

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

Ю.О. АЛМАЕВА,

старший преподаватель

*Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права
(г. Казань)*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТЕЛЕРАБОТЫ В ДЕЙСТВУЮЩЕМ РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Изменчивость экономического роста, уменьшение спроса на рабочую силу на рынке труда, экономический кризис – совпадение этих процессов с возникновением новых сфер бизнеса, быстрыми темпами развития информационных и коммуникационных технологий, а также стремление самих работников к индивидуализации и независимости, разнообразие их ожиданий от выполняемой работы поднимают вопросы о формировании более свободной от жесткого централизованного законодательного регулирования системы трудовых отношений, о нахождении новых путей организации трудовых ресурсов и распределении рабочего времени.

Известно, что темпы социально-экономических и политических процессов постоянно увеличиваются, а изменения во всех сферах жизни общества происходят с нарастающей быстротой. Ускорение темпов развития социальной действительности, в частности динамика трудовых взаимоотношений между сторонами, не могло не отразиться на состоянии действующего российского трудового законодательства. В этой ситуации особое значение приобретает адаптация трудового законодательства к происходящим изменениям, достижение качественного уровня, соответствия им [1, с. 107]. Получается, что несвоевременное внесение корректив в правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений неизбежно влечет коллизии между содержанием действующих правовых норм и потребностями нового юридического оформления изменившейся ситуации.

Бесспорно, решить вопрос, соответствует ли правовой акт современному уровню развития общества – трудность, преодолеть которую не-

просто. По утверждению Н.А. Абузаровой, «соответствие закона состоянию общества зависит от того, насколько точно оценено, определено это соотношение, предусмотрены последствия применения закона. И то, и другое сделать не так легко, как может показаться на первый взгляд. Объясняется это сложностью и изменчивостью самого объекта оценки: общества» [2, с. 17].

Целям осознания и нормативного оформления запросов общества в социально-трудовых отношениях служит, как представляется, правовой мониторинг, который за последние годы приобрел определенные организационные и методические свойства. Послания Президента РФ и другие формы выражения правовой политики государства в сфере труда, планирование работы парламента создают основу для своевременного решения проблем, продиктованных потребностями реальной действительности, на законодательном уровне [3, с. 14].

Несмотря на то, что несоответствие законов темпам развития общества не всегда заметно, а для неспециалистов может быть и вовсе неза-

метно, в различных источниках отмечается, что традиционное российское трудовое законодательство не в полной мере учитывает происходящие перемены в обществе и экономике, что препятствует реализации интересов участников трудовых отношений. Речь идет о миграционной политике, о необходимости правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости и т.д.

Следует, кстати, отметить, что поиски средств, усиливающих гибкость правового регулирования труда в странах Запада, привели к законодательному закреплению видоизменений классических признаков традиционных трудовых отношений.

Так, предусмотренная испанским законодательством возможность заключения договоров на замещение предполагает разделение имеющейся работы между работниками. В соответствии с этим договором на 50% уменьшается продолжительность рабочего времени, а в освободившееся время работа выполняется лицом, нанятым на условиях неполного рабочего времени.

Соглашение о разделении работы, получившее особую популярность в Нидерландах, Великобритании и Ирландии, предполагает заключение двух договоров с разными работниками, которые делят между собой заработную плату и различные льготы. Чтобы избежать риска выполнения всего объема работы одним работником, специальное законодательство Германии регулирует случаи возможного оставления на работе, предусматривая заключение дополнительного соглашения или обуславливая замену отсутствующего работника острой необходимостью самого предприятия. Однако во Франции, Италии, Испании профсоюзы рассматривают данную форму гибкого использования труда как угрозу сложившейся модели договора с условием полной занятости [4, с. 98].

В настоящее время в связи с социально-экономическими изменениями, обусловленными глобализацией экономики, развитием и широким использованием телекоммуникационных и информационных технологий и другими факторами, появляются совершенно особые формы работы, которая может быть осуществлена работником как непосредственно в фирме, так и вне ее пределов. Этот вид занятости, основанный на удалении от традиционного рабочего места, осуществляемый

в гибком режиме рабочего времени и с использованием современных технологий в качестве основы организационных связей, получил название телеработы (телетруда) [5, с. 18].

