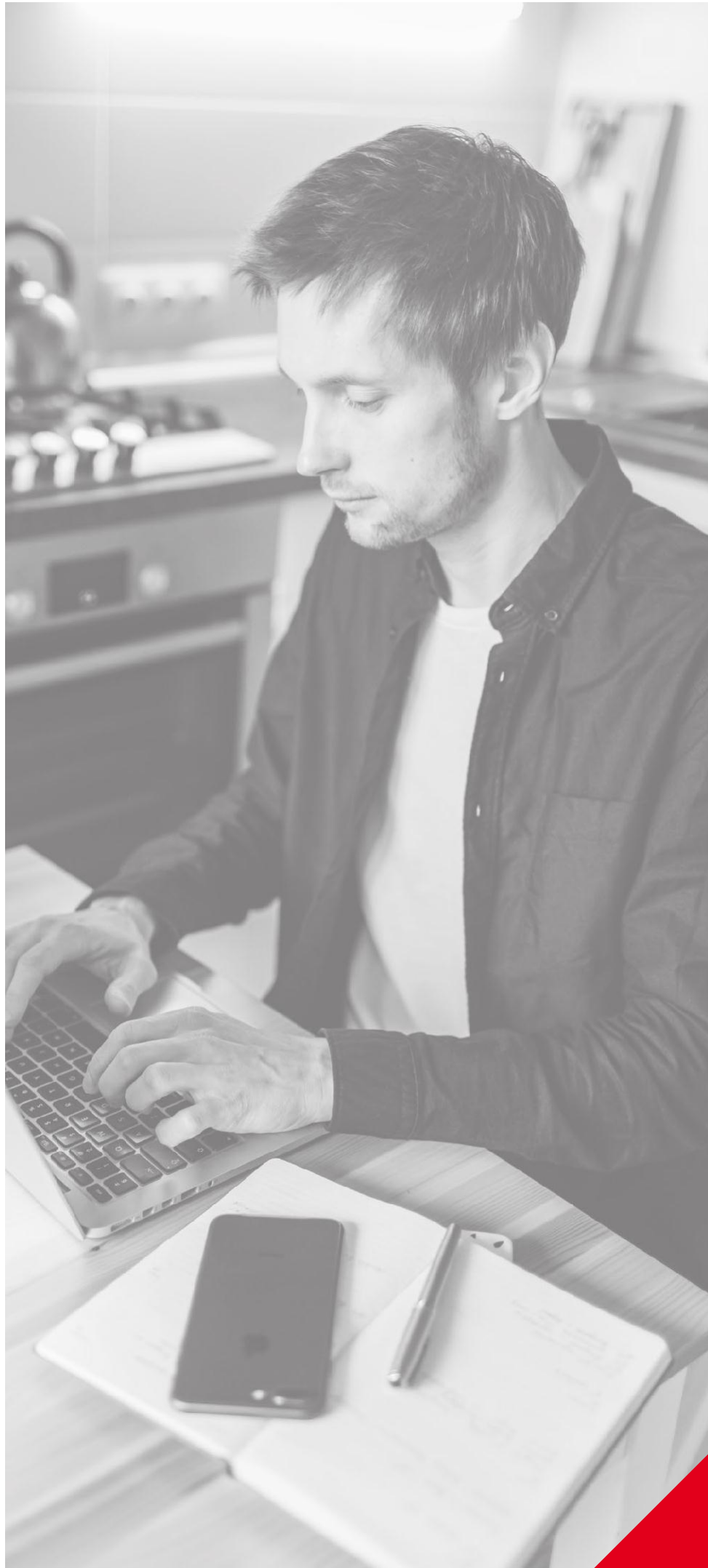




Глобальный профсоюз **UNI:**

КЛЮЧЕВЫЕ
ПРОФСОЮЗНЫЕ
ПРИНЦИПЫ ДЛЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ
ПРИ РАБОТЕ В
УДАЛЕННОМ
РЕЖИМЕ



Введение

Удаленная работа определяется как выполнение работником всей или части своей работы в согласованное рабочее время в месте (выбранном по усмотрению работника), отличном от своего обычного места работы/офиса, и с использованием, преимущественно, информационных и коммуникационных технологий, предоставленных работодателем.

