

## **Правовая справка МКП по работе в удаленном режиме**

Более 59 стран ввели работу в дистанционном режиме как средство обеспечения социального дистанцирования с целью сдержать распространение COVID-19. Даже страны, не вводившие карантинные меры, предлагали работодателям разрешать своим сотрудникам работать из дома как меры по поддержанию физического дистанцирования. Более того, удаленная работа присутствовала как новая форма организации труда и до пандемии, особенно для тех работников, чьи обязанности связаны с использованием ИКТ, подстегиваемая цифровизацией предприятий, учреждений и организаций и обещанием большей сбалансированности трудовой и личной жизни. Хотя цифровое неравенство между развивающимися и промышленно развитыми странами сохраняется, стремительный рост как импорта недорогих устройств, так и их разработки в развивающихся странах, ускорил глобальное воздействие технологий на жизнь трудящихся.

Данная справка содержит обзор последствий форм удаленной занятости для доступа к достойному труду и очерчивает ключевые принципы для эффективного регулирования удаленной работы посредством законодательства и социального диалога.

Данная справка следует обычному определению удаленного труда как работы, выполняемой с помощью ИКТ за пределами помещений работодателя. Это может предполагать традиционные формы, такие как работа из дома, или работу из различных альтернативных мест, находящихся за пределами центрального офиса работодателя. Этот термин не включает в себя домашний труд, который предполагает работу, выполняемую по указаниям работодателя или посредника без использования ИКТ.

### ***Последствия дистанционной работы для доступа к достойному труду***

Внедрение механизмов удаленной работы в учреждениях и организациях может оказать значительное воздействие на доступ к достойным условиям труда при отсутствии адекватного регулирования.

Использование ИКТ продлило подключенность работников к месту работы, включая связь между супервайзерами и работниками, и это может привести к тому, что работа будет вторгаться во время и пространство, традиционно отводившиеся для личной жизни, и как результат интенсификации неоплачиваемого труда по дому.

Из-за природы работы с ИКТ, эргономические нагрузки (например, нагрузка на глаза, боли в шее и боли в сухожилиях запястий и пальцев) стали основаниями для тревоги в отношении охраны труда работников. Более того, изоляция от коллег также вызывает опасения, что в связи с удаленной работой возникнут психосоциальные риски для здоровья и безопасности. Там, где дистанционный труд не регулируется, трудовые инспекции могут не иметь доступа в удаленному рабочему месту, что серьезно осложняет контроль за соблюдением трудового законодательства.

Распространение удаленной работы также поднимает вопрос о неприкосновенности личной жизни работников, учитывая повышение способности работодателя использовать средства электронного наблюдения. Если работники не имеют возможности общаться со своими коллегами, не опасаясь наблюдения со стороны менеджмента, дистанционный труд может также оказать ограничивающее воздействие на организационные усилия профсоюзов.

Более того, механизмы работы в удаленном режиме могут ограничить возможности карьерного роста работников, особенно женщин, если стратегия менеджмента не будет адаптирована таким образом, чтобы физическое отсутствие в организации перестало ассоциироваться с пониженной производительностью труда. И необходимо применение методов профилактики, чтобы обезопасить удаленное место работы от домашнего насилия в соответствии с Конвенцией МОТ № 190.

И наконец, формы удаленного труда, введенные во время пандемии в качестве чрезвычайной меры, продемонстрировали критическое значение предварительного планирования. От работников потребовали выполнения своих рабочих обязанностей при отсутствии необходимой инфраструктуры в их жилищах, таких как рабочие столы и доступ к Интернету. Компании, имевшие соответствующие коллективные договоры, устанавливающие рамки использования удаленного труда, гораздо эффективнее и экономичнее справились с адаптацией к этим формам работы во время пандемии.

Изолирование работников друг от друга может также вызвать опасения по поводу снижения уровня новаторства и креативности, проистекающих из спонтанности человеческих взаимоотношений.