В частности, работник, самостоятельно организуя и с учетом указаний фирмы выполняя свою работу, отправляет окончательный результат в фирму. При этом такой работник может сотрудничать одновременно с несколькими фирмами, однако, поскольку он состоит в штате предприятия и, соответственно, подчиняется внутреннему трудовому распорядку организации, может быть ею проконтролирован. У работодателя больше нет необходимости осуществлять контроль над тем, как и когда соответствующая работа выполняется [4, с. 98].

Отсюда следует, что поскольку основной объем выполняемой работы приходится на работу в домашних условиях, дистанционный труд можно рассматривать как особую разновидность известного трудового праву надомного труда. Хотя в правовых системах зарубежных стран единой точки зрения относительно правовой природы этого явления не сложилось. Законодательство Великобритании, например, исходит из того, что это вовсе не особый вид работы, а лишь один из нетрадиционных способов ее выполнения.

Впервые интерес к концепции телеработы в начале 70-х гг. XX в. в США был обусловлен проблемой экономии энергоресурсов после первых нефтяных кризисов и загрязненностью воздуха от выхлопных газов автотранспорта. Предложение Джека Найлза использовать потенциал информационных технологий в целях уменьшения использования транспорта стало экспериментально апробироваться на практике уже через несколько лет [6].

На законодательном уровне на тему телеработы заговорили в Калифорнии в 1989 г. Хотя в законодательном акте условия ее применения оговаривались лишь для предприятий с количеством сотрудников более 100 человек, в целом эта государственная инициатива послужила толчком к более широкому внедрению телеработы [7]. Сегодня в условиях экономического кризиса использование труда мобильных и удаленных работников в Великобритании привело к сокращению расходов компаний и сохранению многих рабочих мест [8].

Сегодня зарубежная практика различает следующие виды телеработы:

- надомная телеработа, при которой трудовые обязанности, по меньшей мере один рабочий день в неделю, осуществляются на дому; в пути на работу используется персональный компьютер; в качестве средств связи с работодателем и коллегами по работе используются факс, телефон и электронная почта;

- дополнительная телеработа, на долю которой приходится менее одного рабочего дня в неделю вне офиса, однако этот вид занятости является дополнительным к традиционной занятости работника на своем рабочем месте;

- телеработа в специализированном телецентре, где рабочие места для телеработников сторонних организаций оснащаются оргтехникой, средствами коммуникации организацией-посредником;

- мобильная телеработа, когда работники выполняют свои трудовые обязанности как минимум 10 часов в неделю вне дома и вне своего рабочего места (в командировках, на объектах клиентов/заказчиков, в пути следования на работу) и используют компьютер для связи с организацией в режиме *on-line* [9, с. 108].

Преимущества дистанционной занятости для самих трудящихся, если телеработа не смущает работника своей изоляцией от трудового коллектива, очевидны и наблюдаются в возможностях использовать гибкий график работы, работать в уединенной и более комфортной обстановке, проводить больше времени в привычной социальной среде. Труд в режиме телеработы ведет к экономии времени и снижению расходов на транспорт.

Опыт США и некоторых европейских стран показывает, что организация труда на принципах удаленной занятости может быть одинаково выгодной для обеих сторон трудовых правоотношений. Для организации-работодателя подобные условия труда могут позволить уменьшить затраты на оплату офисных и иных помещений, привлечь более широкий контингент персонала (сотрудников, живущих в другом городе, регионе).

Дистанционная удаленность от организации может быть особенно привлекательна для лиц в состоянии временной нетрудоспособности, с ограниченными возможностями и для лиц с

семейными обязанностями. Именно поэтому с 2003 г. в Великобритании в отношении работников, имеющих детей-инвалидов до 18 лет или детей в возрасте до 6 лет, закреплено право требовать от работодателя предоставления гибкого режима работы, вплоть до телеработы. Позднее это право было распространено и на работников, ухаживающих за взрослыми членами семьи, имеющими серьезные заболевания. С 6 апреля 2009 г. в связи с произошедшими изменениями в законодательстве [10] право использовать гибкий график работы с возможностью выполнения части работ в режиме телеработы получили также родители детей в возрасте до 17 лет. При этом работодатель может удовлетворить обращение работника об изменении методов работы, кроме случаев, когда специфика деятельности компании не располагает возможностью организации телеработы. Данный нормативный акт о гибком графике работы предписывает работодателю давать письменное объяснение причин, по которым он отказывает служащим в запросе на это.

