

УДК 349.2

## ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

© **Белянчева А.А., Осипова С.В.**

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: abelyancheva@mail.ru

На сегодняшний день дистанционная форма занятости является особо актуальной из-за неблагоприятной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19) в России и мире. В апреле 2020 года Минтруд РФ опубликовал Рекомендации, в которых предлагал работодателям использовать удаленную, дистанционную, надомную работу [1].

С 1 января 2021 года в силу вступил Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [2].

Несмотря на преимущества дистанционной работы, данная форма занятости имеет недостатки.

Во-первых, существуют особенности, связанные с заключением трудового договора. Согласно части 1 статьи 312.2 Трудового кодекса РФ [3], заключение трудового договора и соглашения к нему возможно путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами. При этом авторы подчеркивают необходимость использования усиленной квалифицированной подписи работника, так как отсканированный документ не будет рассматриваться судом в качестве доказательства по трудовым спорам [4, с. 111]. Однако процедура оформления квалифицированной электронной подписи является сложной. Помимо действующего Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», субъекты Российской Федерации издают акты, вносящие коррективы в процедуру получения электронной подписи. Таким образом, работнику становится сложно самостоятельно, без юридической помощи, разобраться в правовых актах.

Отмечается проблема отсутствия в некоторых регионах необходимого количества центров, прошедших аккредитацию и получивших квалифицированный сертификат на разрешение осуществления деятельности по удостоверению электронной подписи. Для решения этих проблем мы предлагаем облегчить процесс получения квалифицированной электронной подписи для работника путем привлечения работодателя. Так, оформление электронной подписи могло бы происходить по месту нахождения работодателя в присутствии сотрудника удостоверяющего центра, или работодатель мог бы оказывать помощь в сборе и передаче необходимого пакета документов для получения электронной подписи.

Во-вторых, существуют проблемы с режимом рабочего времени для постоянной дистанционной работы. Статья 312.4 Трудового кодекса РФ оставляет право за работником самостоятельно определять режим рабочего дня. Остается неясным, каким образом в данном случае должен происходить учет рабочего времени и осуществляться контроль за его соблюдением. Одни авторы считают, что целесообразно закрепить режим работы, например, время, в течение которого работник обязательно должен будет выходить на связь с работодателем [5, с. 283]. Другие авторы отмечают, что

привлекательность дистанционной формы занятости заключается как раз в возможности самостоятельного определения работником рабочего времени [6, с. 164].

В-третьих, не разработаны механизмы, позволяющие дистанционным работникам защищать свои права при помощи профессиональных союзов и участвовать в коллективных переговорах. Не все работники являются членами профессиональных союзов, так как это накладывает ряд дополнительных обязанностей. Поэтому мы предлагаем создание иных форм профессиональных союзов, например онлайн-собраний для обсуждения и решения текущих вопросов, которые проводились бы в удобное для работников время.

Несмотря на существующие проблемы, дистанционная работа рассматривается как положительный и перспективный процесс, позволяющий и работнику, и работодателю использовать трудовые ресурсы по-новому.

### Библиографический список

1. Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // СПС «Консультант-Плюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351512](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351512) (дата обращения: 07.04.2021).

2. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370070](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070) (дата обращения: 07.04.2021).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.02.2021).

4. Городнянская К.А. Дистанционные работники: проблемы организации труда // *SCIENCE TIME*. 2017. № 2 (38). С. 110–113.

5. Кирюхина С.М. Правовая характеристика режима рабочего времени как условия трудового договора с дистанционным работником // *Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения–2019: сборник научных трудов по материалам VI Международной научно-практической конференции*, Гатчина, 17–18 мая 2019 года. Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2019. С. 282–285.

6. Курмалиева Н.Д. Актуальные проблемы регулирования труда дистанционных работников в российском законодательстве // *World science: problems and innovations: сборник статей XXI Международной научно-практической конференции: в 4 ч.* Пенза, 30 мая 2018 года / отв. ред. Гуляев Герман Юрьевич. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 163–166.