использовались услуги курьеров, посыльных и т.п., так как иначе передать информацию было невозможно. Сегодня их труд используется только в особых случаях, например, когда требуется передать важные документы (оригинал договора, оригинал свидетельства) и передача информации в иной форме недопустима. В некоторых случаях существующие технологии позволяют отказаться даже от этого, так как имеется возможность использования электронной подписи и т.п.

**ТЕЛЕРАБОТА ИЛИ ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД**

Появление новых информационных технологий привело к тому, что зачастую работа специалистов не требует их физического присутствия на рабочем месте. Так как результат работы не носит материальной формы, он может быть подготовлен и в дальнейшем передан ему в любом месте, а не только на территории нанимателя. Не вызывает удивления и работа в режиме on-line, когда наниматель и работник с помощью специальных технических средств поддерживают рабочий контакт, находясь в различных местах.

В качестве примера можно привести работу специалистов IT-компании, которые являются наиболее продвинутыми не только в плане дистанционного труда. Практика показывает, что ими активно используется территориальное деление производственного процесса, когда управляющий офис компании расположен в экономически развитом государстве, где продвижение их продукта наиболее экономически выгодно, а персонал, осуществляющий основную деятельность, например, производство программного обеспечения, живет и работает в иных странах, где стоимость трудовых ресурсов низкая для такого вида деятельности.

Кроме программистов, активно используют дистанционную форму трудовой деятельности лица, создающие объекты интеллектуальной собственности. Это дизайнеры, художники, писатели. Не требует постоянного рабочего места деятельность специалистов медиарынка, например, в области рекламы, деятельность в сфере информационных технологий, консалтинга и др.

В принципе, осуществлять трудовую деятельность дистанционно могут любые специалисты, чья работа не связана с материальными объектами (инструментами, приспособлениями и т.п.), результатом которой в основном также не являются материальные объекты.

Что же такое дистанционный труд? Что он собой представляет и каким образом осуществляется?

Было подсчитано, что если от 10 до 20 % работающих в США переключатся на дистанционную работу, то ежегодно будет сэкономлено около 23 млрд. долл., 1,8 млн. тонн загрязняющих веществ не будет выброшено в воздух, более 13 млн. тонн горючего не будет сожжено автомобилями, 3 млрд. часов не будет «убито» на дорогу с работы и на работу.1

Если рассматривать данный вопрос шире, то выполнение определенной работы может происходить как в рамках гражданско-правовых отношений, так и в рамках трудовых. Гражданско-правовые отношения, с одной стороны, более приемлемы для осуществления дистанционного труда, но в этом случае работник вовлекается в экономический оборот как практически полностью самостоятельный субъект, чего довольно часто не желает сам работник, так как, кроме выполнения непосредственно работы, он вынужден заботиться о поиске контрагентов, изучении рынка, самостоятельном обеспечении процесса деятельности ресурсами и повышении своего уровня как специалиста. В таком случае это физическое лицо несет все риски своей деятельности, и, что самое важное, это требует регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя.

Именно нежелание решать все эти задачи и приводит к тому, что многие отдают предпочтение трудовым, а не гражданско-правовым отношениям.

Довольно часто упоминается градация дистанционного труда, предложенная Урсулой Хьюс в специальном докладе для Европейской комиссии «Дистанционная работа и равноправие полов». В частности, она разделила дистанционную занятость на несколько основных видов. Ее выводы могли бы активно использоваться конкретными субъектами предпринимательской деятельности для развития дистанционного труда в их собственном бизнесе.

Непосредственно дистанционная занятость, рассредоточенная по нескольким местам: частично на дому, частично в местах, являющихся собственностью работодателя. Обычно такую работу выполняет квалифицированный, пользующийся полным доверием, профессиональный исполнительский персонал. Большая часть таких работ регулируется коллективными договорами.

Надомная работа. Выполняется полностью на дому. Часто включает в себя низкоквалифицированную работу из простых, но повторяющихся операций. Оплата по конечному результату. В большинстве случаев выполняется женщинами.

