

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Становление рыночного общества в современном государстве во многом обуславливает изменения в структуре и содержании социально-трудовых отношений участников совместного труда. Социально-трудовые связи, возникающие между людьми в процессе хозяйственно-производственной деятельности, носят высокозначимый общественный и личностный (индивидуальный) характер. Поэтому они и подлежат правовой регламентации, т.е. опосредуются юридическими нормами, но не только, а также и другими социальными нормами гражданского общества, в том числе нормами морали[1, с. 32].

Правовая регламентация (регулирование) социально-трудовых отношений, как и многих иных видов общественных связей и отношений, осуществляется различными правовыми способами и методами. Наряду с государственным нормированием в рыночных условиях хозяйствования достаточно широко распространено их локальное и договорное регулирование. Эти способы регулирования предоставляют возможности участникам совместного процесса труда самостоятельно определять условия сотрудничества, максимально учитывая специфику организации, рабочей силы, возможности работодателя.

В современном трудовом праве существуют различные проблемы в правовом регулировании.

По мнению Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, «новыми направлениями в регламентации трудовых отношений нормами ТК должны стать: а) введение режимов дистанционной работы и нестационарных рабочих мест; б) трудовая регламентация заемного труда...»[2,с.29].

Дистанционная занятость повышает деловую активность населения, поскольку некоторые слои населения (инвалиды, женщины с малолетними детьми и др.) получают возможность работать, не покидая дома, что приводит к экономии времени, энергии и средств работника из-за отсутствия транспортных проблем, возрастает производительность труда работника[3,с.119].

Электронная самозанятость работников является наиболее распространенным видом дистанционной занятости. С переходом к информационной экономике в России растет численность самозанятых независимых профессионалов, не состоящих в штате организаций, а самостоятельно предоставляющих услуги различным заказчикам дистанционно с использованием информационно-коммуникационных технологий. Таких профессионалов мы можем назвать электронными самозанятыми работниками (фрилансерами). Заметим, что в данном определении ключевое слово «профессионал». Самозанятый слесарь, работающий исключительно на себя, не является

высококвалифицированным профессионалом. Профессионалы – это ученые, IT-специалисты, инженеры, архитекторы, аудиторы, преподаватели – все те профессии, которые содержат в себе профессиональный труд в сфере высококвалифицированных и информационных услуг[3,с.120].

Переходя к проблематике рассматриваемой сферы можно отметить, что основной проблемой, сдерживающей развитие дистанционной занятости, является отсутствие должной нормативной базы. Статья 56 ТК РФ в определении трудового договора предписывает работодателю «обеспечить условия труда». Действительно само понятие трудового договора неприменимо к трудовым отношениям между субъектами трудовых отношений, работодателем и работником, который трудится вне офиса организации. В главе 49 «Особенности регулирования труда надомников» ТК РФ определено, 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»[4,с.12]. Исходя из этой формулировки, мы не можем приравнивать труд дистанционных работников к труду надомников. У надомных работников преобладает скорее физический труд. А дистанционная занятость, как уже выше упоминалось, предполагает высококвалифицированный труд с высокой интеллектуальной составляющей. Определение понятия надомника устарело. Оно не учитывает текущую ситуацию в экономике и на рынке труда, при которой все больше работников работают вне территории работодателя, производя продукцию не только материального свойства.

Из-за того, что дистанционный труд институционально не закреплен, большинство работников остаются в тени и являются неформально занятыми. Работодатель и работник, используя преимущества удаленной работы, уводят в тень свои трудовые отношения, т.к. не имеют гибкой возможности оформить трудовые отношения правильно. Довольно часто работодатели заключают с работником гражданско-правовой договор, предусматривающий существенную независимость работника в выборе способа, места и времени выполнения своей работы. Но тогда отношения субъектов труда регулируются не трудовым, а гражданским законодательством, а работник не вправе рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ[3,с.120]. Если организация прибегает к услугам дистанционного работника регулярно и работа предполагает постоянный, а не разовый характер, то при возникновении споров между работодателем и работником в суде такой гражданско-правовой договор может быть признан действующим на неопределенный срок и может считаться трудовым договором (п. 14 Постановления Пленума).

Для решения проблемы неформальности необходимо, чтобы дистанционная занятость стала закрепленной нормой и была грамотно

позиционирована с институциональной точки зрения, тем более что практика применения и использования дистанционной занятости в России на микроуровне уже получила широкое распространение.

В целом развитие дистанционной занятости является шагом к большей гибкости рынка труда, что является объективной тенденцией как для стран с переходной экономикой, так и для стран с развитой рыночной системой. Однако использование современных технологий способствует переходу от системы традиционной стабильной занятости к непостоянной и неполной занятости, что не всегда соответствует интересам работников. Превращение работающих по трудовому договору в самозанятых подрядчиков или «фрилансеров» способствует изоляции и разобщению работников, сужению сферы деятельности профсоюзов и усилению позиций работодателей на рынке труда. Необходимы продуманные экономические и юридические меры по переводу отношений между дистанционными работниками и работодателями в правовое поле и защите каждой из сторон договора от недобросовестного поведения партнера[5,с.40].

На основании выше изложенного, необходимо создания специального подразделения в службе по труду и занятости для координации и поддержки дистанционного труда. Политика государства должна предусматривать мероприятия, направленные на обеспечение равенства прав и гарантий дистанционных работников. Такой орган должен обеспечивать ведение учета работодателей, предоставляющих дистанционную работу, располагать информацией о потребностях субъектов труда в дистанционной занятости. На региональном и местном уровнях необходимо вести статистический учет не только всех занятых дистанционным трудом, но и желающих такими быть.

Все это позволит получить достоверную экономическую и социальную оценку дистанционного труда в России как восходящей перспективной формы занятости.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Ганиев Т.М. оглы. Понятие локально-правового регулирования, его функциональная роль и место в общем механизме правового регулирования наемного труда // Международное публичное и частное право. 2011. №6. С. 32-36.
2. Соيفер В.Г. О реальных возможностях правового обеспечения интересов работодателей // Трудовое право. - 2011. - №6. – С. 25-32.
3. Конобеццев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. №9. С. 115-121.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ред. от 12 ноября 2012 года №188-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3;

Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. №47. Ст. 6399.

5. Беяева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом. №9. 2008. С. 37-40.