

*Микаелян Н.Э.,*

*студент*

*Оренбургский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова,*

*Россия, Оренбург*

*Пустотина Н.В.,*

*старший преподаватель*

*Оренбургский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова,*

*Россия, Оренбург*

### **РОЛЬ ИННОВАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

*Аннотация. Заключая трудовые отношения работодатель и работник могут рассматривать условия выполнения задания работником как в месте нахождения работодателя, так и вне его места нахождения. Дистанционная или удаленная работа, рассматриваются тождественными условиями. В статье авторы приводят ряд положительных аспектов, а также делают акцент на рисках. Стороны вправе заключать смешанный формат выполнения заданий, руководствуясь правом выбора условий трудового договора.*

*Ключевые слова. Трудовые отношения, дистанционная работа, удаленка.*

*Mikaelyan N.E.,*

*student*

*Orenburg branch of the Plekhanov Russian University of Economics,*

*Russia, Orenburg*

*Pustotina N.V.,*

*senior lecturer*

*Orenburg branch of the Plekhanov Russian University of Economics,*

**Russia, Orenburg**

*Annotation. By entering into an employment relationship, the employer and the employee may consider the conditions for the employee's performance of the assignment both at the employer's location and outside his location. Remote or remote work are considered identical terms. In the article, the authors cite a number of positive aspects, as well as focus on the risks. The parties have the right to conclude a mixed format for completing assignments, guided by the right to choose the terms of the employment contract.*

*Keywords. Employment relations, remote work, remote work.*

## **THE ROLE INNOVATIONS IN LABOR RELATIONS**

Современные трудовые отношения, отвечая реалиям социально-экономическим аспектам, характеризуются новыми формами взаимодействия работников и работодателей.

Ориентируясь на необходимость выполнения поставленных перед собой задач, работодатели используют все допустимые условия установления более свободных условий труда. Минимизация соблюдения условий охраны труда, системы безопасности коллектива, профилактика и предупреждение травматизма и ряда других аспектов традиционных трудовых отношений, могут быть исключены дистанционной работой, работой на «удаленке» или в режиме он-лайн.

Мы можем выделить несколько оснований, позволившие использовать дистанционный формат трудовых отношений:

Во-первых, инициатива работодателя, по предоставлению ряда льготных условий в связи со спецификой собственной хозяйственной деятельности. В частности, в рамках формирования ответственности работника, а в некой степени и зависимости от особых льгот, работодатель отдельных работников переводит на удаленный формат работы.

Бухгалтерские услуги, как на трудовом, так и гражданско-правовом найме, также популярны для работы не в пределах офиса. Ряд консультационных услуг, могут предоставляться клиентам в режиме он-лайн. Более того, в последнем случае, подобный режим оказания услуг, является наиболее приемлемым для самих клиентов, то есть «без посещения офиса».

Во-вторых, нормативно-правовое регулирование. Условия охраны труда не всегда выполнимы работодателем. И законодатель не запрещает выводить ряд сотрудников на удаленку.

В-третьих, вынужденная мера. В связи с пандемией, ограничениями контактов между участниками не только трудовых отношений, компании перешли на он-лайн занятость.

В-четвертых, развитие информационных технологий также меняет форму взаимодействия сторон договора.

В-пятых, свобода перемещения и отсутствие привязанности к офису, а равно и отсутствие офиса у работодателя.

На конец 2024 гола в России удаленно работало немного больше 1 % от общей численности занятых человек. Доли «полностью удаленно» трудящихся и «смешанный режим» примерно одинаковы – соответственно 45 и 55%.

В современных российских условиях к видам деятельности, слабо-совместимым с удалённой работой, можно отнести следующие:

1. Производственная сфера – рабочие профессии: сантехник, токарь, сварщик, электрик и т.д. выполняют работу, требующую физического контакта с сетями, оборудованием, материалами.

2. Сфера строительства – отделочник, штукатур, строитель, каменщик и т.д. также при выполнении работы контактирует с объектом подряда, сырьем.

3. Сфера оказания медицинских услуг населению и ветеринарных услуг не допускает отсутствие контакта с пациентом.

4. Сфера услуг – повар, мастер салона красоты, горничные, не могут оказать услуги дистанционно, поскольку к некоторым представителям профессий клиент записывается с учетом личности исполнителя.

5. Транспортные услуги и логистика предусматривать отчасти использование искусственного интеллекта, удаленного управления оператором, но полностью исключить традиционные трудовые отношения в данной сфере сложно. Сфера перевозок предусматривает ликвидацию нехватки водителей заменяя их беспилотными транспортными средствами. Но, на наш взгляд, подобный вид перевозок допустим в крупных городах, где допустимо выделение отдельной полосы движения, для беспилотной перевозки. В провинции использование данного вида транспорта затруднительно в связи высокими имущественными рисками: плохое качество дорог, много маневров (поворотов).

6. Сфера образования. В частности, воспитатель детского сада вырабатывает навыки поведения на уровне физического контакта, демонстрируя определенные действия, знаки, символы, звуки, речь. Уровень восприятия информации напрямую зависит от возраста и осознания воспитанника. Дошкольное образование реализует цель подконтрольного нахождения воспитанника, уследить за которым дистанционно не возможно.

Сфера дополнительного образования, повышение квалификации, переподготовка, требуемая порой периодически на системной основе, более эффективно использует дистанционный формат. Обучающийся сам проявляет подобную инициативу, экономя время, транспортные расходы, затраты на проживание в месте расположения образовательного учреждения.

Мы можем констатировать, что традиционные «офисные/контактные» трудовые отношения и отношения на «удаленке» имеют положительные стороны, а равно и риски.

Одним из рисков мы считаем - риски кадрового характера, то есть связанные с личностью работника, исполнителя. Осуществляя выполнение обязанностей, работник получает доступ до разного рода информации, что порождает риск защиты коммерческой, служебной информации и персональных данных.

Важным выступает вопрос и о трудовом увечье, которое может быть получено работником при выполнении задания вне места нахождения работодателя.

#### **Использованные источники:**

1. Пустотина Н.В. Цифровизация хозяйственной деятельности в современных условиях [Электронный ресурс]//Сборник: Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика. Сборник научных статей VI Международного научного форума. В 2-х томах. Москва, 2024. С. 84-89. (дата обращения 18 мая 2025 года).

2. Маринич Д.Д., Пустотина Н.В. Риски трудовых отношений в современных российских реалиях [Электронный ресурс]//Сборник: Социально-экономическое развитие регионов России: тенденции, проблемы, перспективы. Сборник научных трудов V Всероссийской научно-практической конференции. Волгоград, 2024. С. 44-48. (дата обращения 18 мая 2025 года).

3. Красовская А.М., Пустотина Н.В. «Трудовая миграция» современный региональный и федеральный аспекты [Электронный ресурс]//Сборник: Социально-экономическое развитие регионов России: тенденции, проблемы, перспективы. сборник научных трудов V Всероссийской научно-практической конференции. Волгоград, 2024. С. 144-150. (дата обращения 18 мая 2025 года).