

УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК НОВАЯ РЕАЛИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПРАКТИКЕ

Утегулова Амина Гафуровна

студент, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Баранова Алена Анатольевна

студент, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Девятков Олег Витальевич

научный руководитель, старший преподаватель кафедры трудового права, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Все мы знаем, что удаленная работа, безусловно, стала одним из самых значимых изменений в современном мире труда. Она предлагает новые возможности как для работников, так и для компаний, но также ставит перед ними новые вызовы. Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ внесены изменения в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы. Цели поправок – повышение гибкости занятости и применение информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Отметим, что ст. 312.1–312.5 ТК РФ, которыми регулируется труд дистанционных (удаленных) работников, изложены в новой редакции. Глава 49.1 дополнена ст. 312.6–312.9.

Соответственно, под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

Но стоит отметить, что удаленная работа может быть осуществлена не во всех сферах хозяйственной деятельности. Безусловно, есть ряд сфер, где удаленный формат пользуется популярностью – IT, HR, SMM, переводческие услуги, бухгалтерские, продажи и прочее. Но несмотря на всю перспективность цифровизации сотрудники сталкивались с множествами проблемами в организационных аспектах.

Однако, пандемия COVID-19 внесла определенные коррективы в рабочий график людей и темп жизни. Весной 2020 г. в России был внедрен массовый дистанционный формат в деятельность многих организаций и компаний. Необходимость в изоляции, вынудила работодателей в срочном порядке переводить сотрудников на дистанционный формат, и как нам известно, не каждый сотрудник имел техническую оснащенность, навыки и знания, чтобы работать в данном формате, многие столкнулись с трудностями. Таким образом, в ходе изучения статистических данных, к концу 2020 года количество работников на «удалёнке» выросло в 100 раз и составило до шести миллионов человек.

В этой связи становится очевидным, что необходимо изучать и анализировать практики организации удаленной работы и оценки ее эффективности. Если взять во внимание плюсы и минусы удаленного формата работы, то стоит отметить, что минусы превышают значительно плюсы. Одним из ключевых факторов, формирующих отрицательное отношение работодателей к удаленной работе, стала оценка эффективности работы и ее контроль. Многие представители бизнеса зафиксировали снижение качества результата трудовой деятельности, при увеличении нормативной продолжительности рабочего дня сотрудников по

сравнению со стандартной, причиной которых послужили недостатки в организационном и управленческом механизме компаний. Помимо этого, вытекают и другие минусы такие, как дополнительная психоэмоциональная нагрузка, связанная с присутствием членов семьи в рабочее время, недостатки организации рабочего процесса на дистанции – отсутствие быстрой обратной связи и личного общения, а также неподходящее оснащение рабочего места в домашних условиях.

Обращаясь к исследованию от 20 марта 2020 года, стоит отметить, что 3% отечественных компаний полностью перешли на дистанционный формат. А к середине апреля доля таких организаций составила 14%. Таким образом, в период изоляции удаленный формат был введен преимущественно в крупных городах. На дистанционную работу чаще всего перешли офисные сотрудники, в основном специалисты с высшим образованием.

Можно сделать вывод, что с каждым годом лояльность сотрудников к дистанционному формату работы увеличивается, более того сейчас многие отмечают необходимость выполнения работы в дистанционном формате при ее поиске. Многие компании предпочитают удаленный формат, так как он позволяет экономить на арендной плате, минимизировать траты времени сотрудников на поездки до работы и домой, а также позволяет сотрудникам работать из любой точки мира. Несмотря на то, что в дистанционной работе есть большое количество плюсов: отсутствие арендной платы, снижение риска заболеваемости сотрудников, снижение трат на поездки на работу и другое. Безусловно в некоторых сферах занятости дистанционный или удаленный формат работы стал главным трендом последних лет. Многие компании сознательно переводят своих сотрудников в данный формат что снижает издержки организации.

Считаю, что к 2030 году большинство компаний по всему миру будут работать дистанционно, что позволит сотрудникам путешествовать и быстро справляться с кризисными ситуациями организации.

Одним из преобразований в сфере дистанционной работы может служить снабжение всех удаленных сотрудников компьютерами или ноутбуками, а также их подключение к сети интернет. Одним из приоритетных направлений использования удаленного формата можно считать сферу образования и торговли, так как это сократит затраты на аренду помещений и будет более удобно для сотрудников и работодателей, ввиду постоянно меняющегося ритма жизни, особенно в последние пять лет.

В заключении следует подчеркнуть, что процесс выхода на дистанционную работу получил сильный «толчок» в результате пандемии и получил ряд критики, однако после данный процесс стал перспективным и распространенным на сегодняшний день. Многие компании нашли в данном процессе решение множества своих проблем и безусловно с каждым годом процент удаленных работников будет расти, а формат работы преобразовываться. Если говорить о будущем, то стоит полагать что удаленный, или дистанционный формат работы, станет одним из ведущих в последующее десятилетие.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // СПС «Консультант Плюс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Федеральный закон "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" от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция)
3. Федеральный закон "Об электронной подписи" от 06.04.2011 N 63-ФЗ (последняя редакция)// СПС «Консультант Плюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/

4. Исследование Работа.ру 11% россиян продолжают работать дистанционно, а 6% - чередуют удаленку с офисом URL: <https://press.rabota.ru/11-rossiyan-prodolzhayut-rabotat-distantcionno>

5. Статья ТАСС ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>

6. Кто управляет крупным бизнесом в России: демография рейтинга РБК 500 // РБК. Рейтинг РБК 500.30.09.2019.

7. Названы сферы, в которых вырастет число вакансий на удаленке» // Российская газета. Экономика. 21.05.2022.