

**Черепанцева Юлия Сергеевна,**  
канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права  
социального обеспечения Оренбургского института (филиала)  
Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА)  
chus1973@mail.ru

**Рузаева Елена Михайловна,**  
канд. юрид. наук, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры трудового  
права и права социального обеспечения Оренбургского института  
(филиала) Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), доцент  
кафедры гражданского права и процесса Юридического факультета  
Оренбургского государственного университета  
elena280407@yandex.ru

## РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ: ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

УДК 349.2

**Аннотация.** Исследуя удаленную работу как эффективное правовое средство в борьбе с распространением коронавирусной инфекции, авторы на основе анализа концепции достойного труда выявляют основные параметры их соотношения и определяют критерии, позволяющие реализовать принципы достойного труда в процессе работы, осуществляемой удаленно (дистанционно).

**Ключевые слова:** пандемия, труд, глобальные ограничения, удаленная работа, дистанционные работники, концепция достойного труда, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя.

**Yulia S. Cherepantseva,**  
Candidate jurid. Sciences, head. Department of Labor Law and social  
security rights Orenburg Institute (branch) University named after O.E.  
Kutafina (Moscow State Law Academy), Associate Professor  
chus1973@mail.ru

**Elena M. Ruzaeva,**  
Candidate jurid. Sciences, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate  
Professor Department of Labor Law and Social Security Law Orenburg  
Institute (branch) of the University named after O.E. Kutafina (Moscow State  
Law Academy), Associate Professor at the Department of Civil Law and  
Procedure Faculty of Law Orenburg State University, Associate Professor  
elena280407@yandex.ru

## IMPLEMENTING THE CONCEPT OF DECENT WORK IN REMOTE WORK: BASIC PARAMEMETERS UNDER GLOBAL RESTRICTIONS

**Abstract.** Studying remote work as an effective legal tool in the fight against the spread of coronavirus infection, the authors, on the basis of an analysis of the concept of decent work, identify the main parameters of their ratio and determine criteria that allow the implementation of the principles of decent work in the process of work carried out remotely (remotely).

**Keywords:** pandemic, labour, global constraints, remote work, remote workers, the concept of decent work, employee rights and obligations, employer rights and obligations.

Главным вызовом 2020 г. стала пандемия коронавирусной инфекции. Охватившая весь мир, она вылилась в серьезное испытание, которое когда-либо приходилось переживать человечеству. Из-за болезни уже погибли 1 176 728 человек, больше 44,5 миллионов инфицированы [7]. Свыше 147 миллионов человек попали под сокращения, в результате чего общий объем заработной платы сократился на 2,1 трлн долларов [8]. Утрачены средства к существованию для сотен миллионов людей в неформальной экономике. И без того надломленная экономика привела к укоренившемуся неравенству и незащищенности огромного количества трудящихся. Мы вынуждены признать, что коронавирус изменил рынок труда, ускорил процессы, которые уже шли. И основным трендом, определившим текущий период, стал переход на удаленный режим работы. Из всех мер, которые могли и были непосредственно использованы (это и сокращение персонала, и введение неполного рабочего времени, и оптимизация заработной платы, и уход в отпуск), удаленная работа стала наиболее востребованным способом сохранения работников и продолжения исполнения трудовых обязанностей.

Сама концепция удаленной работы не является чем-то абсолютно новым. В 1972 г. американец Дж. Ниллксон разработал данную концепцию. Он говорил о том, что держать работников в офисе не обязательно, так как современные средства связи позволяют взаимодействовать, а именно поддерживать контакт между сотрудниками, на расстоянии. Его идея активно была поддержана властями, которые увидели в представленном варианте работы решение транспортных проблем, остро стоявших на тот момент в городах. Способствуя решению этого вопроса, подобная организация труда одновременно могла и обеспечить работой население удаленных сельских районов. Свое развитие выдвинутая идея получила во введении в оборот новых терминов «flexiplace» — «гибкое рабочее место», «teleworking» и «telecommuting», которые в переводе означают «работу на расстоянии». Начиная с 1980-х гг., теле-работа начинает практиковаться сначала в небольших масштабах, а впоследствии получает свое распространение во многих отраслях.