Внештатная дистанционная работа. Базируется целиком на надомной работе, но производится внештатными сотрудниками, выполняющими самые разнообразные задания на основе договоров с клиентом (писательская работа, редактирование, дизайн, компьютерное программирование и др.).

Мобильная дистанционная работа. Применение возможностей новых технологий в традиционных формах деятельности (торговые представители, инспектора, инженеры по эксплуатации и др.).

Работа в специально оборудованном офисе. Работа на расстоянии осуществляется на площадях работодателя и субподрядчика. Рабочие помещения обеспечиваются самыми современными телекоммуникациями.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НАДОМНОГО ТРУДА**

Отметим, что действующее трудовое законодательство в области дистанционного труда развито довольно слабо, хотя и предусматривает его возможность.

В частности, гл. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) содержит положения об особенностях регулирования труда работников-надомников.

В соответствии со ст. 304 ТК работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Сразу следует отметить, что, называя работников надомниками, по нашему мнению, ТК вовсе не ограничивает место выполнения их трудовой деятельности исключительно местом проживания. По общему правилу это место жительства, но не исключены и другие варианты, когда работа выполняется в каких-либо иных помещениях (принадлежащих работнику или другим лицам), к которым такой работник имеет доступ.

Особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных гл. 25 ТК, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Как можно заметить, данная глава содержит особенности труда именно работников-надомников. То есть их работа регулируется и иными нормами ТК, но с учетом особенностей, предусмотренных данной главой.

Общим является то, что работа надомников строится, как и со всеми иными работниками, на основе трудового договора. Это подтверждается положениями самой ст. 304 ТК.

Как гласит ст. 1 ТК, трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

**ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК**

Обращаем ваше внимание на то, что соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками-надомниками осуществляется в усеченной форме, так как становится невозможным выполнение тех правил, которые непосредственно связаны с работой на территории, принадлежащей или контролируемой нанимателем.

Как известно, внутренний трудовой распорядок - это регламент (порядок) выполнения работниками работы у нанимателя под его руководством и контролем. Внутренний трудовой распорядок регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми нанимателем с участием профсоюзов, и другими локальными нормативными актами по вопросам труда. В то же время работа надомника, и тем более дистанционного работника, если и подвергается контролю, то совсем в иной форме, нежели обычного работника, выполняющего свою трудовую функцию на территории, полностью контролируемой нанимателем.

Статья 307 ТК предусматривает, что в случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

В соответствии с ТК вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Считается, что данная норма связана с особенностями надомного труда: работник самостоятельно решает, когда (в какое время и в какие дни) ему работать, будь то рабочие или праздничные дни, дневное или ночное время, а наниматель не имеет возможности вести учет рабочего времени и контролировать работника. В то же время в отношении дистанционных работников данное правило может и не действовать. Активное развитие информационных технологий приводит к тому, что даже в условиях дистанционной формы занятости наниматель имеет возможность контролировать работника, а последний может работать и сверхурочно, и в выходные, и в праздничные дни с полной и достоверной фиксацией такого рабочего времени. В качестве примера можно привести дистанционного переводчика. Он может осуществлять синхронный перевод при проведении переговоров, находясь дома или в ином месте. При этом вполне возможно привлечение его к работе в выходной день и к выполнению работы сверх установленной ее продолжительности. Применение же онлайн-технологий позволяет применять нормирование рабочего времени и устанавливать необходимый нанимателю режим работы.

