

*Якуша С.А.*

*Студентка гр. 01001803*

*Юридический институт НИУ «БелГУ»*

*г. Белгород*

*Сороколетова М.А.*

*Старший преподаватель*

*Кафедра трудового и предпринимательского права НИУ «БелГУ»*

*г. Белгород*

## **К ВОПРОСУ О РЕФОРМИРОВАНИИ ИНСТИТУТА УДАЛЁННОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ**

***Аннотация:** автором в статье рассмотрены процессы применения дистанционного (удалённого) труда в соответствующей сфере деятельности. Проанализирована система применения дистанционного труда. Приведены положительные и отрицательные черты использования данного труда. Сделан вывод о том, что дистанционный труд требует социально-правового развития и совершенствования.*

***Ключевые слова:** трудовое право, удалённый труд, дистанционный труд, COVID-19.*

***Abstract:** The author in the article discusses the processes of using remote labor in the relevant field of activity. The system of remote labor application is analyzed. The positive and negative features of the use of this work are given. It is concluded that remote labor requires social and legal development and improvement.*

***Key words:** labor law; remote work; teleworking, COVID-19.*

Бесспорно, что активное развитие механизма использования так называемого «дистанционного труда» является неотъемлемой составляющей модернизации и «осовременивания» всех областей общества: политической, экономической, правовой и культурной. Пик развития данного трудового явления, безусловно, пришёлся на 2020 г., когда создавшиеся социально-эпидемиологические условия поставили перед участниками трудовых отношений сложную задачу по одновременному сохранению здоровья работников и обеспечению бесперебойного рабочего процесса. По существу, населением мира были созданы предпосылки для виртуализации рабочего пространства, созданного реальным взаимодействием работников и работодателей в имеющихся социально-правовых отношениях.

На наш взгляд, тот факт, что в прошедшем году работодатели отдали ветку первенства не классическим методам работы и тем самым сохранили за работниками гарантированное Конституцией право на здоровье [1], кроме данного факта, также положительно сказалось на гибкости рабочего процесса. Работники «на удалёнке» получили возможность самостоятельно распорядиться рабочим временем, развить навыки самоорганизации и, кроме этого, использовать все имеющиеся возможности для извлечения дополнительных доходов. В конечном итоге неоспоримо то обстоятельство, что сфера удалённого труда значительно расширилась как во всём мире, так и в Российской Федерации. Даже после ослабления карантинных мер многие работодатели приняли сознательное решение сохранить возможность работников выполнять свои трудовые функции вне закреплённого за ними рабочего места в согласовании с нормами права, установленными Трудовым кодексом России [2].

Однако стоит отметить, что принятие решения о переходе на применение дистанционного труда не могло быть совершённым в одночасье. До переломного момента в генезисе трудовых отношений и форм их реализации Российская Федерация, на наш взгляд, прошла большой

подготовительный этап. Так, развитие рыночной модели экономики в отечественной правовой действительности, уменьшение удельного веса больших промышленных организаций, ориентированных на процесс, и активное развитие малого предпринимательства, ориентированного на результат, вызвали потребность в реорганизации основных принципов и моделей существования трудовых отношений. В настоящее время отпадает необходимость непрерывного присутствия работника на рабочем месте и, соответственно, потребность в контроле рабочего времени. Работодатель ждёт от своего работника эффективности и результативности, которые, в конечном итоге, зачастую можно получить и вне нахождения на своём рабочем месте.

В науке происходящую трансформацию трудовых процессов называют термином «флексбилизация», которая описывает гибкость трудовых отношений, их подвижность и снижение уровня напряжённости.

В целом, по нашему мнению, удалённый труд обладает рядом характерных черт. Мы к ним отнесём следующие:

- во-первых, данное явление применяется в рамках трудовых отношений;
- во-вторых, право на труд и выполнение возложенных трудовых функций реализуется посредством использования виртуального пространства с использованием возможностей современных ЭВМ;
- в-третьих, место выполнения труда не совпадает с местом нахождения работодателя (например, офиса);
- в-четвёртых, работник наделён большей автономией по распоряжению рабочим временем

Стоит заметить, что развитие правового регулирования дистанционного труда в России и за рубежом происходило в критически полярных условиях. Например, в Европе под воздействием глобализации и в условиях ослабления коллективных трудовых прав «проросла» идея индивидуального трудового регулирования каждой конкретной отношений между работником и

работодателем. В то же время, по нашему мнению, в отечественной правовой и экономической сферах процессы децентрализации трудового регулирования происходили в определённой степени с целью развития международных инвестиционных проектов и зарубежного партнёрства.