Однако при надлежащем регулировании и реализации удаленный труд может принести выгоды и работникам, и менеджменту. Экономия времени и затрат в отсутствие необходимости ездить на работу и обратно может привести к снижению стресса для работников. При соблюдении ограничений рабочего времени работа в удаленном режиме может дать работникам больше самостоятельности и гибкости в достижении баланса между профессиональными и семейными обязанностями, что способно привести к росту удовлетворения, получаемого от работы, и повышению производительности. Более того, работа в удаленном режиме может открыть доступ на рынок труда работникам с инвалидностью, которым в противном случае было бы трудно ездить на работу и обратно.

Улучшение баланса между трудовой и личной жизнью несет с собой определенные выгоды и для менеджмента, поскольку способно повысить мотивацию работников и снизить текучесть кадров, а также повысить производительность и экономичность труда и снизить потребность в офисных помещениях и связанные с этим затраты. Более того, работодатели, готовые нанимать удаленных работников, получают также доступ к более широкому пулу талантов по сравнению с теми, кто нанимает работников только для работы непосредственно в организации или учреждении.

#### ***Ключевые принципы регулирования и социального диалога***

Формы удаленного труда быстро распространяются, однако, учитывая явные риски для условий труда, обозначенные выше, необходимо безотлагательно разработать механизмы их регулирования посредством законодательства и социального диалога, с тем чтобы такие формы организации труда расширяли доступ к достойному труду, а не снижали его.

Поэтому подходы к регулированию должны опираться на следующие принципы:

- ***Оценка последствий и разработка правил в отношении удаленных рабочих мест до введения и реализации форм удаленного труда.***

До введения работы в удаленном режиме от работодателей следует потребовать, чтобы они разработали и задокументировали правила в отношении удаленных рабочих мест, консультируясь с профсоюзами. Работники должны иметь доступ к этим правилам и любой иной информации, необходимой для выполнения работы в удаленном режиме. Работодатели должны также провести, консультируясь с профсоюзами, всестороннюю оценку вопросов охраны труда и практической осуществимости работы в удаленном режиме для обеспечения работников надлежащей инфраструктурой, услугами и рабочим пространством для выполнения своих обязанностей. Оценка практической осуществимости перехода на «удаленку» должна учитывать социальные последствия перехода от работы в учреждении/организации в работе в удаленном режиме, такие как закрытие отделений банков для местных клиентов или последствия для занятости работников смежных служб, таких как уборка помещений или обеспечение безопасности, при закрытии физического офиса.

- ***Удаленная работа должна быть добровольной для работников.***

Удаленная работа может не подходить для всех работников и для всех видов работ. Работодатели также указывают, что не все компании или подразделения могут подходить для работы в удаленном режиме. Поэтому переход на удаленную работу не должен быть обязательным. Удаленный труд должен быть добровольным для работников с сохранением возможности вернуться к работе в организации/учреждении, если они того пожелают. Там, где переход на удаленную работу может привести в постоянному закрытию физических мест работы, от работодателей необходимо потребовать проведения переговоров с профсоюзами по условиям такого процесса реструктуризации с целью смягчения любых негативных последствий в плане условий найма/занятости работников. Где это возможно, работникам должен быть предложен перевод на другое физическое место работы.

- ***Гарантии равного обращения с удаленными работниками.***

Удаленные работники должны иметь те же права и условия, что и работники, трудящиеся непосредственно в организации/учреждении работодателя. Формы удаленного труда не должны использоваться для изменения статуса занятости, оплаты труда, отпусков или иных условий труда работников, трудящихся в удаленном режиме. Удаленная работа не должна использоваться для изменения статуса занятости работников с долгосрочными трудовыми договорами на более неустойчивые формы занятости, такие как временные контракты, заемный труд или гражданско-правовые договоры, в числе прочих. Аналогичным образом, если работник отказывается переходить на удаленную работу, условия его найма, включая статус

занятости, не должны подлежать изменениям. Работодатели, вводящие работу в удаленном режиме, особенно должны пересмотреть свою политику в области медицинского страхования работников и оплаты больничных, дабы обеспечить адекватную защиту работников, в том числе в кризисных ситуациях.