Кроме того, ТК прямо предусматривает, что как и в иных случаях, наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

**ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО**

Статья 305 ТК содержит положения о преимущественном праве на заключение трудового договора о выполнении работы на дому. Согласно ей такое право предоставляется:

1) женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов - до 18 лет);

2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);

3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в учреждениях образования в дневной форме получения образования;

6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Исходя из норм указанной статьи можно сделать вывод о том, что как действующая редакция ТК, так и предыдущие рассматривают форму надомного труда как некий «социальный придаток» обычного труда. То есть согласно положениям ТК к работникам-надомникам в основном отнесены те физические лица, которые каким-либо образом ограничены в осуществлении труда на обычных условиях. Иными словами, трудовое законодательство квалифицирует надомный труд по признакам, присущим работнику, а не самому труду. Таким образом, в ТК речь идет не о дистанционном труде как таковом, а о дистанционных работниках или работниках-надомниках, как они именуются в самом ТК.

Несмотря на это, по нашему мнению, положения гл. 25 ТК могут использоваться для заключения с работниками договоров и в сфере дистанционного труда. При этом придется соблюдать нормы трудового законодательства. Это несколько тормозит процесс развития дистанционного труда, так как он немного отличается от надомного, о чем было указано выше.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА**

Статьей 306 ТК предусмотрено, что организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, имеющих необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки, либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Как было сказано ранее, работа может выполняться не только в жилом помещении работника, но и в иных местах, а в отношении высококвалифицированного дистанционного труда выполнение работ не в домашних условиях распространено очень широко.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИМУЩЕСТВА РАБОТНИКА**

При обычной работе приоритетным является использование имущества нанимателя. Это связано с природой трудовых отношений, когда работник продает свои навыки и умение, но старается минимизировать риски, связанные с использованием собственного имущества. При рассмотрении надомного и особенно дистанционного труда наблюдается иная тенденция. Такая форма труда неизбежно приводит к более активному использованию собственного имущества работника. В связи с этим в ст. 306 ТК содержится оговорка по данному вопросу.

Рассматривая проблему использования имущества работника для выполнения обязанностей, принятых на себя по трудовому договору, можно отметить довольно часто встречающиеся вопросы: какое имущество имеет право использовать работник в своей работе, должно ли оно принадлежать ему на праве собственности? Например, работник общества с ограниченной ответственностью использует для выполнения своих должностных обязанностей компьютер, приобретенный его супругой. Возможны ли в таком случае оформление договора об использовании имущества в служебных целях и выплата работнику соответствующей компенсации? Для ответа на данные вопросы необходимо обратиться к ст. 106, 306 ТК, в соответствии с которыми работникам, использующим свои инструменты, оборудование, транспортные средства, приспособления и другое имущество для нужд нанимателя, выплачивается компенсация за их износ (амортизацию) в размере, определенном по договоренности с нанимателем.

Как видим, в ТК использовано такое определение имущества, как «свое». Дефиниция данной формулировки законодательством не предусматривается. В связи с этим под такими транспортными средствами, которые могут быть использованы для нужд нанимателя, можно понимать любое транспортное средство, находящееся в законном владении и пользовании физического лица, его использующего.

**ИМУЩЕСТВО, ПРИНАДЛЕЖАЩЕЕ ДРУГИМ ЛИЦАМ**

Принимая же во внимание общие положения гражданского законодательства, физические лица вправе использовать не только собственное имущество, но и имущество, принадлежащее на праве собственности иным лицам, но находящееся в пользовании у первых.

Данный вывод основывается еще и на том, что при использовании имущества для нужд нанимателя и выплате компенсации за его износ в соответствии со ст. 106 или 306 ТК отсутствует сделка по распоряжению таким имуществом и не возникает обязанность предоставления этого имущества нанимателю в пользование. Статьи 106 и 306 ТК говорят лишь о возможности выплаты компенсации за износ транспортного средства, использованного работником (обращаем внимание, что именно работником, а не нанимателем), для нужд нанимателя. В связи с этим отсутствует необходимость в наличии правомочий на совершение сделки с транспортным средством, в том числе и на согласие его собственника.