Но, несмотря на распространение в зарубежных странах, Россия в 2020 г. оказалась не готовой к переходу на такой вид работы. Действующее трудовое законодательство оперирует двумя вариантами работы, когда работник трудится, не выходя из своего дома, — надомная и дистанционная. Они регулируются главами 49 и 49.1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) [15]. Совершенно очевидно, что ни одна из указанных глав не может считаться объективно отвечающей сложившейся ситуации. Надомный труд, в его «советском» понимании, характерен в большей степени для домашнего труда по пошиву, вязанию, изготовлению несложной продукции и чаще всего, для инвалидов. Дистанционным считается работник, заключивший договор о такой работе. Таковых, в силу того, что сама глава 49.1 была введена в ТК РФ в 2013 г., на начало 2020 г. насчитывалось немного — лишь порядка 5-6% [1].

В отличие от трудового права России, современной мировой практике известно три вида удаленной работы: фриланс, постоянная удаленная работы и частичная удаленная работа. При этом фриланс — это работа по разовым договорам. Постоянная удаленная работа — это работа, оформляемая трудовым договором с одним работодателем. Осуществляется она из дома. Частичная представляет собой смешанный вариант работы: и дома, и в офисе работодателя. Но и она осуществляется на основании трудового договора.

По мнению экспертов МОТ, дистанционная работа, как альтернативный способ организации труда, включает в себя удаленный режим работы, дистанционную работу, дистанционное присутствие и удаленную работу [16]. При этом удаленный режим работы — есть временная удаленная работа на дому, при которой работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий. Дистанционная работа может осуществляться в различных местах вне основного места работы или производственного объекта работодателя (например, предполагать мобильную работу). В свою очередь, дистанционное присутствие означает замену поездки на работу телекоммуникацией [16]. Нельзя не заметить, что все вышеперечисленные понятия, если и различаются, то лишь незначительно и по сути своей являются синонимами, так как означают развивающиеся способы организации труда вне производственных объектов или рабочих мест.

Следуя мировым тенденциям, российский законодатель предлагает ввести в оборот три вида дистанционной (удаленной) занятости: дистанционная (удаленная) работа, временно-дистанционная (удаленная) работа и комбинировано-дистанционная (удаленная) работа [12]. Дистанционной (удаленной) работой признается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции 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 находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Временно-дистанционной (удаленной) работой является особый режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

Комбинированно-дистанционной (удаленной) работой является режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

Приведенные определения свидетельствуют, что в большинстве своем удаленная и дистанционная работа рассматриваются как равнозначные категории. Обратившись к этимологическому значению слова «удаленный», мы увидим, что оно означает «находящийся на далеком расстоянии, находящийся на большом расстоянии от кого-либо или чего-либо» [14]. «Дистанционно» (от сущ. «дистанция», от лат. *distantia* — «расстояние, промежуток», от гл. *distare* — «отстоять, находиться на расстоянии») означает «находясь на определенной дистанции, на определенном расстоянии от кого-либо или чего-либо» [5]. Можно согласиться и с тем, что удаленная — это название дистанционной работы в обиходе [17]. Более того, полагаем, что использование этих понятий как синонимичных позволит не утяжелять понятийный аппарат трудового права, что тоже оправданно с точки зрения построения правовой конструкции.

Но именно объединяющий их аспект выполнения работы вне стационарного рабочего места обозначает вопрос надлежащего обеспечения всех гарантий со стороны как работодателя, так и работника, которые бы реализовывались в обычных условиях для типичных трудовых отношений.

Как любой вид трудовой деятельности, удаленная (дистанционная) работа должна отвечать основным требованиям, предъявляемым при организации труда. Более того, работодатель не должен пренебрегать теми концептуальными положениями, которые характеризуют любой труд, как достойный. Ведь недаром одной из последних инициатив МОТ в сфере регулирования социально-трудовых отношений стала именно концепция достойного труда.

