

Проблемы теории правового регулирования деятельности дистанционных работников и перспективы их разрешения

Дудченко Светлана Викторовна

Кандидат наук

Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина, Москва,
Россия

E-mail: Dudchenko.S@mail.ru

Problems of legal regulation of activity theory of remote workers and the prospects for their resolution

Дудченко Светлана Викторовна

Соискатель РГУ Нефти и газа им. И.М. Губкина,

юридический факультет, Москва, Россия,

начальник отдела документационного обеспечения

ООО «Газпром межрегионгаз Краснодар»

E-mail: Dudchenko.S@mail.ru

Problems of legal regulation of activity theory of remote workers and the prospects for their resolution

Аннотация. В статье показывается, что дистанционные работники составляют новый класс занятости, которая в достаточной степени не имеет равновесного правового регулирования. Предлагается установление дополнительного режима в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: работник, дистанционная работа, законодательство, регулирование, перспектива.

Annotation. The paper shows that remote workers make up the new class of employment which adequately has no equilibrium regulation. It is proposed to establish an additional mode in the labor legislation.

Keywords: worker, telework, legislation, regulation, perspective.

Несмотря на научно-технический прогресс и развитие информационного общества происходят постоянные изменения в экономике, ведь социально-трудовые отношения динамично трансформируются к новым требованиям рынка труда. У работников возникают инновационные потребности, например, выполнять трудовые обязанности на расстоянии. Мобильность становления новых форм и видов трудовых отношений требуют обуславливают потребность их общетеоретического исследования. Полная занятость работников на сегодня является одной из наиболее актуальных проблем для научного анализа.

Полная занятость на рынке труда в настоящее время быстро развивается и быстро трансформируется в разновидности гибкой занятости. А это, соответственно, требует выработки механизма регулирования социально-трудовых отношений и государственного регулирования занятости в условиях дистанционной занятости.

К тематике сущности и значения дистанционной занятости работников обращались в той или иной степени разные ученые в своих научных исследованиях. Функционирование и развитие глобальной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры, инновационный способ хозяйствования, усложнение экономических связей дали основания высказывать мнение о зарождении экономики нового типа, направленной не в экстенсивное

производство и использование имеющихся ресурсов государства, а на интенсификацию науки и техники, создания изобретений и получение новых результатов научных исследований с целью их дальнейшей коммерциализации. Так, благодаря новым достижениям в телекоммуникационной сфере перед стандартными трудовыми отношениями открываются новые возможности - возможность поддержания контакта работника с работодателем на расстоянии.

Электронный сегмент рынка труда только формируется, но темпы его развития опережают начала соответствующих институтов и принятия необходимых мер правового, организационного, политического характера для обеспечения легитимности дистанционной занятости и создание условий для ее эффективного использования.

Работников, работающих на условиях дистанционной занятости, называют «дистанционными работниками». Наиболее серьезное определение понятия «дистанционный работник» содержится в толковом словаре Macmillan Dictionary, где разъясняется, что под данным понятием следует понимать лицо, работающее дома, используя при этом компьютер и общаясь с офисом или покупателями по телефону, факсу или электронной почте. Тем не менее, не стоит ограничиваться только указанными способами общения. Это также могут быть социальные сети (facebook, вконтакте) или специальные программы (например, skype). Использовать также не обязательно именно компьютер, ведь есть возможность применения и смартфонов и гаджетов. Итак, можно констатировать, что сущность дистанционной занятости работников заключается в том, что все условия, необходимые для качественного выполнения лицом своих трудовых обязанностей созданные за пределами офиса, не привязывают работника к обязательному посещению офиса. Эти трудовые условия могут быть созданы дома или в другом месте.

Полная занятость на международном рынке трудовых ресурсов является относительно молодой формой трудоустройства, которая прошла тернистый путь до момента популяризации и поддержки со стороны законодателей. Этот путь сопровождался и объективными экономическими причинами для развития (мировой нефтяной кризис), и попытками учредителей данной концепции ее популяризировать (первая национальная конференция по телеработе 1982 года в США, и процессом распространения в других странах (открытие телецентров в Швеции и Швейцарии, введение дистанционной мобильной работы для японского подразделения компании IBM), и к моменту ее законодательного закрепления и фактически отнесения к традиционным формам занятости.

