

## СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ КАК НЕСТАНДАРТНОЙ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Абдукаримова Диёра Санжаровна

Магистрант ТГЮУ по направлению «Трудовое право»

Электронная почта: [kurbanovadiyora82@gmail.com](mailto:kurbanovadiyora82@gmail.com)

Телефон: +99899 002-06-16

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11399712>

**Аннотация:** В статье рассматривается сущность и понятие дистанционной работы как нестандартной формы социально-трудовых правоотношений. Актуальность исследования обусловлена ростом популярности дистанционной работы в условиях цифровизации экономики и изменений на глобальном рынке труда. Автор анализирует юридическую природу дистанционной работы, выделяет её основные характеристики и отличия от типичных и нетипичных форм занятости.

**Ключевые слова:** дистанционная работа, социально-трудовые правоотношения, нестандартные формы занятости, цифровизация, правовое регулирование, трудовое право, права и обязанности работников, права и обязанности работодателей, нормативно-правовая база.

В условиях глобальной цифровизации общества и увеличивающихся санитарно-эпидемиологических, социальных и экономических вызовов, всё больше внимания привлекает так называемая "удалённая работа".

На сегодняшний день, дистанционная занятость становится все более распространенной как нетипичная форма занятости, отличная от традиционной. Т. М. Хусиянов отмечал, что: «Нетипичная занятость – это форма выполнения трудовой деятельности, частично или полностью отличная от стандартных форм в области оформления трудовых отношений, рабочего графика и/или рабочего места, величины и частоты оплаты, а также имеющая временную или срочную длительность<sup>1</sup>.

Отсюда вытекает понятие нетипичных трудовых договоров по мнению у А.М. Лушникова и М.В.Лушниковой, которые отмечают, что «нетипичные трудовые договоры – это договоры, отличающиеся новизной конструкции и содержания, последнее характеризуется существенным видоизменением (модификацией) одного или нескольких признаков трудового договора: личностного, организационного и имущественного»<sup>2</sup>.

В научных и учебно-методических работах можно встретить различные интерпретации понятия удалённой занятости. В теоретических исследованиях наиболее часто используется термин "удалённая работа". У каждого из этих определений есть свои преимущества и ограничения. Рассмотрим каждое из них подробнее:

<sup>1</sup> Хусиянов Т. М. Основные подходы к определению понятия «атипичная занятость» // Наука. 2016. №11. С. 55.

<sup>2</sup> Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. М., 2004. С. 40–46.

И. Шендрик, к термину «удаленная работа» дает следующие определение, «удаленная работа – это форма трудовых отношений, характеризующаяся выполнением работником своих обязанностей вне офиса»<sup>3</sup>.

А.В. Слепов, трактует понятие «удаленная работа» следующим образом, «удаленная работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, 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»: а) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя»<sup>4</sup>.

Также следует обратить внимание на исследования зарубежных авторов, которые в своих работах используют такие термины, как "teleworking", "telecommuting", "remote work" и "distance work".

По мнению J.M. Nilles, «telecommuting» или «удаленная работа – это работа вне обычного рабочего места и коммуникация с ним посредством телекоммуникационных средств или компьютерных технологий»<sup>5</sup>.

С точки зрения D. E. Bailey, «telework» или «удаленная работа – это альтернативная форма организации работы, при которой сотрудники выполняют задачи, которые обычно делают на рабочем месте, в любом месте хотя бы небольшую часть их рабочего дня, используя электронные средства массовой информации для взаимодействия с другими внутри и вне организации»<sup>6</sup>.

Также в 1990 г. Международная организация труда предложила определение «тelerаботы», которое характеризовалось существованием дистанции от традиционного рабочего места и использованием коммуникационных технологий<sup>7</sup>. Это «форма работы, при которой, работа осуществляется с места, удаленного от центрального офиса или производственных площадей, отделяя работника от персональных контактов с коллегами, находящимися там»<sup>8</sup>.