С начала 2020 года стремительное распространение вируса Covid-19 и последовавшие за этим карантинные меры ускорили тенденцию перехода на удаленную работу: по оценкам, 30-45% наемных работников (в зависимости от страны) трудились из дома или иного удаленного места в этот период. Хотя маловероятно, что уровни работы «на удаленке» во время пандемии сохранятся с после нее, многие работники останутся за пределами своих привычных предприятий, учреждений и организаций, и в долгосрочной перспективе спрос на удаленный труд, вероятно, будет расти.

Решение перейти на удаленную работу в «нормальных» обстоятельствах – это не то же самое, что перейти «на удаленку» во время кризиса, вызванного Covid-19. На многих работников легли дополнительные обязанности по уходу за детьми и учебе; многие не смогли вовремя подготовить рабочую среду у себя дома и столкнулись с дополнительным психологическим и физическим бременем карантина и изоляции. И мы не должны торопиться устанавливать между этими двумя явлениями знак равенства. Однако следует поразмыслить об этом опыте массового перехода на удаленную работу в плане как возможностей, так и угроз, которые она с собой несет, и подумать о роли профсоюзов в закреплении путем переговоров наилучших условий труда и прав для работников в дальнейшем.

Глобальный профсоюз UNI, при поддержке своих отраслевых групп UNI Финансы, UNI ИКТУ и UNI Пим (Профессионалы и Менеджеры), разработал ключевые принципы в помощь членским организациям UNI, ведущим переговоры по работе в удаленном режиме – во время пандемии и после нее. Их цель – гарантировать, что эти формы организации труда совмещают просьбы работников о большей гибкости с поддержанием трудовых и профсоюзных прав и механизмов защиты. Удаленный труд может означать существенные изменения в условиях найма, и правила удаленной работы должны быть обязательным предметом коллективных переговоров. Хотя ряд коллективных соглашений и национальных юрисдикций в мире уже внедрили некоторые из этих принципов, на всех уровнях остаются очевидные пробелы в правилах и регламентах. Ими необходимо заниматься, прежде чем удаленная работа станет более распространенным и постоянным явлением.

Еще до кризиса спрос на удаленную работу рос как среди работников, так и среди работодателей. Для некоторых работников удаленный труд означает большую гибкость, улучшение баланса между трудовой и личной жизнью, экономию времени, которое они тратили на проезд, и другие преимущества. Массовый переход на работу в удаленном режиме во время пандемии Covid-19 несколько снизил стигматизацию, связанную с этой формой организации труда и ее потенциально негативным воздействием на дальнейшие перспективы занятости и карьерного роста.

Однако кризис, вызванный Covid-19, продемонстрировал и риски, сопряженные с удаленной работой. Они включают усиление изоляции и проблем с душевным здоровьем, снижение уровня новаторства и творческого подхода, повышение рабочей нагрузки и продолжительности цифровой доступности и размывание грани между профессиональной и личной жизнью. Могут также возникать проблемы для здоровья и безопасности, необходимость надлежащей компенсации, элементы напряженности в отношениях занятости, наблюдение за работниками и, что примечательно, более значительные препятствия для профсоюзов в деле объединения работников, заключения коллективных договоров и соглашений и ведения информационной работы все чаще в виртуальном и цифровом формате.

Угроза навязанной пандемией Covid-19 обязательной удаленной работы реальна. Многие работодатели уже ограничивают ее добровольные аспекты, а многие используют как повод для сокращения рабочих мест и снижения зарплат. Масштабная реструктуризация корпораций методом «цифрового офшоринга» также становится растущей проблемой. Мы не должны терять из вида тот факт, что работодатели значительно выигрывают от распространения механизмов удаленного труда среди своих работников, экономя в некоторых случаях до 10.000 евро / 11.000 долларов США в год на каждом работнике за счет снижения затрат на коммунальные услуги, аренду помещений, уборку и т.п.. Работники «на удаленке» должны иметь возможность вести коллективные переговоры через свои профсоюзы, добиваясь своей доли этих сэкономленных средств.

Инвестиции в надежную и посильную по затратам государственную электрокоммуникационную и цифровую инфраструктуру имеют критическое значение, чтобы избежать растущего цифрового неравенства. Мы также должны помнить о потенциальных негативных последствиях перехода от более «физического» места работы к виртуальному для общества в целом, таких как потеря клиентов для малых торговых предприятий, ресторанов и баров, последствия закрытия филиалов банков для местных клиентов или работников смежных услуг по уборке помещений или обеспечению безопасности.