Первый раз понятие было высказано в докладе Генерального директора МБТ Хуана Антонио Сомавиа на 87-й сессии МКТ. Он охарактеризовал достойный труд как «труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение принципов достойного труда означает новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами» [4].

Можно приводить большое количество определений труда, который считается достойным. Это и «работа хорошего качества» [3], и «производительный труд, при котором уважаются права человека» [2], и «труд, оставляющий свободу для других сторон жизни» [6]. Окончательно свое закрепление концепция достойного труда нашла в Декларации МОТ 2008 г. «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» [9].

Со своей стороны, Европейский союз (ЕС) термин «достойный труд» подменяет термином «хорошая работа» в связи с растущей озабоченностью о «большем количестве и более качественных рабочих местах», что отражает концепция ЕС 2007 г. «Качество труда и занятости в Европе», которая, по мнению П.Е. Морозова, является развитием на более высоком уровне идей, заложенных в Программе достойного труда МОТ, с учетом специфики Европейской модели [10].

В российском законодательстве термин «достойный» можно встретить в ст. 2 ТК РФ, посвященной принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в контексте обеспечения «достойного человека существования для него самого и его семьи», т.е. расшифровка сущности достойного труда и его составляющих в ТК РФ, по сути, от-

сутствует. По нашему мнению, если использовать значение термина «достойный» как «справедливый» [11], то достойный труд — это работа, при которой обеспечивается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая и право на повышение качества трудовой жизни на основании профессионального и карьерного роста путем осуществления разнообразной трудовой деятельности [13]. Данный вывод соотносится с принципами достойного труда, выделенными в докладе Генерального директора МБТ Х.А. Сомавиа. Таким образом, труд будет истинно достойным, когда притязания работника реализованы государством, работодателями в установленных и реализованных гарантиях трудовых прав и свобод, обеспечивающих желаемый уровень защищенности.

Пандемия показала, что массовый переход на удаленную работу является необходимым средством сокращения физических контактов и предотвращения распространения COVID-19, а государство лишним раз убедилось, что работа из дома позволяет ему функционировать и массовых злоупотреблений не вызывает. И, несмотря на отсутствие единого определения достойного труда, имеющиеся разработки позволяют сформулировать основные параметры, на которых должна базироваться удаленная (дистанционная) работа с позиций отражения в ней критериев «достойности». Таковыми, на наш взгляд, являются следующие.

*Объективность использования режима удаленной работы.* Данный критерий фактически включает в себя два аспекта, которые должны учитываться работодателем: первый — это оценка собственных производственных возможностей и второй — это оценка возможностей работника. Относительно первого аспекта следует сказать, что, хотя развитие информационно-коммуникационных технологий и сделало возможным удаленный режим работы, однако не все трудовые функции или производственные задания можно выполнять за пределами работодателя. Для определенных предприятий, видов деятельности, работ применение удаленной работы не только нецелесообразно, но и невозможно ввиду отсутствия соответствующей инфраструктуры, либо нельзя оперативно осуществить перевод на такой режим работы. Поэтому работодатель, прежде чем его вводить, должен взвешенно определить целесообразность и возможность перевода своих работников и выполняемых ими функций в данный режим. Кроме того, необходимо выделить конкретные трудовые операции, которые можно выполнять, дистанцируя работников от их стационарного рабочего места и друг от друга.

Другой аспект требует *объективной оценки возможностей самого работника в плане соответствия его жилья требованиям безопасности и охраны здоровья, а также его фактическую способность выполнять необходимые задания на дому.*

*Техническая оснащенность удаленных рабочих мест и ее надлежащий уровень.* Работодатель должен оценить имеющиеся у него возможности: наличие инфраструктуры, инструментов для реализации удаленной работы (например, подключения к Интернету), уровень средств связи с работниками, аппаратных средств, надежных источников питания и т.п. При необходимости работники должны поставить в известность своего работодателя о потребностях в оборудовании и инструменте, которые им придется использовать в работе. При выполнении удаленной работы работодатель никоим образом не должен освобождаться от выполнения обязательств по обеспечению работника надлежащим оборудованием, материалами, техническими средствами и т.п.