На основании приведенных определений можно заключить, что "удаленная работа" или "дистанционная работа" является формой организации трудовых отношений, при которой работник выполняет свои служебные обязанности вне традиционного офисного пространства. Этот формат работы становится всё более популярным благодаря развитию информационных технологий и возможности удалённого доступа к рабочим ресурсам. Основные черты удаленной работы включают использование

<sup>3</sup> Шендрик, И. Удаленная работа – мечта или наказание? [Текст] / И. Шендрик Кадровая служба и управление персоналом предприятия №10, 2011 с. 34.

<sup>4</sup> Слепов, А.В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу. [Текст] / А.В. Слепов – Трудовые споры №6, 2013. с.23.

<sup>5</sup> Nilles, J.M. Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters. [Текст] / J. M. Nilles – New York: Van Nostrand Reinhold, 1994. с. 25

<sup>6</sup> Bailey, D. E. A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. [Текст] / D. E. Bailey, N.B. Kurland – Journal of Organizational Behavior №23, 2002 с. 384.

<sup>7</sup> International Labour Office: Conditions of Work Digest on Telework. Geneva: ILO, 1990. Vol.9, N 1. R.103.

<sup>8</sup> Zakaljuzhnaja N.V. Razvitiye predstavlenij o pravovom ponjatiu distancionnoj raboty // Izvestija Jugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Serija Istorija i pravo, 2015. №1 (14). S. 49–54.

Интернета и онлайн-инструментов для общения с работодателем и выполнения задач, а также гибкость в организации рабочего времени и места.

В национальном законодательстве отсутствует четкое определение термина «удаленная работа», однако в статье 452 Трудового Кодекса Республики Узбекистан упоминается понятие «дистанционная работа», так «дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного подразделения организации (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, в том числе всемирной информационной сети Интернет»<sup>9</sup>.

Из данного определения можно выделить основные три условия:

*Первое условие* указывает, что дистанционный работник выполняет трудовую функцию, которая определена трудовым договором. Это означает, что работы, которая рассматривается как дистанционная, должна быть явно определена и описана в трудовом договоре между работником и работодателем.

*Второе условие*, работа осуществляется удаленно, вне места нахождения работодателя и его подразделений, и в том числе вне оборудованных работодателем стационарных рабочих мест или каких-либо объектов и территорий, находящихся под контролем работодателя. Это означает, что работник выполняет свои обязанности вне традиционного офисного пространства, не посещая физически офисные помещения или другие объекты работодателя.

*Третье условие* определяет, что трудовая функция и взаимодействие с работодателем производятся с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования. Это означает, что для осуществления дистанционной работы используются сети связи, такие как Интернет, и информационные технологии для коммуникации между работником и работодателем, а также для выполнения рабочих задач<sup>10</sup>.

Следует подчеркнуть, что дистанционная работа является инновационной формой социально-трудовых отношений, представляющей собой многоаспектный феномен, включающий в себя множество основных компонентов, которые формируют её уникальные черты и оказывают влияние на структуру трудовой деятельности и социально-экономические связи.

Суть дистанционной работы как нестандартной формы трудовых отношений заключается в трансформации традиционной организации рабочего процесса и пространства. В отличие от обычной офисной работы, дистанционная занятость предусматривает исполнение трудовых функций сотрудником в условиях, выходящих за рамки обычной офисной среды, часто на удаленной основе, с применением информационных технологий для общения и выполнения заданий.

<sup>9</sup> <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

<sup>10</sup> Онлайн Инспекция - Особенности регулирования труда дистанционных работников (xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai)

Ключевые атрибуты дистанционной работы включают гибкость в определении времени и места трудовой деятельности, а также использование разнообразных цифровых инструментов для взаимодействия с коллегами и управленческим персоналом. Этот тип занятости отличается от традиционной модели трудовых отношений отсутствием необходимости физического пребывания на рабочем месте, что дает работникам возможность более автономно управлять своей профессиональной деятельностью.