Работодатели должны обеспечить соблюдение прав удаленных работников на свободу объединения и коллективные переговоры

Удаленный труд не должен использоваться для сокращения или препятствования осуществлению прав трудящихся на создание профсоюзов или вступление в них, а также для ослабления социального диалога и коллективных переговоров или посягательств на права и деятельность профсоюзов и профсоюзный органайзинг.

Чтобы обеспечить удаленным работников возможность в полной мере пользоваться своим правом на свободу объединения, работодатели должны предоставить им четкие правила, включая заявление, подтверждающее, что работники имеют право, без противодействия со стороны работодателя, вступать в профсоюз и участвовать в профсоюзной работе. Эта информация должна быть легкодоступной, в том числе и через электронные средства.

Чтобы обеспечить справедливое представительство и дать профсоюзам и рабочим представителям возможность контактировать с удаленными работниками и объединять их так же, как если бы они находились на физическом предприятии, работодатели обязаны предоставить полный доступ к работникам, переведенным в режим удаленной работы, включая имена, должности и контактную информацию, а также указание доли работников, переведенных на удаленный режим.

Все инструменты, находящиеся в распоряжении профсоюзов и рабочих представителей должны быть также доступными и в контексту удаленной работы (например, доступ к электронной информации и виртуальные информационный бюллетени), и работодатель должен предоставить возможности для обмена информацией и взаимодействия между профсоюзами, работниками и их представителями, включая защищенные цифровые площадки для встреч, аналогичные доступу в комнаты для отдыха и кафетерии на физических предприятиях без присутствия или надзора со стороны работодателя.

Работодатели должны воздержаться от блокирования доступа к цифровым пространствам, используемым профсоюзами и рабочими представителями, таким как обращения, опросы, веб-сайты или э-почта. Компании не должны исключать удаленных работников из определения пороговых значений для коллективных переговоров, и такие работники должны быть оснащены необходимыми средствами для участия в выборах и голосованиях, связанных с ведением коллективных переговоров.



Работодатели должны соблюдать права в сфере занятости и сохранять отношения найма с удаленными работниками

Работники—включая работников по краткосрочным и временным контрактам,—работающие в удаленном режиме, должны сохранять те же права и условия, определенные в коллективном договоре, что и все остальные работники, в том числе, равную оплату, равное обращение, недопущение дискриминации и баланс между трудовой и личной жизнью (K177). Их трудовой договор не должен существенно меняться при переходе на удаленный режим, и все действующие права и льготы должны сохраняться. То же самое должно соблюдаться в отношении работников, трудящихся в удаленном режиме из-за границы.

Удаленный труд не должен использоваться для изменения статуса занятости по долгосрочному трудовому договору на более неустойчивые формы, такие как временный, заемный труд и гражданско-правовые контрактные отношения. Необходимо бороться с любыми попытками работодателя ввести удаленный труд как средство отказа от традиционных отношений найма в пользу все более атипичных форм занятости. Работодатели не должны поощрять или наказывать работников за то, что они предпочитают один вид занятости другому.

Может также понадобиться изменение культуры предприятия, чтобы обеспечить доверие и недопустимость недолжного наблюдения за удаленными работниками, а также понимание того, что удаленный труд – это альтернатива работы в офисе, а не добавление к ней, и поэтому он не должен вести к увеличению нагрузки или продолжительности рабочего дня. Работодатель остается ответственным за распределение достаточной рабочей нагрузки и в случае форс-мажора, влияющего на способность работника выполнить согласованный объем работ; операционный риск лежит на работодателе; а работник сохраняет право на зарплату за этот период.

Работодатели также должны обязаться поддерживать отношения с удаленными работниками, как индивидуально, так и в более широком кадровом плане, и предоставлять им необходимую поддержку, такую как регулярные онлайн-семинары по вопросам благосостояния и информационные инструменты и сети для поддержания связи с коллегами, в том числе и в более неформальной и онлайн-обстановке. Работодатели, вводящие правила удаленной работы, должны, в первую очередь, пересмотреть свою политику в области медицинского страхования и оплаты больничных, чтобы удаленные работники получили равные механизмы защиты, в том числе и в кризисных ситуациях, когда удаленный труд, возможно, придется продлить или сделать обязательным.



Удаленный труд не должен использоваться для изменения статуса занятости по долгосрочному трудовому договору на более неустойчивые формы, такие как временный, заемный труд и гражданско-правовые договоры.

