



ЦИФРОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ
И ПРАВО

Защита работников от негативных последствий цифровизации трудовых отношений

Галкина Наталия Михайловна

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Заместитель директора Института исследования
национального и сравнительного права
факультета права, LL.M

Серебрякова Елена Алексеевна

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Главный эксперт Института исследований
национального и сравнительного права
факультета права,
Кандидат юридических наук

Изменение общественных отношений в сфере труда за последние несколько лет

Данные отчета МОТ о распространении дистанционного (удаленного) труда с 2020 года

17,5%

работников выполняли оплачиваемую работу удаленно (выборка — 30 государств)

34% — в среднем в странах Европейского союза

40% — Италия

40% — Австрия

60% — Финляндия

Отношение к дистанционной работе в России не однозначно

40% педагогов считают дистант имитацией работы*

66,2% опрошенных удаленных работников оценили опыт дистанционной работы как положительный**

*по данным мониторинга факторов профессионального выгорания педагогов и медицинских работников по время пандемии COVID-19

** по данным, полученным в ходе опроса населения РФ в рамках реализации проекта «Правовое регулирование отношений, связанных с предупреждением ПСР при применении дистанционного труда в России. Подробнее об исследовании: <https://ilr.hse.ru/psrresearch/about>

Дистанционная (удаленная) работа

выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, 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 сети «Интернет», и сетей связи общего пользования. (ч. 1 ст. 312.1 [Трудового кодекса РФ](#))

Виды дистанционной работы



Постоянная
дистанционная работа



Периодическая
дистанционная работа



Временная
дистанционная работа

Исследование «Правовое регулирование отношений, связанных с предупреждением психосоциальных рисков при применении дистанционного труда»

Проведение социологического опроса



Вопросы относились к периоду январь-апрель 2020 года, когда во многих городах России был введен локдаун, обусловивший массовый перевод работников на вынужденный удаленный режим



Первая группа вопросов относилась к личности и семейному положению респондентов (пол, возраст, наличие детей), а также условиям дистанционной работы (количество дней удаленной работы во время режима самоизоляции, наличие оборудованного рабочего места и т.д.)



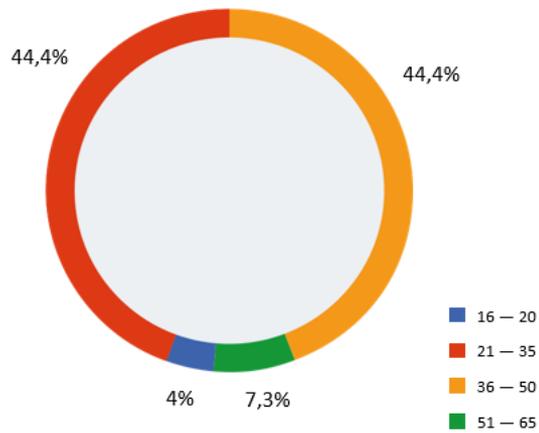
Вторая группа вопросов касалась как внешних факторов стресса (процесс коммуникации с коллегами, понимание рабочих задач, отвлечение от работы, техническая оснащенность рабочего процесса и трудность работы в социальной изоляции), так и внутренних (ощущение одиночества, тревога, нехватка мотивации)



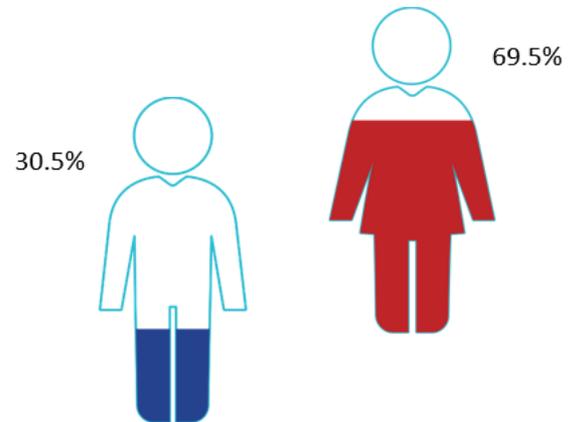
Вопросы, относящиеся к частным случаям преследования отдельных работников не были включены в анкету, поскольку проблема харрасмента, который, безусловно, относится к психосоциальным факторам, не является характерной исключительно для дистанционной работы и требует самостоятельного исследования