*Обеспечение системы мер по охране труда работника, с целью исключения возможного риска здоровью работника.* Как основная обязанность работодателя, охрана труда и здоровья выражается, прежде всего, в том, что следует убедиться в возможности безопасного выполнения работы на дому. Кроме того, удаленная (дистанционная) работа требует корректив в обязанностях работника, позволяющих соблюдать им требования по безопасному труду. В этой связи одним из немаловажных вопросов является расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Полагаем, что факт перемещения рабочего места работника из офиса в его дом или иное место, определенное работодателем, не является основанием для освобождения последнего от такой обязанности, что, в свою очередь, позволяет считать рабочее место дома продолжением рабочего места на производстве, а, следовательно, и все произошедшее с работником в месте исполнения своих трудовых обязанностей несчастным случаем, произошедшим на производстве.

*Регулирование производительности и нормирования труда.* В силу того, что при удаленной (дистанционной) работе физический контроль не возможен, измерители труда должны быть скорректированы. В качестве объективного показателя удаленной (дистанционной) работы МОТ рекомендован конечный результат, либо достижение контрольного или планового показателя [16]. Работодатель должен следить за сроками, оценивать качество и количество выполненных работником операций. При



этом важно четко и предельно ясно донести до работников то, что от них ожидается в случае выполнения работы удаленно. Характеризуя данный параметр, мы считаем необходимым рассматривать его с позиций строгого нормирования рабочего времени и времени отдыха. По сути, основной проблемой, с которой столкнулись субъекты трудовых отношений при выполнении работы удаленно — это непропорциональное увеличение рабочего времени и полное размывание границ между работой и отдыхом (включая и личное время работника). Нельзя забывать, что подобная «двойственность» недопустима, так как самым непосредственным образом влияет на продуктивность работника. Проблема offline должна быть решена, прежде всего, нормативно — путем закрепления соответствующих положений в нормах права, которые могут содержаться в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях или в трудовых договорах.

*Реализация социальных и материальных гарантий для работника*, включая достаточный уровень заработной платы. Недопустимо рассматривать тот факт, что работа удаленно (а проще говоря, у себя дома) может быть поводом к снижению размера заработной платы или полагающихся работнику денежных выплат. Равно как и то, что не допускается уменьшение или сокращение компенсационных и стимулирующих выплат. При переводе на удаленную (дистанционную) работу изменяется, как правило, только рабочее место, а все остальные условия трудового договора (трудовая функция, нормы труда, заработная плата и т.п.) остаются без изменений и в том объеме, что и в обычных условиях работы на территории работодателя. Более того, работа удаленно зачастую требует от работников дополнительных затрат (связь, компьютерные программы, технические средства и др.), которые должны быть возмещены работодателем. Главное в том, чтобы все расходы работника были необходимы, обоснованы и непосредственно обусловлены выполнением трудовых обязанностей.

*Все социальные гарантии*, характерные для трудового законодательства, — а это и отпуска, и социальное страхование (включая страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний), и материальная помощь и др. — должны быть сохранены и реализованы в отношении удаленных (дистанционных) работников без каких-либо изъятий. В противном случае такая работа, оформленная трудовым договором, утрачивает смысл.

Нельзя забывать и о таком критерии, как *обеспечение дисциплины труда*, а также *обеспечение самодисциплины работниками*. Обязанность соблюдения трудовой дисциплины и подчинение правилам внутреннего трудового распорядка сохраняет свою силу при любом виде трудовой деятельности. Весь вопрос в том, что работодателю сложнее осуществлять контроль за деятельностью работника, работающего удаленно. В таком случае работодателю необходимо добиться от работников высокого уровня самосознательности, самоорганизации и самодисциплины. Взаимодействие с работниками, построение доверительных отношений — это те способы, которые, несомненно, позволят избежать злоупотреблений и нарушений трудовой дисциплины.