Как показывает анализ законодательства, у работника в Великобритании нет безусловного права на удовлетворение требования о предоставлении гибкого графика работы, в том числе телеработы, поскольку желаемая сотрудником форма организации труда должна удовлетворять потребностям бизнеса. Более того, работник, имеющий право на гибкий график работы по законодательству, в своем письменном заявлении об изменении модели работы на рабочем месте должен указать, какие преимущества имеет данный режим работы для организации. Работодатель при этом не обязан принимать соответствующее решение незамедлительно. Если работодателя заинтересовал вопрос о гибких условиях труда, то следующим шагом на пути к этому будет встреча работодателя с сотрудником, которая должна быть проведена в течение 28 дней с момента первоначального письменного обращения работника. Проведение такого собеседования позволит работнику изложить причины, по которым он обратился с соответствующей просьбой к работодателю, и то, как это, по его мнению, будет вписываться в бизнес-требования. Однако в любом случае работодатель будет принимать решение исходя из своих деловых соображений, а не личных

обстоятельств работника. В запросе о гибком графике работы работнику может быть отказано ввиду возникающих в связи с этим дополнительных расходов у работодателя, невозможности реорганизовать работу среди других сотрудников компании и отсутствия возможности набрать дополнительных работников, необходимых для сохранения сопутствующих новому режиму труда изменений [11].

Конечно, указанные законоположения существенно ограничивают реальную возможность для реализации работниками в Великобритании права на телеработу. Однако расширение круга лиц, имеющих право требовать установления трудовых отношений при нестандартных формах занятости, безусловно, обуславливает более активное внедрение дистанционного (удаленного) труда. Только по приблизительным подсчетам в результате произошедших изменений в законодательстве потенциально 4,5 млн родителей в Великобритании получили право требовать гибкого графика работы, вплоть до телеработы [11].

Следует отметить, в среднем по десяти европейским странам (Дания, Франция, Финляндия, Германия, Ирландия, Италия, Нидерланды, Испания, Швеция и Великобритания) в структуре общей занятости на долю телеработников приходится 6%. Это лишь треть от потенциально возможного уровня занятости на принципах телеработы [9, с. 111]. Между тем, описываемые процессы в мировой экономической практике позволяют предположить, что сложившаяся во второй половине прошлого века модель социально-трудовых отношений будет меняться, вследствие чего сфера использования домашнего офиса будет иметь положительную тенденцию к росту.

По этому поводу следует заметить, что российское трудовое законодательство предусматривает лишь отдельные формы нестандартной занятости, в частности возможность заключения трудовых договоров на определенный срок, на неполное рабочее время, о выполнении работы на дому. Наблюдающийся в Европе и других регионах мировой экономики процесс появления и интенсивного развития телезанятости не находит отражения в ходе реализации правовой политики России в области регулирования отношений найма труда, что не может свидетельствовать о совершенствовании качества действующего трудового законодательст-

ва РФ. При этом есть все предпосылки говорить о том, что занятость на условиях телеработы имеет место и в российской практике.

В то же время нельзя не обратить внимания на то, что в условиях российской действительности дистанционная работа – это, прежде всего, перспективное направление развития рынка труда, а не объективная реальность. Вслед за Т.В. Скрыль можно повторить, что «пока работа в офисе для российских компаний выгоднее, чем дистанционная занятость, связанная с организацией рабочего места современными дорогими информационными технологиями» [12, с. 21]. Однако для проживающих в районах с высокой безработицей, для лиц, состояние здоровья которых не позволяет им передвигаться или иметь нормальный рабочий день, для одиноких родителей и для тех, кто ухаживает за больными членами семьи, удаленная работа может стать выходом из сложной жизненной ситуации. Несмотря на пессимистические прогнозы ближайшего развития сферы дистанционной работы в России, думается, что российскому законодателю в качестве мер, направленных на предотвращение безработицы, следует рассмотреть и проанализировать возможные отклонения от классической модели занятости и определить, какие из форм нетипичной занятости, отвечающие интересам определенной части населения, требуют правового закрепления.