Участники исследования

Сведения об участниках опроса

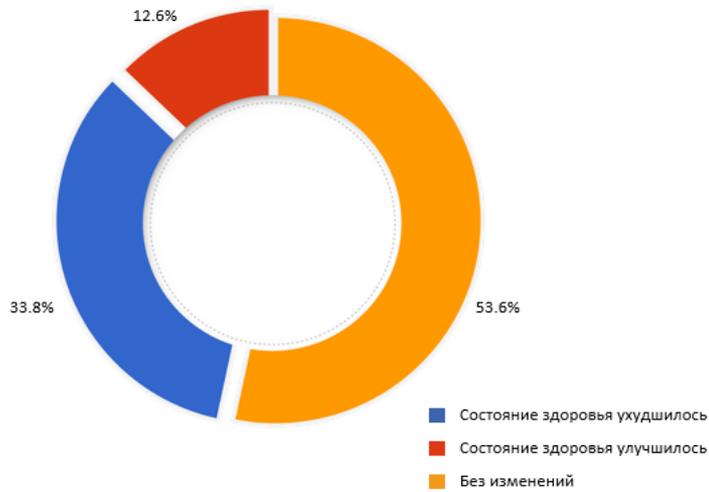


распределение респондентов по возрасту

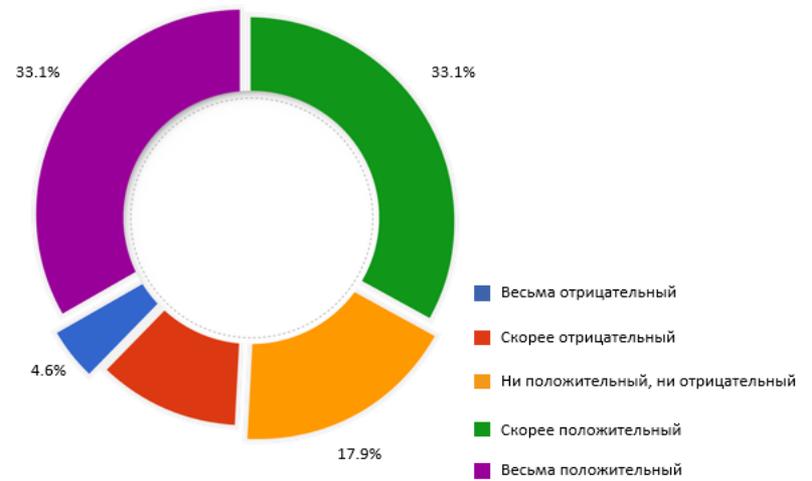


распределение респондентов по половой принадлежности

Результаты исследования



оценка респондентами изменения состояния здоровья в период удаленной работы

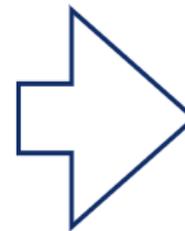


распределение оценок респондентами опыта дистанционной работы

Результаты исследования

Группа 1	Факторы, характерные для дистанционной и недистанционной работы неопределенность трудовой функции монотонность работы
Группа 2	Факторы, характерные для временной и постоянной дистанционной работы увеличение экранного времени сложность установления баланса между работой и частной жизнью (между трудом и отдыхом) мониторинг деятельности работника профессиональная изоляция отсутствие условий труда, отвечающих задачам осуществления трудовой функции увеличение интенсивности труда (в части рабочего времени)
Группа 3	Факторы, характерные для дистанционной работы в чрезвычайных ситуациях (например, введение локдауна) совмещение трудовой функции и семейных обязанностей по уходу за детьми недостатки коммуникации между сторонами трудового договора социальная изоляция повышение интенсивности труда (в части объемов работы)

Три группы психосоциальных факторов, характерных для дистанционного формата работы



Необходима специальная защита работника, осуществляющего работу дистанционно как на временной, так и на постоянной основе.

Риски, с которыми связана дистанционная работа

Психосоциальные риски

➤ 27% работников Великобритании испытывают ежедневную тревогу

(источник: «Workers feel more anxious and less satisfied with life». The times/thursday july 1 2021 URL: <https://www.thetimes.co.uk/article/workers-feel-more-anxious-and-less-satisfied-with-life-lk3grs78l>)

➤ 60% удаленных работников Франции указали на дополнительные источники стресса при работе из дома

(источник: Les francais et le teletravail. Sondage d'opinion réalisé par Opinion way pour Harmonie mutuelle. Septembre 2020 URL : <https://www.opinionway.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-harmonie-mutuelle-les-francais-et-le-teletravail-septembre-2020/download.html>)

Профессиональные риски

➤ 70,5% дистанционных работников жалуются на боли в различных отделах позвоночника

(Источники: Moretti, Antimo & Menna, Fabrizio & Aulicino, Milena & Paoletta, Marco & Liguori, Sara & Iolascon, Giovanni. (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health. 17. 6284. 10.3390/ijerph17176284)

Трудовой кодекс РФ об охране труда дистанционных работников



Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда



Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда

...Работодатель обязан обеспечить:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;



Статья 312.7. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем....

При этом

Трудовой кодекс РФ не предусматривает обязанность работодателя в отношении дистанционных работников обеспечивать следующее:

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством;
- оценку опасностей и профессиональных рисков и управление профессиональными рисками;
- информирование работника о рисках повреждения здоровья при осуществлении трудовой деятельности.

Также в обязанности работодателя в отношении дистанционных работников не входят:

- обязанности по организации контроля за состоянием условий труда;
- проведение оценки условий труда;
- принятие мер по сохранению жизни и здоровья работника.

Выводы

В России система управления охраной труда **остается ориентированной на профессиональные риски физического характера.**

Буквальное толкование норм трудового кодекса показывает, что на работодателя **не возлагается обязанность по управлению психосоциальными рисками.**

Необходимы изменения российского законодательства в части охраны труда дистанционных работников, в том числе:

- ➔ расширение круга обязанностей работодателя в области охраны труда дистанционных работников
- ➔ установление правил, обязывающих работодателя проводить оценку психосоциальных рисков, характерных для дистанционной работы, и управление ими
- ➔ закрепление права дистанционных работников на отключение (право работника на время отдыха, в которое работодатель не имеет права вмешательства) и гарантий его реализации
- ➔ предоставление работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, права на перевод с удаленной работы по его требованию

Спасибо за внимание!

Галкина Наталия Михайловна

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Заместитель директора Института исследования
национального и сравнительного права
факультета права, LL.M
ngalkina@hse.ru

Серебрякова Елена Алексеевна

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Главный эксперт Института исследований
национального и сравнительного права
факультета права,
Кандидат юридических наук
eserebryakova@hse.ru