Трудовым кодексом предусмотрено, что конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов. Данные положения в полной мере касаются и дистанционного труда, так как по общему правилу жилые помещения не предназначены для осуществления трудовой деятельности, и в некоторых случаях его осуществление на дому может привести к нарушениям в сфере жилищного законодательства.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

Данное правило ТК не является особенностью надомного труда, так как по общему правилу именно наниматель обеспечивает работника всем необходимым. Но отметим еще одну существенную особенность. Как было сказано выше, работник-надомник может использовать для выполнения работы собственные инструменты, оборудование и механизмы, за что ему выплачивается компенсация. При выполнении работ на территории и под контролем нанимателя такое также возможно и в последнее время очень распространено.

**ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД**

Как видим, даже ТК предусматривает довольно много особенностей надомного труда. В частности, ему присуща самостоятельность работника, независимость в принятии решения и более активное использование собственных инструментов, механизмов и даже материалов.

Как мы указали, надомная работа является одной из многих разновидностей дистанционной формы занятости. Вообще, дистанционный труд по эффективности отличается от надомного так же, как крепостное право от трудовых правоотношений. Можно говорить, что за такой формой труда будущее, так как в нем заложен огромный потенциал и при его помощи возможно решение очень многих проблем, причем необязательно в сфере труда и экономических отношений.

Дистанционная занятость развивается и в нашей стране. Хотя мы не основываемся на опыте других стран, все же делаем бессознательные первые шаги. Многие из нас, сами того не подозревая, уже тем или иным образом используют дистанционный труд.

Это говорит о многом, в частности, о том, что рано или поздно вопрос внедрения дистанционного труда станет очень актуальным. На сегодняшний день, скорее, не мы продвигаем дистанционный труд, а он сам приходит в нашу жизнь и работу как нечто более эффективное и предпочтительное, нежели то, что используется сейчас. То есть мы внедряем его неосознанно.

В качестве примера можно привести бухгалтеров, которые, имея компьютеры, берут работу «на дом». Или более яркий пример: работа авторов, сотрудничающих со многими периодическими (печатными или электронными) изданиями. Такая работа в целом не привязана к месту редакции, к конкретному рабочему месту. Заказы на публикацию поступают авторам из редакции посредством сети Интернет, необходимые вопросы обсуждаются по телефону. Материал для публикации можно готовить в домашних условиях, частично - в пути на работу и обратно, а также в выходные дни. Готовый материал передается по электронной почте.

Как видим, все стадии работы с материалом - от создания до отправки готового варианта - могут осуществляться вне офиса, т.е. дистанционно. Многие авторы работают именно так, хотя и не подозревают, что их работа именуется дистанционной. Это происходит само собой, так как продиктовано временем, новыми технологиями и экономией. В принципе, возможно вовлечение в эту сферу труда работников многих других профессий. Задумайтесь, а так ли необходимо вам каждодневное посещение офиса, стоит ли это того? С учетом постоянного дефицита недвижимости и роста ее цены, а также стоимости аренды офиса, какую бы экономию составила работа сотрудников в дистанционном режиме? Можно смело ответить, что очень существенную. А кто из нас не столкнулся с таким благом цивилизации, как пробки, сколько времени мы проводим в них?

Дистанционному работнику не требуется добираться до офиса и обратно, а это уже ежедневная экономия от часа до двух. Соответственно, в год она составит от 250 до 300 часов, а это почти два месяца рабочего времени!

**ПРЕИМУЩЕСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА**

Говоря о пользе дистанционного труда, в первую очередь следует отметить его экономическую выгоду. Так, за необязательностью предоставления рабочего места, оргтехники у нанимателя снижаются расходы на аренду помещения и оборудования для рабочего места. Например, отделение IBM в штате Кентукки, перейдя на телеработу, сократило арендуемые площади с 44 000 кв. футов до 15 000 кв. футов. Только экономия на аренде составила 400 тыс. долларов в год.

Экономия даже в рамках одной компании может достичь высоких показателей. Если же рассматривать все государство в целом, речь идет об огромных суммах.

Причем дело не только в экономии на аренде или приобретении недвижимости. Само содержание рабочего места работника также накладно для нанимателя.