Поскольку названный зарубежный опыт несколько не противоречит принципам российского трудового права (ст. 2 ТК РФ [13]), он вполне безболезненно может быть заимствован российским трудовым законодательством.

В частности, в число основных принципов трудового права Трудовой кодекс РФ включает право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. По нашему мнению, правовая регламентация труда на условиях телеработы адекватно впишется в значительный массив правовых норм, призванный содействовать обеспечению трудовой занятости всех категорий работников. Попытки стимулировать введение телеработы на государственном уровне в условиях мирового финансового кризиса будут расцениваться в целом как стремление государства к улучшению качества российского трудового законодательства.

Более того, мы живем в век информации и высоких технологий, поэтому рационализация всей социальной жизни становится для действующего российского трудового законодательства задачей не только возможной, но и жизненно необходимой. Так, возможность широкого использования телекоммуникационных и информационных технологий на данной стадии развития современного российского общества делает присутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня отдельных категорий работников необязательным. В связи с этим для повышения эффективности использования личного и рабочего времени работников требуется более рациональная регламентация условий труда Трудовым кодексом РФ. Эти особенности должны найти отражение в регулировании рабочего времени и времени отдыха таких работников и иных институтов.

Однако противникам видоизменения традиционной модели трудовых отношений может показаться, что этот особый вид применения рабочей силы означает менее интенсивный характер труда по сравнению с трудом традиционных наемных работников. Наоборот, удаленно работающие склонны трудиться и в нерабочее время, а доля «сверхурочников» среди таких работников приближается к 80%.

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ следует предусмотреть такой режим рабочего времени, в соответствии с которым отдельные работники смогут выполнять свои трудовые функции (например, не менее одного рабочего дня в неделю) в течение продолжительности своего рабочего времени, не находясь на своем рабочем месте и передавая результат своего труда работодателю посредством использования различных современных технологий. При работе в режиме частичного исполнения трудовых обязанностей вне пределов организации продолжительность работы в отсутствие на своем рабочем месте может определяться по соглашению сторон. Работодатель при этом может предусмотреть отработку работником суммарного количества рабочих часов на своем рабочем месте в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Как следует из вышесказанного, режим телеработы можно рассматривать как разновидность суммированного учета рабочего времени (ст. 104

ТК РФ), поскольку по условиям труда не будет соблюдаться установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени на рабочем месте. С другой стороны, режим телеработы можно будет применять и как разновидность режима гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), так как работник может обязательно находиться на своем рабочем месте в фиксированное время, а начало и окончание работы можно будет осуществлять, не находясь непосредственно на работе.

Обязательными условиями применения режима дистанционной работы должны являться: обеспечение учета отработанного времени на рабочем месте, личное выполнение заданий каждым работником и рациональное использование рабочего времени.

Правовые нормы, устанавливающие подобный режим рабочего времени, могут быть включены в гл. 16 ТК РФ «Режим рабочего времени». Введение в действующее российское трудовое законодательство этого особого режима работы потребует включения в ТК РФ дополнительной ст. 102.1.

Следует также предусмотреть возможность работы на условиях удаленного доступа от рабочего места (если у работодателя имеются для этого организационные условия) не только по договоренности между сторонами трудового правоотношения, но и в иных, прямо предусмотренных законодательством случаях. В частности, работодателю может вменяться в обязанность предоставлять такую работу по просьбе беременной женщины и иных лиц. В трудовое законодательство может быть включено соответствующее правило: «работодатель обязан устанавливать режим работы на условиях удаленного доступа от рабочего места по просьбе беременной женщины».

Трудовые отношения, возникающие в связи с телеработой, не следует рассматривать как разновидность труда надомников. Для уяснения юридической природы надомного труда остановимся на его легальном определении. В ст. 310 ТК РФ закреплено, что «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет». Очевидно, что говорить о подчинении

внутреннему трудовому распорядку, соблюдении режима труда и отдыха (за исключением предоставления ежегодного отпуска) здесь вряд ли возможно. В связи с этим применение таких общих оснований прекращения трудового договора, как прогул, появление на работе в состоянии опьянения, к надомнику вызывает сомнения [14, с. 453]. Следует также вспомнить, что надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

Перечисленные признаки надомного труда позволяют прийти к выводу о различной юридической природе надомного и дистанционного труда. Как представляется, работа в режиме частичного выполнения трудовых обязанностей в условиях удаленности от своего рабочего места подразумевает не только личное выполнение определенной соглашением трудовой функции, но и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, действующих у данного работодателя.