Еще одним немаловажным аспектом является *обеспечение коммуникативности и взаимодействия с такими работниками*. Напомним, что концепция достойного труда охватывает не только саму трудовую деятельность, но и все составляющие ее компоненты, в силу чего психологический аспект осознания работником себя как члена коллектива является главенствующим в условиях, когда он лишен возможности видеть и общаться с другими работниками, со своим работодателем, обсуждать достигнутые результаты или решать возникающие проблемы. Поддержание регулярной связи с удаленными работниками, организация группового общения, предложение различных практических средств для поддержания активного образа жизни будет способствовать психическому здоровью работника в условиях социальной изоляции в период глобальных ограничений.

Ну и, конечно же, не стоит забывать, что *все действия работодателя и работника по введению удаленной (дистанционной) работы, перехода на такой режим или перевода на такую работу, должны быть надлежащим образом урегулированы*. В связи с этим особое место среди критериев обеспечения достойного труда занимает *правовое регулирование требований, обязательств и ответственности как работодателя, так и работника при удаленной работе*. Создание правовой базы, регулирующей такой вид работы, — основная задача государства. В ее решении должны быть использованы значительные возможности не только нормативного регулирования (включая локальный уровень работодателя), но и договорного, так как организация удаленной работы, как временной меры, достижимо по соглашению между сторонами трудового отношения.

К сожалению, мы вынуждены резюмировать, что не только Россия, но и большинство стран не были готовы к подобному сценарию, по которому развивается ситуация с COVID-19. От панде-

мии страдают не только те, кто не был официально трудоустроен и просто не смог обеспечить себе «подушку безопасности» ввиду отсутствия постоянного заработка, но и те, кто продолжает работать. Сегодня стало очевидно, что у удаленной (дистанционной) работы длительные перспективы, так как она интересна и работникам, и работодателям. А это значит, что, несмотря на различные сложности, связанные с глобальными ограничениями, трудовое право должно обладать набором правовых средств, позволяющих гарантировать каждому работнику, что его труд будет считаться достойным и равным вне зависимости от места его выполнения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Данные Росстата за 2019 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://rosstat.gov.ru> (Дата обращения: 29.10.2020).
2. Доклад «Достойный труд в информационной экономике» Генерального директора МОТ Х.А. Сомавиа // Вестник МОТ. 2011. № 2 (45). Июнь.
3. Доклад регионального директора МОТ Даниэля Мартинеса «Достойный труд: приоритеты для Америки» // Вестник МОТ. 2015. № 4 (63). Декабрь.
4. Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ, 1999. Женева, 1999.
5. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000.
6. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию международной организации труда [Электронный ресурс] // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 7. URL: <http://hr-portal.ru/article/koncepciya-dostoyrnogo-truda-i-problemy-ee-realizacii-k-90-letiyu-mezhdunarodnoy-organizacii> 2020 (Дата обращения: 29.10.2020).
7. Коронавирус. Статистика в мире на 28 октября 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://coronavirus-tracking.ru/statistika-world-28-10-2020> (Дата обращения: 29.10.2020).
8. Коронавирус 2020 [Электронный ресурс]. URL: <http://nat-geo.ru/accidents/kitajskij-koronavirus-2020> (Дата обращения: 29.10.2020).
9. Международная конференция труда / Женева, 10 июня 2008 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf) (Дата обращения: 25.10.2020).
10. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 2012. С. 20-21.
11. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1994. 890 с.
12. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» [Электронный ресурс]. URL: <http://rg.ru/2020/06/16/proekt-udalenska-site-dok.html> (Дата обращения: 29.10.2020).
13. Рузаева Е.М. Трудовые обязанности как элемент правового статуса работника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2016. С. 12.
14. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.»; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1935-1940.
15. Трудовой кодекс РФ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3; 2020. № 31 (ч. I). Ст. 5020.
16. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс]. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_749872.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf) (Дата обращения: 25.10.2020).
17. Чем отличается дистанционная работа от удаленной [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kdelo.ru/qa/198074-chem-otlichaetsya-distantsionnaya-rabota-ot-udalennoy-raboty> (Дата обращения: 25.10.2020).