Когда вариант полного устранения работы в офисе неприемлем, возможно создание офисов с рабочими местами, используемыми при необходимости сразу несколькими сотрудниками. Так, по статистике, большинство работников используют свое рабочее место лишь на четверть от общего рабочего времени. Данное обстоятельство позволяет организовывать рабочие места, которые в течение дня будут использоваться несколькими сотрудниками. Например, один из офисов фирмы IBM в штате Нью-Йорк действует по правилу 80–20: 800 сотрудников используют только 200 рабочих мест.

К другим преимуществам относятся:

* увеличение гибкости штата персонала;
* рост производительности и эффективность труда.

Кроме того, дистанционная работа стимулирует рост доверительных и честных отношений между работником и нанимателем. Спрашиваете, почему так? Просто при такой работе происходит минимизация контроля со стороны нанимателя. И это оказывает положительное влияние на работника. Работник начинает в полной мере осознавать свою ответственность, ведь работа заключается не в посещении офиса на определенное время, а в реальном выполнении конкретного труда. Те же работники, которые этого не понимают или просто не желают работать, заметны сразу, так как теперь они не могут заявить нанимателю: «Ведь я же хожу на работу, никогда не опаздываю и не нарушаю дисциплину!» В данном случае это не показатель работы. Только реальный результат трудовой деятельности свидетельствует о том, что работник занимался своей работой. Помимо прочего, у работника появляются определенные преимущества. Теперь ему нет необходимости лишний раз делать вид, что он работает, или отчитываться о каждом своем шаге нанимателю. Снижается до минимума возможность конфликтов работника и нанимателя, что также благоприятно сказывается на производительности труда.

Как мы уже отмечали, дистанционная занятость приносит не только экономические дивиденды. Транспортная проблема, которую очень эффективно решает дистанционная форма занятости, приводит не просто к экономии топливно-энергетических ресурсов, но и улучшает экологическую обстановку.

В ряде штатов США действует закон, согласно которому фирмы, использующие телеработу, получают налоговые льготы, поскольку их сотрудники не загрязняют окружающую среду, приезжая в офис на автомобиле. Уже в 1994 году была начата программа Flexiplace, по которой первая тысяча федеральных служащих переводилась на работу через Сеть.

Экономия возможна даже за счет внешнего вида, так как дистанционному работнику нет необходимости уделять особое внимание одежде. Как это ни смешно звучит, но по статистике почти треть дистанционных работников трудятся босиком.

К сожалению, в Республике Беларусь не стимулируется развитие дистанционной формы занятости и телеработы, соответственно, не стимулируются работники и к большей самостоятельности и свободе в работе. Почему-то много внимания уделяется трудовой дисциплине, что не всегда оправдано. Самоцелью ставится дисциплина, а не конкретные результаты труда. Опоздание работника на работу признается существенным проступком в независимости от последствий.

Да, можно согласиться, что опоздание работника на предприятие с непрерывным циклом производства может привести к большим проблемам, но в иных сферах труда опоздание на несколько минут не приведет к сколь-нибудь значимым последствиям. Ведь дисциплина не должна существовать для самой дисциплины. Это абсурдно и не дает никакого результата. Развитие и повышение уровня квалификации работников неизбежно должно приводить к большей их самостоятельности. Работник должен сам осознать свою ответственность за выполняемую работу, а если это произойдет, контроль над ним будет излишним. Это имеет огромное значение для производительности труда, что и доказывает дистанционный труд.