- ***Соблюдение регулярных часов работы и права на недоступность после работы.***

Удаленным работникам должны быть обеспечены периоды отдыха, ограничение максимальной продолжительности рабочего времени и прав на недоступность после работы. Для работников с установленной продолжительностью рабочего времени удаленный труд не должен использоваться для увеличения часов работы или сокращения времени на отдых между периодами рабочего времени в их рабочем графике. Это может потребовать разработки новых инструментов для постановки задач и измерения результатов, а также учеты рабочего времени. С самого начала необходимо определить реалистичные и четкие рамки для выполнения рабочих обязанностей. Работники, на которых распространяются правила сверхурочной работы, должны получать компенсацию таким же образом, как если бы они работали в учреждении/организации. Работодатели должны установить справедливые системы утверждения, измерения и оплаты сверхурочной работы.

- ***Стоимость рабочего оборудования и затраты, связанные с организацией удаленного рабочего пространства, должны лежать на работодателе.***

Работодатель должен отвечать за предоставление и обслуживание оборудования, необходимого для регулярного выполнения работы в удаленном режиме. Работники, предпочитающие использовать собственное оборудование, должны иметь право на получение соответствующей компенсации. В качестве владельца оборудования работодатель должен отвечать за его техническое обслуживание и замену в случае устаревания, потери или повреждения во время выполнения рабочих обязанностей. Удаленные работники должны получать возмещение затрат на помещение и услуги, необходимые для выполнения их обязанностей, включая, в числе прочего, аренду рабочего помещения, страховку, оплату электроэнергии, Интернета, услуг мобильной телефонной связи и другие. Все связанные с этим вопросы и детали должны быть прояснены заранее, с тем чтобы права и обязанности работников были ими хорошо поняты.

- ***Работодатели должны оставаться ответственными за охрану труда работников.***

Не должно быть никакой разницы между удаленной работой и другими формами организации труда, когда речь заходит об ответственности работодателя за обеспечение охраны труда, включая ответственность за недопущение насилия на рабочем месте (K190). Работодатель отвечает за защиту удаленного работника и обязан провести необходимую оценку рисков и предоставить работникам актуальную информацию о политике компании в области охраны труда, а также подготовку по использованию оборудования. Для снижения психосоциальных рисков и изоляции удаленных работников работодатели должны обеспечить им возможность прямых контактов с коллегами на регулярной основе. Адекватная реализация мер по охране труда должна, при необходимости, удостоверяться работодателем, профсоюзными представителями (где они существуют) и/или трудовой инспекцией. Если удаленная работа выполняется из дома, доступ должен предоставляться на основе предварительного уведомления и согласия.

***Равный доступ к профессиональной подготовке и карьерному росту.***

Удаленные работники должны пользоваться равным обращением в плане возможностей для развития карьеры и рассмотрения их кандидатур для повышения по службе, что и их коллеги, работающие непосредственно в учреждении/организации. Это особенно важно для удаленных работников-женщин, которым часто приходится выполнять неоплачиваемую работу по уходу и которые имеют меньше времени и возможностей для продвижения своей карьеры во внерабочее время. Критически важно, чтобы работодатели давали рекомендации и принимали активные меры для расширения доступа к учебе и развитию карьеры, в том числе путем организации очных встреч по вопросам развития карьеры и наставничества, открывающих возможности профессионального роста и продвижения по службе.