Особое внимание вопросу дистанционной занятости работников еще с середины 90-х гг. XX в. уделяет МОТ. Так, 20.07.1996 г. указанной организацией принята Конвенция № 177 «О надомном труде»[1]. Уже в 1997 году в телеработе в Европе было привлечено более 2 млн. граждан, в США - 11 млн. населения. По оценкам экспертов WorldWork, в 2009г. количество дистанционных работников в США достигла 100 млн человек. В Великобритании количество дистанционно занятых работников по состоянию на 2011 г. составляло 3,1 млн. человек. На основе этого следует, что полная занятость соответствует требованиям информационного общества, ритма жизни работников и развития научно-технического прогресса.

Также стоит отметить, что значительный вклад на этом этапе в исследование «работы на расстоянии» внесла Международная организация труда (МОТ), специалисты которой в рамках концепции «Достойной работы» проводили анализ дистанционной занятости, что позволило в 2001 опубликовать книгу Витторио ди Мартино «На пути к работе на расстоянии», где рассматривались изменения в содержании удаленной работы и предлагались собственные подходы к исследованию данного явления.

Значение дистанционной занятости проявляется в том, что она представляет собой положительные сдвиги в социально-трудовых отношениях. Так, внедрение дистанционной занятости несет положительные моменты для рынка труда отмечая, что применение нестандартных форм занятости позволяет усиливать гибкость рынка труда, но это происходит в основном за счет социальной защищенности работников, поскольку правовая база для регулирования нетипичных трудовых отношений практически отсутствует.

Как утверждают ученые, чрезвычайно важным является то, что благодаря электронной дистанционной работе существенно увеличится объем занятости по интернет-специальностям. В области программирования Российская Федерация вполне конкурентоспособна на мировом рынке, и нам следует активно развивать имеющийся потенциал. Расширение деловых возможностей, созданное в результате беспрепятственного развития электронной сети, даст возможность многим специалистам остаться на родине, получать более высокую заработную плату, тратить заработанные средства, а также вкладывать их в развитие экономики страны, а не экспортировать свои таланты и доходы за границу. Но для внедрения дистанционных форм занятости следует сделать некоторые изменения. Необходимо вносить соответствующие изменения в действующее трудовое законодательство для введения качественных условий для развития дистанционной занятости работников на практике. Более того, в настоящее время отсутствует вообще нормативно-правовое обеспечение исследуемого вопроса на должном уровне.

Основными преимуществами дистанционной занятости являются: сокращение расходов работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест; существенная экономия времени, энергии и средств работника за отсутствия транспортных проблем; рост производительности труда при ее организации в соответствии с индивидуальными запросами индивида в комфортных домашних условиях; уменьшение загрязнения окружающей среды из-за сокращения транспортных потоков; возможность повышения деловой активности дистанционно работающих; некоторые слои населения (люди с инвалидностью, женщины с малолетними детьми и др.) благодаря новым технологиям занятости получают возможность работать, не покидая дом; предприниматели могут привлекать работников, не обеспечивая последних рабочим местом. Отсюда следует, что позитив развития дистанционной занятости имеет правовой, экономический, социальный и экологический характер[2].

Полная работа имеет немало преимуществ как для работника, так и для работодателя. Работнику не очень удобно тратить свое время и средства на проезд на рабочее место, тем более в условиях больших городов, с их постоянными транспортными заторами в часы пик. Кроме того, если касаться интеллектуального труда, то можно увидеть, что она требует значительной сосредоточенности и концентрации, чего в условиях бурной офисной жизни в большинстве случаев достичь невозможно. Для работодателей также может быть удобным такое средство организации наемного труда как экономия офисного пространства, энергоресурсов, оборудования (например, компьютерной техники) и т.д.

Удаленная (дистанционная) форма занятости с применением информационно-коммуникационных технологий дает возможность дистанционно выполнять работу, которую раньше выполняли на рабочем месте. Это не только минимизирует затраты работодателя, но и дает возможность практически всем категориям населения удаленно зарабатывать средства к существованию. В частности, отсутствует необходимость постоянно находиться работнику на рабочем месте, ценится больше время отдыха, поскольку последний может за более короткий срок выполнить все трудовые обязанности в течение рабочего времени.

Эффективное применение удаленная работа находит в IT-сфере: системные админи-

страторы, разработчики, веб-мастера и дизайнеры, аналитики и другие специалисты информационных технологий могут обслуживать и консультировать клиентов удаленно, решая во Всемирной сети все возникающие вопросы. Как видим, указанные профессии являются одними из передовых в информационной трансформации общества[3].