Использование приборов наблюдения для контроля за удаленными работниками следует ограничить

Информационные и коммуникационные технологии могут затрагивать работников самым разным образом. Хотя они способны облегчить работу, постоянно развивающиеся технологии в области контроля и наблюдения могут также привести к избыточному контролю, вторжению в личную жизнь (включая нарушение прав защиты данных) и подрыву позитивных трудовых отношений. Массовое распространение удаленной работы во время кризиса, вызванного пандемией Covid-19, часто сочеталось с ростом использования средств наблюдения за работниками (включая геолокацию) и крайне инвазивного программного обеспечения, такого как получение снимка экрана с каждым работником с помощью веб-камеры каждые несколько минут, отслеживание каждого касания клавиатуры и анализ каждого сообщения, полученного или отправленного работниками по электронной почте или в чате.

Использование средств наблюдения для контроля за удаленными работниками, хранение их данных и использование этой информации для дисциплинарных процедур должно быть ограничено, если только это не регулируется национальным или местным законодательством и/или коллективным договором с профсоюзом. Работники и профсоюзы должны иметь право на прозрачность и право участвовать в установлении и использовании таких инструментов.

“Массовое распространение удаленной работы во время кризиса COVID-19 часто сочеталось с расширением использования инструментов наблюдения за работниками...”



Работа удаленном режиме должна быть добровольной

Удаленная работа может подходить не всем работникам и не для всех видов работ, и не каждый сектор или компания подходят для работы в удаленном режиме. Однако никто из желающих работать удаленно не должен лишаться такой возможности, если только работодатель не сможет обосновать ее неприменимость. Исследования также свидетельствуют, что женщины особенно ценят дополнительную гибкость механизмов удаленного труда, которые даже могут позволить большему их числу оставаться активными на рынке труда.

В равной степени, удаленная работа не должна быть обязательной; она должна быть добровольной, с сохранением для работников возможности вернуться к работе в полном объеме на предприятии/в организации, если они пожелают. Работники также должны иметь возможность выбрать сочетание удаленной работы с работой в офисе таким образом, который их больше всего устраивает.

Расширение возможностей для удаленной работы не должно использоваться работодателями как предлог для закрытия предприятий/организаций с целью экономии затрат или подрыва условий труда. В случае масштабной реструктуризации при переходе на удаленную работу, закрытия предприятия и/или цифрового оффшоринга рабочих мест, работодатель должен провести переговоры по условиям реструктуризации с профсоюзом, и должны быть соблюдены все действующие механизмы правового регулирования реструктуризации. Во всех случаях должны быть реализованы меры по защите работников на всех этапах реструктуризации. Когда предприятия закрываются, работникам сначала должны предложить перевод на другое место работы, если их это устроит. Если вариантов с переводом нет или если работник предпочитает вместо этого работать удаленно, работодатель должен сохранить отношения найма, и не должно последовать никаких сокращений зарплат, отпусков или иных условий занятости.

“

Предоставление дополнительных возможностей для удаленной работы не должно использоваться работодателями как предлог для закрытия предприятий/организаций с целью экономии затрат или подрыва условий труда.

Работодатели должны соблюдать регулярные часы работы и право на недоступность

Удаленные работники имеют право на перерывы на отдых, ограничение максимальной продолжительности рабочего дня и право на недоступность по его окончании с соблюдением соответствующей правовой и контрактной базы, в том числе, в отношении работы в ночную смену, где это применимо.

Гибкость удаленной работы должна всегда сопровождаться правом на недоступность после работы. Это право позволяет работнику разделять и поддерживать баланс между трудовой и личной жизнью при полном соблюдении правил рабочего времени, где таковые существуют. Обязанность соблюдать это право является не индивидуальной ответственностью каждого работника, а требует коллективного подхода при обязательстве работодателя минимизировать контакты вне рабочего времени и оградить работников от любых негативных последствий, когда они осуществляют это право.

Работники не должны вознаграждаться за свое решение оставаться на связи по окончании рабочего дня, а тех, кто становятся недоступными, нельзя за это наказывать. Для работников с установленной продолжительностью рабочего дня удаленный труд не должен использоваться для увеличения часов работы или сокращения времени отдыха между установленными периодами рабочего времени. Это может потребовать разработки новых инструментов и переосмысления того, как измеряется труд. Многие работодатели не имеют надлежащего инструментария и вместо этого полагаются на время присутствия на работе как на свидетельство продуктивности или как на показатель личных успехов на рабочем месте. Присутствие на работе и производительность – это не одно и то же, и повышение отдачи может быть связано еще и со способностью удаленных работников распоряжаться своим временем гибко и в соответствии с оптимальным для них ритмом.