**ПРАВОВЫЕ БАРЬЕРЫ**

Среди правовых барьеров для развития дистанционной формы занятости, в первую очередь, можно отметить консервативность нашего трудового законодательства, которое уделяет внимание лишь стандартной форме занятости работника: выполнению работ на территории нанимателя. Как мы указывали выше, действующий ТК предусматривает лишь один вид дистанционного труда - надомный. Но даже он не исключает постоянного физического контакта с нанимателем, начиная от приема на работу и заканчивая увольнением. Так, в соответствии со ст. 25 ТК началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами. Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий. После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

Все перечисленные нормы косвенно свидетельствуют о том, что работники и наниматель присутствуют в одном месте, а не удалены друг от друга. Да, можно попытаться оформить все эти документы с привлечением курьерских служб, но это значительно замедляет деятельность и влечет дополнительные издержки для сторон, даже если рассматривать труд на дистанции, так сказать, в пределах Республики Беларусь. Если же рассматривать наем иностранного персонала, то в этом случае барьер превращается в настоящую китайскую стену, растущую пропорционально количеству административных процедур, которые требуется выполнить. Уже одна необходимость получения лицензии на привлечение иностранной рабочей силы может надолго отбить у нанимателя желание иметь отношение с нерезидентами.

Кроме того, ТК предусматривает, что при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающих на работу и совместителей;

3) документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

4) страховое свидетельство государственного социального страхования;

5) справку о доходах плательщика и суммах исчисленных и удержанных налогов за период работы.

В иных случаях необходимо предоставить:

1) направление на работу в счет брони (для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством);

2) заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов);

3) декларацию о доходах и имуществе.

Одно лишь то, что работник должен предъявить указанные документы, говорит само за себя и не приветствует дистанционную форму занятости.

В соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.04.2008) (далее - Инструкция), трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше 5 дней, если работа в этой организации, у индивидуального предпринимателя и физического лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками, является для работника основной. При этом предусмотрено, что лица, принимаемые на работу не впервые, обязаны предъявить нанимателю оформленную в установленном порядке трудовую книжку. Прием на работу без трудовой книжки не допускается, если иное не предусмотрено Инструкцией. Имеющиеся у работников трудовые книжки старого образца обмену на новые не подлежат. Более того, п. 7 Инструкции прямо предусмотрено, что на работников-надомников, ранее не работавших, нанимателем заводятся трудовые книжки в порядке и на условиях, определяемых Инструкцией.

Много проблем может возникнуть у нанимателя и при увольнении дистанционного работника, например, из-за отсутствия физической связи между нанимателем и работником. В соответствии со ст. 50 ТК трудовая книжка при увольнении выдается работнику в день увольнения (в последний день работы). При этом за задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со ст. 79 ТК, которой предусмотрено, что при задержке выдачи трудовой книжки по его вине работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

Впрочем, если рассматривать дистанционную занятость в пределах Республики Беларусь, данная проблема не столь ощутима, так как расстояния не столь велики и встречи работника и нанимателя вполне возможны и не требуют крупных финансовых затрат. В то же время определенные проблемы приводят к тому, что наниматели не стремятся оформлять трудовые отношения с работниками и включать их в штат.

**КАК ИЗБЕЖАТЬ ПРОБЛЕМ**

Избежать многих вышеперечисленных проблем все же возможно. Например, в большинстве случаев, решением будет привлечение специалистов на гражданско-правовой, а не на трудовой основе. Гражданское законодательство намного более демократично и предоставляет сторонам правоотношений больше свободы, нежели трудовое, вплоть до того, что они могут строиться исключительно на доверительных отношениях, т.е. сделка может совершаться в устной форме. Но даже в этом случае определенные препятствия создает административное право. Так, п. 3.19 ст. 3 Закона Республики Беларусь от 22.12.1991 № 1330-ХII «О налогах на доходы и прибыль» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.12.2007) к затратам на оплату труда относит следующие расходы организации: «выплата вознаграждения гражданам, не состоящим в штате организации, за выполнение ими работ (оказание услуг) по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда), если расчеты с гражданами за выполненную работу (оказанную услугу) производятся непосредственно самой организацией. При этом размер вознаграждения за выполнение работ (оказание услуг) по договору подряда определяется исходя из сметы на выполнение этих работ (оказание услуг) и платежных документов».