Таким образом, учитывая вышеизложенные характеристики, можно сделать вывод, что дистанционная работа основывается на гибких социально-трудовых отношениях между сотрудником и работодателем и реализуется в виртуальной среде с активным применением современных информационных и коммуникационных технологий.

В целом, ее можно охарактеризовать несколькими ключевыми положениями: *во-первых*, это система общественных отношений, возникающих по факту реализации человеком определенного права на труд, которое предусматривает возможность свободно выбирать вид своей занятости и зарабатывать на жизнь; *во-вторых*, удаленный труд является профессиональной деятельностью лиц, имеющих необходимые для реализации данных трудовых функций навыки и знания; *в-третьих*, работа дистанционного характера предполагает необходимость надлежащего юридического оформления работников; *в-четвертых*, удаленный формат трудовой деятельности предполагает возможность работника рассчитывать на надлежащую государственную защиту его трудовых прав и интересов; *в-пятых*, дистанционный труд – это нестандартная модель организации и реализации трудовой деятельности, которая сочетает в себе, особый механизм работы, в пределах которого человек «не привязан» к конкретному рабочему месту или даже географической точке и специфический режим рабочего времени, который может варьироваться независимо от норм<sup>11</sup>.

Таким образом, развитие в области информационных технологий и увеличивающееся число пользователей Интернета и социальных сетей стимулировали рост количества дистанционных работников на рынке труда, которые выполняют свои профессиональные обязанности на расстоянии от работодателя.

До последнего времени в трудовом законодательстве отсутствовали специализированные нормы, регулирующие такой вид труда, в результате чего работодатели либо осуществляли такое сотрудничество без должного юридического оформления, либо пытались оформить трудовые отношения, как надомный труд, несмотря на фундаментальные различия в характере этих видов деятельности.

Тем не менее, согласно новому кодексу, принятому 30 апреля 2023 года, были произведены поправки в трудовой кодекс Республики Узбекистан, включая добавление главы 26, параграфа 2, который касается «Особенности правового регулирования труда надомников параграфа» и параграфа 3, относящийся к «Особенностям правового регулирования труда дистанционных работников».

Однако, несмотря на чёткую формулировку данных категорий, использование в законодательных актах и юридической литературе смежных терминов значительно

<sup>11</sup> <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnaya-rabota-ponyatie-i-osobennosti-regulirovaniya-truda>

усложняет понимание сущности дистанционного и надомного труда. В частности, существует множество общих и отличительных аспектов между надомными и дистанционными работниками.

С точки зрения Бородиной Е.Н., понятие дистанционного труда является более универсальным и широким, чем понятие надомной работы, поскольку последний связан с выполнением трудовых обязанностей именно по месту жительства, в то время как дистанционный работник может выполнять свои функции в любом месте, не являющимся помещением компании или предприятия<sup>12</sup>.

Надомники связаны с работой в домашней обстановке, в то время как удаленная работа предполагает выполнение задач в любом удобном месте, которое не обязательно является домом. Обычно на домашнюю работу берут людей с ограниченными возможностями или сложными семейными обстоятельствами, поскольку им трудно каждый день выходить на работу. В большинстве случаев, надомники работают на сдельной основе, тогда как удаленные сотрудники получают оплату за отработанное время, как и офисные работники. Кроме того, удаленная работа включает использование современных технологий и инструментов<sup>13</sup>.

В соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Узбекистан, деятельность надомников ориентирована на производство, что влечет за собой создание результатов в физической форме. В контрасте с этим, дистанционная работа преимущественно носит интеллектуальный характер, в результате чего её исходы не всегда манифестируются в материальном виде.

В.В. Камский указывает, что согласно статье 452 Трудового кодекса Республики Узбекистан, дистанционная работа отличается от работы на дому тем, что требует умственного труда с высоким уровнем интеллектуальной нагрузки, а не физического<sup>14</sup>. О.А. Воробьева и И.Р. Шарафутдинов считают, что дистанционный труд является постоянным выполнением трудовых обязанностей, в то время как работа на дому больше похожа на сдельную работу<sup>15</sup>.