Для удаленных работников физические требования, касающиеся присутствия на работе, не должны заменяться цифровыми, такими как бесконечные видеозвонки и онлайн-беседы. С самого начала необходимо определить четкий и реалистичный временной график выполнения рабочих обязанностей, согласованный с работником и подлежащий модификации при изменении ситуации (например, в кризисный период). Критерии производительности должны быть одинаковыми для всех, независимо от того, работают люди удаленно или нет. Работодатели должны указать, каким образом и в течение какого времени работник должен быть доступен. Работники, для которых действуют правила сверхурочной работы, должны получать компенсацию в том же объеме, как если бы они выполняли дополнительную работу в своей организации. Это должно включать оплату режима работы «по вызову» или «в состоянии готовности» соответственно времени, в течении которого работник должен держать свой телефон или компьютер включенным. Работодатели должны предоставить справедливые системы утверждения, измерения и оплаты сверхурочной работы.



Работодатели должны оставаться ответственными за охрану труда работников



Не должно быть никакой разницы между удаленной работой и другими формами организации труда в плане коллективной ответственности работодателя за обеспечение охраны труда, включая всеобъемлющее страхование и ответственность, больничные отпуска, качественную рабочую среду, эргономику и недопущение насилия по месту работы (K190). Последнее особенно примечательно, поскольку касается домашнего насилия, подверженность которому увеличивается для удаленных работников (особенно женщин), когда дом одновременно является и местом работы. Работодатель несет ответственность за защиту работника и должен провести необходимую оценку рисков и предоставить информацию о политике компании в области охраны труда, а также подготовку по использованию оборудования.

С целью снижения психосоциальных рисков, связанных с потенциальным ощущением изоляции, для удаленных работников, работодатели должны обеспечить им возможности для регулярных контактов и рабочего и неформального общения со своими коллегами. Поскольку многие удаленные работники используют информационно-коммуникационные технологии, они могут оказаться более подверженными связанной с работой кибер-травле. Хотя удаленная работа может снизить вероятность очных форм насилия и домогательств, она может привести к повышенному риску технологически опосредованного насилия и домогательств, и работодатель должен проводить политику предотвращения, мониторинга и разрешения таких ситуаций.

Достаточность применяемых мер охраны труда должна, при необходимости, удостоверяться работодателем, профсоюзом, представителями работников по охране труда и/или трудовой инспекцией. Если удаленная работа выполняется работником из дома, доступ к месту работы должен требовать предварительного уведомления и согласия. Работодатели должны также пересмотреть свою политику в области медицинского страхования и отсутствия на работе по болезни, чтобы обеспечить защиту удаленных работников в случае деструктивных, кризисных ситуаций.

Затраты на рабочее оборудование и организацию удаленного рабочего пространства должны лежать на работодателе

Работодатели должны предоставлять, обеспечивать техническое обслуживание и заменять оборудование, необходимое для регулярной удаленной работы, включая, например, соответствующие рабочие столы, кресла и ширмы. Работодатели должны возмещать удаленным работникам, с соблюдением применимого законодательства, их прямые и косвенные затраты, необходимые для выполнения ими своих рабочих обязанностей, включая, в числе прочего, арендную плату за рабочее пространство, страховку, оплату электроэнергии, Интернета, мобильной связи и другие расходы. Работодатели также должны информировать работников о любых национальных пособиях или налоговых льготах, связанных с удаленной работой.

Все сопутствующие детали — в том числе, по общей организации удаленного и цифрового места работы, а также по вопросам безопасности, касающимся потери данных, хакерства, нарушения конфиденциальности и т.п. — должны разъясняться заранее, с тем чтобы удаленные работники хорошо понимали свои права и обязанности.

“

Работодатели должны предоставлять, обслуживать и заменять оборудование, необходимое для регулярной удаленной работы, включая, например соответствующие рабочие столы, кресла и ширмы.



Удаленная работа должна быть гендерно нейтральной и открытой для всех

Возможность работы в удаленном режиме должна быть доступной для всех без какой-либо дискриминации и рассматриваться как равноценная форма труда. С гендерными стереотипами, что просьбы о переводе на удаленную работу поступают, главным образом, от женщин, необходимо бороться, иначе они могут создать стигму с длительными негативными последствиями, особенно в плане карьерного роста, дохода и разницы в зарплатах/пенсиях.