Можно с уверенностью констатировать, что во многих случаях у проверяющих несомненно возникнут вопросы о правомерности отнесения к затратам, учитываемым при налогообложении, сумм вознаграждений по гражданско-правовым договорам, заключенным с физическими лицами на выполнение работ (услуг), когда заказчик и наниматель ни разу даже не встречались.

При этом нанимателям необходимо учитывать, что замена трудовых отношений гражданско-правововыми не достигается простым изменением названия договора, которым оформлены правоотношения между сторонами. Практика свидетельствует о том, что многие наниматели, стремясь минимизировать свои расходы или достичь иных целей, просто именуют трудовой договор, заключаемый с физическим лицом, договором подряда, что не всегда правильно. Необходимо иметь в виду, что договор - это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении прав и обязанностей. То есть это определенные правоотношения. Определение трудового договора было приведено выше. Оно также свидетельствует о том, что трудовой договор - это соглашение. Таким образом, называя трудовой договор договором подряда, наниматель ничего не меняет, и отношения между ним и работником есть не что иное, как трудовой договор.

Этому необходимо уделять особое внимание, так как в случае возникновения спора между работником и нанимателем к отношениям сторон будут применяться именно положения трудового законодательства, а не гражданского. В этом случае с работником расстаться будет не так просто, как считают многие наниматели. Это прекращение договора подряда, т.е. гражданско-правовых отношений не влечет особых последствий, увольнение же работника требует оснований и выполнения особых процедур.

**ПОДВЕДЕМ ИТОГИ**

Приведенная выше аргументация приводит к выводу, что на сегодняшний день дистанционная занятость в Республике Беларусь возможна лишь теоретически. Предусмотренная ТК возможность надомной работы лишь незначительная часть дистанционного труда, который мог быть с успехом использован. И хотя дистанционная работа напрямую не запрещается трудовым законодательством, на практике все же возникает множество проблем, особенно нормативно-правовых, которые развитие дистанционной формы занятости сводят на нет и делают ее реализацию проблематичной. Дистанционные трудовые отношения если и возможны, то только с высококвалифицированными специалистами, пользующимися полным доверием нанимателя. Не исключено развитие дистанционного труда в рамках гражданско-правовых отношений, но в этом случае определенные проблемы возникают уже у работника, так как он принимает на себя экономические риски своей деятельности, и, что самое главное, такая деятельность может привести к необходимости регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Еще раз хотелось бы отметить необходимость стимулирования этой формы занятости. Ведь как было сказано, она очень эффективна и может принести огромные «дивиденды» как для нанимателя и работника, так и для экономики государства. Необходимо создавать предпосылки для этого, устранять любые препятствия, например, устаревшие нормативно-правовые предписания, которые требуют прямого или косвенного присутствия специалиста на работе, ведения документооборота.

На сегодняшний день многие из этих ограничений не приносят каких-либо благ. Зачастую они мешают развитию новых форм трудовых отношений. Нельзя не согласиться с тем, что за последнее время технологии, применяемые в области трудовых отношений, существенно шагнули вперед. Трудовое же законодательство Республики Беларусь претерпевает лишь поверхностные изменения и существенно не менялось со времен СССР.

Представляется, что законодательство должно способствовать развитию трудовых отношений. Для этого необходимо дать возможность нанимателям и работникам вступать в новые формы отношений, которые позволяют активно использовать новые телекоммуникационные и другие технологии. Что же касается нанимателей и работников, то они могут и на сегодняшний день, пользуясь некоторой гибкостью законодательства, совершенствовать свои отношения в удобной для них форме.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск « Беларусь» 1997.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999г. Минск Амалфея, 2003 – 320с.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь: с коммент. к разделам / Коммент. В.Ф. Чигира. - 3-е изд. - Мн., Амалфея, 2000. - 704с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с.
5. В.Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
6. Дмитрук В.Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г. А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
8. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В. И. / Мн.; Амалфея, 1999. - 592с.
9. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.