Таким образом, в свете значительных изменений в мире труда, различие между надомной и дистанционной работой приобретает особую актуальность. Несмотря на схожие признаки, такие как возможность выполнения работы вне традиционного офиса, будь то дома или в другом удобном месте. Также обе формы работы предоставляют гибкость в распорядке дня, давая возможность работникам самостоятельно планировать свой рабочий график. Кроме того, дистанционная и надомная работа помогают сократить или полностью исключить затраты и время на дорогу до места работы, что делает эти виды трудовой деятельности экономически выгодными как для работников, так и для работодателей. Однако эти две формы трудовой деятельности имеют ключевые отличия, связанные с характером выполняемой работы и условиями её осуществления.

<sup>12</sup> Бородина Е.Н. Указ. соч. С. 272.

<sup>13</sup> Воробьева О. А., Лазарева И. В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. № 2 (23). С. 379.

<sup>14</sup> Камский В.В. Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 3. С. 28.

<sup>15</sup> Воробьева О.А., Шарафутдинов И.Р. Надомные и дистанционные работники: сравнительно - правовой аспект // Гуманитарные Балканские исследования. 2017. № 1. С. 45.

Надомная работа традиционно ассоциируется с выполнением физических заданий на дому, таких как сборка элементов или ручное изготовление товаров. Эта форма занятости часто включает использование материалов и инструментов, предоставляемых работодателем или приобретаемых работником за собственный счет, и результат её видим и осязаем.

Дистанционная работа, в отличие от надомной, предполагает выполнение интеллектуальных или офисных задач из любого места, где доступен интернет. Профессии в этой категории часто связаны с информационными технологиями, такими как программирование, графический дизайн или цифровой маркетинг, и не требуют физического взаимодействия с материалами или предоставления физических результатов.

Следовательно, несмотря на то, что обе формы занятости подразумевают удалённое выполнение задач, значительные отличия в природе трудовой деятельности и условиях её осуществления требуют детального рассмотрения при исследовании социально-трудовых отношений и структурировании трудового процесса в контексте современной динамики.

Подведя итоги вышесказанному, необходимо отметить, что дистанционная работа представляет собой современную, нестандартную форму занятости, которая адаптируется к изменениям в технологиях и рынке труда. Она характеризуется использованием информационно-телекоммуникационных сетей для выполнения трудовых функций вне традиционного рабочего места, что позволяет работникам гибко управлять своим временем и местоположением. Это способствует не только улучшению баланса между работой и личной жизнью, но и открывает новые возможности для организации труда в условиях глобальной цифровизации.

### References:

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023г.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 05.10.2020 г. № УП-6079 «Об утверждении стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030» и мерах по ее эффективной реализации».
3. Приказ Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, зарегистрировано 28.03.2020 г., рег. номер 3228.
4. Хусиянов Т. М. Основные подходы к определению понятия «атипичная занятость» // Наука. 2016. №11. С. 55.
5. Камский В.В. Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 3. С. 28.
6. Воробьева О.А., Шарафутдинов И.Р. Надомные и дистанционные работники: сравнительно - правовой аспект // Гуманитарные Балканские исследования. 2017. № 1. С. 45.
7. Nilles, J.M. Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters. [Текст] / J. M. Nilles –

8. New York: Van Nostrand Reinhold, 1994. c. 25
9. Bailey, D. E. A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. [Текст]/ D. E. Bailey, N.B. Kurland – Journal of Organizational Behavior №23, 2002 c. 384.
10. International Labour Office: Conditions of Work Digest on Telework. Geneva: ILO, 1990. Vol.9, N 1. R.103.
11. Zakaljuzhnaja N.V. Razvitie predstavlenij o pravovom ponjatii distacionnoj raboty // Izvestija Jugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Serija Istorija i pravo, 2015. №1 (14). S. 49–54.