Переговоры по механизмам удаленной работы должны быть также частью более широких дебатов по развитию культуры предприятия/организации, социальным нормам и ожиданиям. Хотя важно отметить, что расширение доступа к удаленной работе может помочь большему числу женщин установить более эффективный баланс между работой и неоплачиваемыми обязанностями личного характера, «гендерной нейтральный» удаленный труд возможен лишь в том случае, если он сопровождается культурным сдвигом в сторону равного распределения обязанностей по дому и по уходу, а также доступом к качественным и недорогим (государственным) услугам по уходу. Рост случаев домашнего насилия во время кризиса, вызванного пандемией Covid-19, также подчеркивает подверженность женщин большему риску при удаленной работе из дома.

“

Рост случаев домашнего насилия во время кризиса Covid-19, также подчеркивает подверженность женщин большему риску при удаленной работе из дома.

Удаленные работники должны иметь равный доступ к обучению и карьерному росту

Удаленные работники должны получать ту же информацию и иметь равный доступ к финансируемому работодателем обучению и переподготовке/повышению квалификации, профориентации и возможностям карьерного роста. Работодатели не должны предлагать обучение во внерабочее время, и когда удаленный работник должен появиться в офисе, например, для участия в необходимой встрече, менеджеры должны уведомлять его об этом с достаточным запасом по времени. Удаленные работники должны получать равное обращение при анализе их производительности, предоставлении возможностей развития карьеры и повышения по службе с их коллегами, работающими на традиционном месте работы.

Работодатели должны активно осуществлять меры по обеспечению равного доступа к цифровому обучению, включая освоение новых инструментов, технологий и методов обеспечения кибер-безопасности. Модели удаленной работы повысят потребность в этих навыках, и профсоюзы должны работать с нанимателями над созданием инклюзивных, особенно в плане многообразия и гендера, путей обучения. Они также потребуют специального обучения для супервайзеров, которое поможет им управлять командами работников в удаленном режиме.

Работодатели должны также обеспечить «заметность» удаленных работников в компании и предоставить им возможности для регулярных очных встреч для целей развития карьеры и наставничества, чтобы способствовать их росту и продвижению по службе. Это особенно важно для удаленных работников-женщин, которые продолжают нести на себе большую часть домашних и семейных обязанностей и имеют меньше времени, чтобы заниматься перспективами своего карьерного роста вне своего рабочего графика. Потенциальное усиление чувства изоляции при продолжительной удаленной работе также может повлиять на создание и укрепление сетевого взаимодействия по месту работы и пробивание «стеклянного потолка», что особенно затрудняет карьерный рост женщин и представителей меньшинств.



Перед введением или расширением правил удаленной работы, профсоюзы и работодатели должны провести анализ последствий и подготовить подробную документацию



Перед введением или расширением правил удаленной работы, профсоюзы и работодатели должны провести тщательный анализ последствий и подготовить документацию по всем правилам и положениям, касающимся работы в удаленном режиме, подчеркивая при этом любые примеры передового опыта. Потребности и ожидания удаленных работников с учетом их конкретных функций и обстоятельств также должны быть проанализированы, разъяснены и задокументированы.

Работодатель, с согласия профсоюза, должен предоставить всем работникам ясную и подробную информацию о работе в удаленном режиме, а также подготовить анализ вопросов охраны труда, связанных с удаленной работой, в том числе физических и психических рисков, представить план смягчения этих рисков и планы по регулярному мониторингу и обновлению информации.

Представители профсоюзов и работников должны участвовать во всех аспектах такого анализа, смягчения рисков, мониторинга и оценки эффективности—включая получение информации, участие в консультациях и обмена на транснациональном уровне, где это уместно. Работодатель, профсоюзные и рабочие представители должны также разработать и согласовать перечень минимальных требований/условий, и они должны осуществить анализ их практической осуществимости, с тем чтобы удаленные работники имели необходимую инфраструктуру, услуги и рабочее пространство для выполнения своих обязанностей и поддержания контактов друг с другом (в том числе и на более неформальном уровне), а также внедрить необходимые меры для охраны личной тайны и защиты данных.

Глобальный профсоюз UNI

8-10 Ave Reverdil
1260, Nyon
Switzerland

www.uniglobalunion.org