- ***Право на неприкосновенность личной жизни должно быть защищено.***

Информационные и коммуникационные технологии могут затрагивать работников самым широким образом. Хотя коммуникационные технологии необходимы для облегчения трудовых процессов, технологии контроля и наблюдения могут привести к избыточному контролю за работниками, вторжению в их личную жизнь и подрыву позитивных трудовых отношений. Во время недавней пандемии отмечался

рост использования средств наблюдения за работниками, включая крайне инвазивное программное обеспечение, которое обеспечивает получение снимка экрана и/или изображение каждого работника каждые несколько минут с помощью веб-камеры на их компьютере, отслеживание каждого касания клавиатуры и анализ каждого сообщения, полученного или отправленного работниками по электронной почте или в чате. Поэтому критически важно установить меры защиты, обеспечивающие соблюдение неприкосновенности личной жизни работников. Перед внедрением любой технологии, которая потенциально способна привести к вторжению в личную жизнь, профсоюзные представители должны быть проинформированы, и с ними должны быть проведены консультации. Использование средств наблюдения для контроля за работниками должно быть ограничено.

- **Обеспечить соблюдение права на свободу объединения и коллективное ведение переговоров для удаленных работников.**

Все работники без исключения должны иметь право создавать профсоюз и вступать в профсоюз и вести коллективные переговоры по условиям труда. Удаленная работа не должна использоваться для сужения и препятствования осуществлению права работников на профсоюзное объединение и ведение коллективных переговоров. Чтобы обеспечить право удаленных работников на свободу объединения, работодатели, использующие формы удаленного труда, должны предоставить все удаленным работникам заявление, разъясняющее, что они имеют право, без противодействия со стороны работодателя, участвовать в профсоюзной деятельности, если захотят. Этот документ должен быть легко доступен в электронном виде, чтобы гарантировать ознакомление с ним всех удаленных работников. По просьбе профсоюзной организации работодатели должны предоставить данные о количестве удаленных работников и доли от общего числа работников, которую они составляют. В целях обеспечения справедливого профсоюзного представительства удаленных работников работодатели должны предоставить, по просьбе профсоюзной организации, имена и должности удаленных работников, дабы все они получили возможность узнать о профсоюзе. Работодатель должен также предоставить возможности для общения между профсоюзными представителями и удаленными работниками без присутствия работодателя или надзора с его стороны, во время введения в должность, с использованием электронных средств и во время посещений учреждения/организации или виртуальных встреч. Какой бы технологией работодатель ни пользовался для общения со своими работниками, она должна быть предоставлена в распоряжение работников для ведения, без надзора и наблюдения со стороны работодателя, своей собственной работы по профсоюзному объединению. По аналогии с доступом в кафетерии и комнаты отдыха в помещениях организации/учреждения, работодатели должны предоставить удаленным работникам цифровые площадки для встреч, где они могли бы вести профсоюзную работу.

Работодатели должны воздерживаться от блокирования цифровых информационных средств, таких как петиции, опросы, профсоюзные веб-сайты или сообщения электронной почты, используемые профсоюзными организациями. Удаленные работники не должны исключаться из процессов определения пороговых значений для коллективных переговоров и должны располагать средствами участия в выборах и голосованиях в отношении коллективных действий. Более того, учитывая их потенциальное воздействие на условия труда, формы удаленной работы должны являться предметом коллективных переговоров.

### **Регулирование**

Профсоюзы долгое время вели органайзинговую работу и кампании, добиваясь внедрения дистанционных форм организации труда таким образом, чтобы они укрепляли права и улучшали условия труда работников. Действительно, сегодня есть несколько коллективных соглашений на уровне страны, отрасли и компании, которые **регулируют** введение и реализацию дистанционных форм организации труда. Например, итальянское национальное коллективное соглашение по банковскому сектору сегодня содержит подробные правила, включая право на неприкосновенность личной жизни и право на недоступность во внерабочее время. В Великобритании Конфедерация британских промышленников и Британский конгресс тред-юнионов согласовали между собой руководство по удаленной работе. UNI Европа и ETNO (Европейские операторы сетей электросвязи), будучи Европейскими социальными партнерами в секторе телекоммуникаций, приняли совместную декларацию по удаленной работе, которая включает важные принципы, такие как добровольный характер удаленного труда, доступ к возможностям обучения и карьерного роста, продолжительность рабочего времени, право на недоступность, меры по