Однако необходимо оговорить и тот момент, что использование удалённого труда в части носит и негативных характер, имеющий социальную природу. Так, отсутствие надлежащего уровня правовой культуры среди работников, существование явления правового нигилизма, стремление не брать на себя дополнительные трудовые нагрузки, заикленность на трудовом процессе, а не на его результативности привело работодателей к необходимости в отдельных случаях искать возможности не переводить трудовой процесс в дистанционный формат.

Из вышеперечисленного следует бесспорный вывод, что использование удалённого труда имеет как негативные, так и позитивные составляющие. К последним можно отнести снижение затрат на организацию физического рабочего места для работника, аренду и содержание офисных помещений. Кроме того, можно с оговоркой утверждать, что переход на удалённый труд снизил степень ответственности работодателя в сфере охраны труда, т.к. фактически именно работник начал отвечать за создание надлежащих условий его труда. Такое положение дел закономерно ввиду того, что работодатель лишён возможности обустроить рабочее пространство для своего работника в пределах жилого помещения, имеющего совершенно иное целевое предназначение, отличное от промышленного или офисного целеиспользования [3, С. 154].

В то же время работодатели не были лишены возможности контролировать рабочий процесс в период использования удалённого труда, т.к. механизм постановки производственных задач сохранился в той же степени, в какой видоизменился механизм взаимодействия внутри рабочего коллектива. Возникла возможность развить границы подбора персонала за

счёт граждан, заинтересованных в неполном рабочем дне или частичной занятости. Безусловно, эффективное взаимодействие стало возможным благодаря активному использованию виртуального общения – социальных мессенджеров или специализированных интернет-программ, созданных для контроля и поддержания взаимодействия внутри организаций (например, Bitrix, 1С и прочие).

Удалённый труд имеет положительные черты также и для работников. В частности, организация домашнего рабочего пространства позволила отказаться от трат на трансфер до офисного рабочего места. Кроме того, удалённый труд предоставил возможность получать доходы маломобильным категориям граждан. Или, наконец, минимизировал риски создать трудовой конфликт между работодателем и работником, вынужденным осуществлять уход за некоторыми членами семьи. Кроме того, выполнение трудовых функций в дистанционном формате в определённой мере позволило расширить трансграничные возможности трудоустройства [4, С. 375].

Говоря о правовом регулировании дистанционного труда, заметим, что его применение должно отвечать некоторым требованиям. Мы к ним относим такие, как:

- единство правового статуса работника, осуществляющего трудовые функции в удалённом формате, и работника, трудящегося по месту нахождения работодателя;
- добровольный характер применения дистанционного труда (кроме форм-мажорных случаев);
- наличие особенного порядка заключения трудового договора с использованием возможностей сети Интернет;
- предусмотрение особого порядка защиты персональных данных работника, выполняющего дистанционные трудовые функции;
- особый учёт рабочего времени удалённого работника;

- регламентация процесса взаимодействия внутри коллектива посредством применения специальных технических возможностей и прочее.

Таким образом, проведя анализ удалённого (иными словами – дистанционного) труда как формы реализации трудовых отношений и оканчивая нашу статью, подытожим, что когда мы говорим о дистанционном труде, то, с одной стороны, тем самым указываем на новшество в выполнении трудовых функций работников, а с другой – подразумеваем, что институт удалённого труда должен сохранять свою силу в качестве формы права с возможностью его практического использования в повседневном регулировании трудовых правоотношений и дальнейшего развития.

#### **Использованные источники:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

3. Новикова М. В. Дистанционный труд. Преимущества дистанционной занятости // Вестник НИБ. 2020. № 39. С. 152-158.

4. Стребкова А.А. Дистанционный труд: развитие, проблемы, перспективы // Вопросы российской юстиции. 2020. № 7. С. 374-381.