Думается, режим телеработы можно применять и в рамках надомной работы. В этом случае работа будет выполняться не в коллективе, а на дому, а правовое регулирование труда лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием телекоммуникационных и информационных технологий, будет отражать особенности регулирования труда надомников.

Теленадомниками следует считать лиц, заключивших трудовой договор на выполнение работы на дому с использованием оборудования и программного обеспечения, выделяемых работодателем либо приобретаемых теленадомником за свой счет. Окончательный результат своей работы теленадомник отправляет в фирму, используя инфокоммуникационные технологии.

В трудовом договоре с теленадомником должны быть изложены основные и дополнительные условия труда: условия предоставления работнику в пользование оборудования и программного обеспечения, их своевременного ремонта и обновления; если работник использует собственное оборудование, в договоре должен быть предусмотрен размер компенсации за его износ; оговариваются порядок и сроки предоставления теленадомнику программного обеспечения, возмещается также стоимость электроэнергии, поскольку она используется в процессе телеработы.

Следует заметить, что развитие телезанятости в различных регионах России будет зависеть от многих факторов. Среди наиболее значимых следует отметить состояние инфраструктуры, а также уровень развития и стоимость использования информационных и телекоммуникационных технологий. Приходится также учитывать, что не все традиционные виды занятий являются потенциально выполнимыми в условиях дистанционной организации труда. Телеработа как форма занятости может найти применение лишь в случае, если для нее требуется определенная квалификация работника, но не предполагается постоянный оперативный контроль над ее осуществлением.

Применение труда телеработников в Российской Федерации может быть осложнено также возможной неурегулированностью ряда вопросов по поводу регламентации телеработы; типизацией трудовых договоров; распределением бремени коммунальных расходов, издержек в части оснащения рабочего места мебелью, дополнительным оборудованием и средствами коммуникации; налогообложением, в том числе появлением новых способов ухода от него; обеспечением безопасного удаленного доступа к корпоративным базам данных, программному обеспечению и, соответственно, обеспечением информационной безопасности; информационным шпионажем.

Однако отказываться полностью в связи с возможными проблемами практического характера от включения в законодательство РФ рассматриваемого института все же не следует, поскольку это будет способствовать решению проблем трудоустройства инвалидов и иных наименее защищенных категорий работников, решению проблем демографии и тем самым повышению качества действующего законодательства в трудовом праве.

Список литературы

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. – 2009. – № 2. – С. 107–112.
2. Абузярова Н.А. Механизм обеспечения законности (факторы и их использование). – Алматы, 2001. – 192 с.
3. Бачило И.Л. О методологии и юридической технике законодательства // Государство и право. – 2006. – № 6. – С. 14–22.

4. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 88–109.
5. Скавитин А.В. Телеработа, или занятость по-американски // Управление персоналом. – 2004. – № 21. – С. 18–20.
6. Скрыль Т.В. Влияние информатизации на изменение характера и степень мобильности труда. – URL: <http://www.e-rej.ru>
7. Телеработа и государство // САПР и графика. – 2010. – № 3. – URL: <http://www.sapr.ru>
8. Flexible working «helps firms avoid redundancies». – URL: <http://connectivity.onestopclick.com>
9. Скавитин А.В. Телеработа в мировой экономической практике // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 108–118.
10. Amendment of the Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations. – 2009. – № 595. – URL: <http://www.opsi.gov.uk>
11. Guide to new flexible working laws for small companies. – URL: <http://www.bytestart.co.uk>
12. Скрыль Т.В. Информационный сектор экономики: формирование и специфика в российских условиях: автореф. ... дис. канд. экон. наук. – М., 2009. – 30 с.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
14. Трудовое право России: учебник / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. – М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. – 523 с.

В редакцию материал поступил 30.03.10

Ключевые слова: качество трудового законодательства, соответствие трудового законодательства состоянию общества, гибкость правового регулирования труда, нестандартная (нетипичная) занятость, телекоммуникационные и информационные технологии, дистанционный (удаленный) труд, режим рабочего времени.