обеспечению охраны труда и доступ для профсоюзов. Европейское рамочное соглашение по удаленной работе, датированное 2002 годом также охватывает многочисленные важные аспекты, включая предоставление удаленным работникам такого же общего уровня защиты, каким пользуются работники, выполняющие свои рабочие обязанности непосредственно в организации/учреждении работодателя. Кроме того, Рамочное соглашение социальных партнеров ЕС по вопросам цифровизации 2020 года содержит основы ведения переговоров по справедливому переходу при использовании цифровых технологий, включая методы обеспечения права на недоступность во внерабочее время.

Хотя некоторые правительства предприняли шаги по законодательному регулированию некоторых аспектов удаленной работы, принятие всеобъемлющего закона в этой области остается редкостью. Примеры действующих национальных законов включают Аргентину (Закон об удаленном труде – не охватывает охрану труда); Норвегию (Закон о рабочей среде – оставляет подробности министерским постановлениям); Португалию (секция 166 Закона № 120/2015); Бельгию (Королевский Указ от 22 ноября 2006 года допускает удаленный труд в государственном секторе); Ирландию (Кодекс поведения по удаленной работе, руководствующийся Европейским рамочным соглашением 2002 года); Австралию (секция 65 Закона о справедливом труде, посвященная «праву потребовать гибких механизмов организации труда»); Нидерланды (Указ об условиях труда); финский закон о гибкой организации труда 1996 года, а также финский закон о рабочем времени 2020 года, допускающий удаленную/гибкую работу в объеме до 50%; а также решение Швейцарских судов о том, что работодатели обязаны компенсировать работникам часть арендной платы.

Если говорить о праве на недоступность, Франция и Италия являются примерами стран, которые разработали соответствующие законы. Законодательство Франции устанавливает то, что известно как «право на недоступность по мобильной связи», которые обязывают все предприятия, где есть профсоюзный представитель, проводить ежегодные переговоры по тому, как это право осуществляется в контексте переговоров о профессиональном равенстве и качестве трудовой жизни. В Италии закон, принятый в июне 2017 года, регулирует гибкую организацию труда, что предполагает заключение соглашения между работодателем и работником, частично выполняющим свою работу за пределами предприятия, учреждения или организации. Такое соглашение должно оговаривать технологические и организационные меры, обеспечивающие соблюдение минимальной продолжительности отдыха (право на недоступность).

Международной нормы трудовых отношений, которая предметно регулировала бы дистанционные формы организации труда, нет. Конвенция о надомном труде 1996 года (№ 177) и Рекомендация о надомном труде 1996 года (№ 184) касаются работы, выполняемой работником у себя дома или в помещении по его/ее выбору за пределами помещения работодателя. Однако эти нормы не затрагивают ни одного из вызовов, связанных с использованием ИКТ. Комитет экспертов, рассматривая инструменты, касающиеся охраны труда и рабочего времени, обозначил свою обеспокоенность наличием пробелов в охвате категории удаленных работников национальными трудовыми законодательствами. Введение права на недоступность было отмечено Экспертами как шаг вперед в решении вопроса размытости границ между трудом и отдыхом из-за растущего использования ИКТ.

### ***Заключительные комментарии***

С ростом использования ИКТ и общей цифровизации на рабочем месте спрос на работу в удаленном режиме в перспективе явно будет расти во всем мире. Чтобы гарантировать сочетание в рамках таких форм организации труда потребности в гибкости (как для работников, так и для работодателей) с защитой прав и интересов трудящихся, введение и реализация труда в удаленном режиме должны сопровождаться ключевыми принципами, описанными в настоящем документе. Хотя ряд коллективных соглашений, на разных уровнях, и некоторые национальные законодательства ввели некоторые из этих принципов, сохраняются явные пробелы в национальном и международном законодательстве, которые необходимо устранить, прежде чем работа в удаленном режиме станет еще более распространенной и постоянной.