В ЕС в 2005г. было проведено масштабное исследование дистанционного труда, в ходе которого было установлено, что в странах ЕС около 7% работников вовлечены в дистанционных форм труда одну четверть своего рабочего времени и более, а 1,7% работников работают дистанционно почти все свое рабочее время. Удаленная работа теряет характерные признаки трудовых правоотношений: работник не находится под непосредственным контролем работодателя, так и вопросы трудовой дисциплины, охраны труда (возможность работодателя ее обеспечить) и взаимной ответственности сторон оказываются под вопросом.

На уровне ЕС в 2002г. социальными партнерами было заключено Рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей. Удаленная работа нередко осуществляется на оборудовании, принадлежащем работнику. В ст. 7 Соглашения указывается, что по общему правилу оборудования для работы должно предоставляться работодателем. В любом случае, вопрос об использовании оборудования необходимо заранее обсуждаться сторонами и закрепляться в трудовом договоре. В ст. 6 говорится о необходимости конфиденциальности дистанционных работников. Как указывается в этой статье, установка оборудования для наблюдения за деятельностью дистанционных работников допускается только в соответствии с положениями Директивы ЕС 90/270 / ЕЕС о минимальных требованиях охраны труда при работе с оборудованием с видеомониторами[4]. Данная норма, которая предусматривает контроль за дистанционными работниками, связана с повышенным беспокойством работодателей, потому что удаленная работа связана с риском потери важной информации, принадлежит работодателю. Согласно ст. 5 Соглашения, работодатель несет ответственность за принятие необходимых мер, направленных на сохранение предоставленных дистанционным работникам для профессиональной деятельности данных, в частности, в электронном виде. Работодатель обязан информировать работников о действующем законодательстве и корпоративных правилах по защите данных, в частности, об ограничении пользования электронным оборудованием и Интернетом, а также об ответственности за несоблюдение этих требований и ограничений.

Одной из проблем, связанной с дистанционной работой, считается недостаточное привлечение дистанционных работников в процесс производственного обучения и повышения квалификации по сравнению с обычными работниками. В ст. 10 Соглашения указывается, что дистанционные работники в этом вопросе должны обладать равными возможностями с основными работниками. Кроме того, в этой статье указывается, что дистанционные работники должны проходить необходимое обучение по техническому оборудованию, которое им предоставляется.

Особенности регулирования труда работников, работающих вне места расположения работодателя, установлены и в законодательстве Российской Федерации. 19 апреля 2013 вступил в силу Федеральный закон от 5 апреля 2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [5], согласно которому в Трудовой Кодекс РФ введена новая глава 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников[6]. Федеральный закон урегулировал отношения, которые сложились в современной практике, когда работодатели нанимают работников, работают, не находясь в помещениях, принадлежащих работодателям. Если раньше такие работники чаще всего

оформлялись работодателями как надомники, то теперь в ТК РФ есть отдельная глава, в которой предусмотрены особенности регулирования труда данной категории работников[7].

Федеральным законом определено понятие дистанционной работы. Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией 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 находятся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с его выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Из данного определения можно выделить два основных признака дистанционной работы. Во-первых, такая работа выполняется вне места нахождения работодателя, его обособленного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находятся под контролем работодателя. Этот признак отличает дистанционных работников не только от работников, которые работают на объекте (в офисе) работодателя, но и от надомных работников, работающих на дому, так как дом сотрудника в данном случае считать рабочим местом, что косвенно находится под контролем работодателя. Справедливо сказать, что у дистанционных работников в принципе нет рабочего места в юридическом смысле этого слова (определение рабочего места дано в ст. 209 ТК РФ).

Во-вторых, вторым признаком дистанционной работы является использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в том числе сети Интернет). Данный признак можно считать второстепенным, поскольку использование сетей общего пользования характерно для многих видов работ, выполняемых на объекте работодателя. Несмотря на то, что национальным трудовым законодательством не урегулировано использование дистанционной занятости, на практике эта форма широко используется на рынке труда, в частности в секторе услуг.

Оценка трудовых отношений в сфере дистанционной занятости обнаружила такие проблемные вопросы: законодательством не урегулированы трудовые отношения в сфере дистанционной занятости по условиям труда, организации рабочего места, охране труда, заработной платы; работники, которые работают дистанционно, не умеют правильно рассчитывать затраты средств и времени на организацию работы на дому; договорные отношения между ее участниками формируются преимущественно хаотично. Таким образом, у работодателей появляется возможность в скрытой форме переводить расходы, связанные с организацией домашнего рабочего места, на заработную плату дистанционно занятых работников. Формирование таких отношений позволяет отдельным участникам отношений получать не обоснованные дополнительные выгоды и снижает защищенность работников. Работники не могут в полной мере реализовать свои права, но в полном объеме должны выполнять возложенные на них обязанности.

Итак, подводя итоги, можем отметить, что полная занятость работников - чрезвычайно нужная форма трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Полная занятость несет собой положительные изменения как для отдельных граждан, так и для общества в целом, способствует развитию новых форм трудовых отношений, стабилизации экономики, повышает уровень жизни населения.

References

1. Konvencija N 177 Mezhdunarodnoj organizacii truda "O nadomnom trude" (Zakljuchena v g. Zheneve 20.06.1996) // Dokument opublikovan ne byl.
 2. Direktiva N 90/270/EJeS Soveta Evropejskih soobshhestv "O minimal'nyh trebovanijah bezopasnosti pri rabote s displejnym oborudovaniem (Pjataja ot del'naja direktiva v znachenii stat'i 16 (1) Direktivy 89/391/EJeS)" [rus., angl.] (Prinjata v g. Brjussele 29.05.1990) (s izm. i dop. ot 20.06.2007) // Direktiva na anglijskom jazyke opublikovana ne byla.
 3. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 N 197-FZ (red. ot 30.12.2015) // Sobranie zakonodatel'stva RF, 07.01.2002, N 1 (ch. 1), st. 3.
 4. Federal'nyj zakon ot 05.04.2013 N 60-FZ "O vnesenii izmenenij v ot del'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii" // Sobranie zakonodatel'stva RF, 08.04.2013, N 14, st. 1668.
 5. Ahmetshina V.R. Trudovaja zanjatost' naselenija: ponjatie, sushhnost', struktura // Nauchnye trudy Centra perspektivnyh jekonomicheskikh issledovanij. 2011. №4. S. 145-152.
 6. Breev B.D. Zanjatost' naselenija v Rossii: sovremennost' i perspektivy // Jekonomicheskaja nauka sovremennoj Rossii. 2011. №4. S. 24.
 7. Konobevcev F.A. Distancionnoe upravlenie personalom: pravila obshhenija, kommunikacii // Kadrovik. Kadrovij menedzhment. 2011. № 9. S. 12.
- [1] Конвенция N 177 Международной организации труда "О надомном труде" (Заключена в г. Женеве 20.06.1996) // Документ опубликован не был.
- [2] Конобеццев Ф.А. Дистанционное управление персоналом: правила общения, коммуникации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. С. 12.
- [3] Ахметшина В.Р. Трудовая занятость населения: понятие, сущность, структура // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. 2011. №4. С. 145-152.
- [4] Директива N 90/270/ЕЭС Совета Европейских сообществ "О минимальных требованиях безопасности при работе с дисплейным оборудованием (Пятая отдельная директива в значении статьи 16 (1) Директивы 89/391/ЕЭС)" [рус., англ.] (Принята в г. Брюсселе 29.05.1990) (с изм. и доп. от 20.06.2007) // Директива на английском языке опубликована не была.
- [5] Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 08.04.2013, N 14, ст. 1668.
- [6] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
- [7] Бреев Б.Д. Занятость населения в России: современность и перспективы // Экономическая наука современной России. 2011. №4. С. 24.

Источники и литература

- 1) 1. Конвенция N 177 Международной организации труда "О надомном труде" (Заключена в г. Женеве 20.06.1996) // Документ опубликован не был.
- 2) 2. Директива N 90/270/ЕЭС Совета Европейских сообществ "О минимальных требованиях безопасности при работе с дисплейным оборудованием (Пятая отдельная директива в значении статьи 16 (1) Директивы 89/391/ЕЭС)" [рус., англ.] (Принята

в г. Брюсселе 29.05.1990) (с изм. и доп. от 20.06.2007) // Директива на английском языке опубликована не была.

- 3) 3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
- 4) 4. Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 08.04.2013, N 14, ст. 1668.
- 5) 5. Ахметшина В.Р. Трудовая занятость населения: понятие, сущность, структура // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. 2011. №4. С. 145-152.
- 6) 6. Бреев Б.Д. Занятость населения в России: современность и перспективы // Экономическая наука современной России. 2011. №4. С. 24.
- 7) 7. Конобевцев Ф.А. Дистанционное управление персоналом: правила общения, коммуникации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. С. 12.

Слова благодарности

спасибо за внимание