



Факультет  
права

Москва

2022

# **Правовое регулирование отношений, связанных с предупреждением психосоциальных рисков при применении дистанционного труда в России**

Краткий обзор исследования



Проектной группой факультета права НИУ ВШЭ по инициативе Института исследований национального и сравнительного права проведено исследование по вопросам необходимости специальной правовой защиты дистанционного работника от воздействия факторов психосоциальных рисков и (или) последствий их воздействия в России.

**Исследователи выявили отношение россиян к дистанционной работе. Большинство оценили работу из дома во время пандемии как положительное явление, несмотря на риск повышенного уровня тревожности и стресса.**

С 2020 года общественные отношения в разных странах претерпевают постоянные изменения, чтобы приспособиться к новым обстоятельствам, которые диктует пандемия, вызванная распространением новой коронавирусной инфекции. Такие изменения можно наблюдать практически во всех сферах, в том числе в трудовой.

Одним из наиболее ярких изменений в трудовой сфере стало широкое распространение дистанционного (удаленного) труда. Реакция работников на удаленный режим труда оказалась неоднозначной, ведь для многих переход на новую форму организации отношений стал вынужденной мерой.

Безопасные и гигиеничные условия труда являются основополагающими для достойной работы  
(Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, 2019)

Дистанционные работники подвергаются воздействию особых факторов, которым сопутствуют психосоциальные риски. Если такие риски не оценивать и не управлять ими должным образом, вероятность возникновения у работников проблем с физическим и психическим здоровьем возрастает.

В связи с этим, исследователями были выдвинуты гипотезы о том, что (1) вынужденная дистанционная работа сопряжена с высоким уровнем стресса и (2) необходима специальная правовая защита работника, осуществляющего работу дистанционно как на временной, так и на постоянной основе.

**Целью** исследования являлось выявление пути совершенствования регулирования общественных отношений по применению дистанционного труда в России с учетом необходимости сокращения воздействия на работника факторов, связанных с психосоциальными рисками.

Сформулированная цель предполагала решение исследователями следующих задач:

- выявление связи дистанционной работы с повышенным, по сравнению с работой в офисе, уровнем тревожности и стресса, и выделение основных психосоциальных факторов, сопровождающих такую работу;
- анализ правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков в России;
- проведение сравнительно-правового анализа регулирования отношений по предупреждению (минимизации) воздействия различных психосоциальных факторов при применении дистанционного труда в отдельных странах.

**Психосоциальные факторы** — это результат взаимодействия между рабочей обстановкой, содержанием работы, организационными условиями труда и личными способностями работников, их потребностями, культурой, опытом, влияющий на производительность труда и удовлетворенность работой  
(совместный доклад МОТ и ВОЗ, 1984)

**Психосоциальный риск** — это вероятность того, что психосоциальные факторы окажут опасное воздействие на здоровье работника через его восприятие и опыт, и тяжесть болезненного состояния, вызванного ими  
(европейский стандарт PAS 1010:2011, 2011)

### **1. Основные психосоциальные факторы, которые воздействуют на российских работников при удаленной работе в условиях пандемии COVID-19.**

В рамках исследования в целях эмпирического выявления основных факторов психосоциальных рисков при переходе на дистанционный режим работы в период усиления противоэпидемиологических мер был проведен опрос среди жителей России.

Опрос проходил в период с июня по август 2021 года. Вопросы относились к периоду январь-апрель 2020 года, когда во многих городах России был введен локдаун, обусловивший массовый перевод работников на удаленный режим. Характерной особенностью такого перевода являлся его вынужденный характер. Вопросы, поставленные перед респондентами, касались общих условий организации работы.

Следует отметить, что большинство респондентов оценили опыт дистанционной работы как положительный, несмотря на внешние социальные условия (рис. 1).

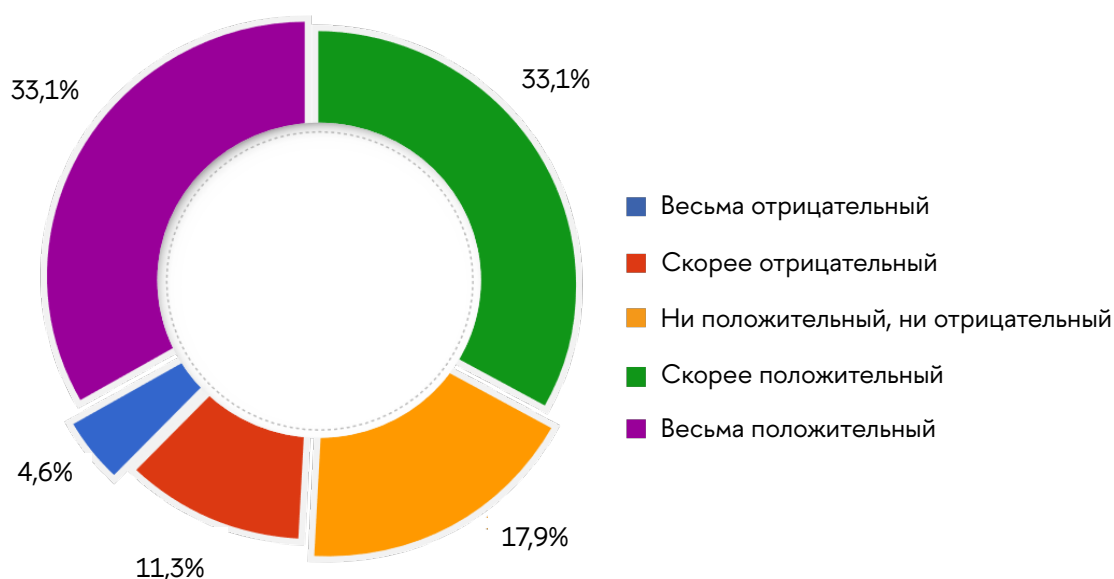


Рис. 1. Распределение оценок респондентами опыта дистанционной работы.

Необходимо учитывать, что 21% респондентов, оценивших опыт такой работы как отрицательный, были переведены на дистанционный способ исполнения трудовых обязанностей без их согласия. Такой фактор мог повлиять на данную работниками оценку.

Важным является то обстоятельство, что несмотря на, казалось бы, положительное восприятие опыта дистанционной работы, существенная доля респондентов (33,8%) заявили о том, что почувствовали ухудшение состояния своего здоровья в относительно небольшой промежуток дистанционной работы (рис. 2).

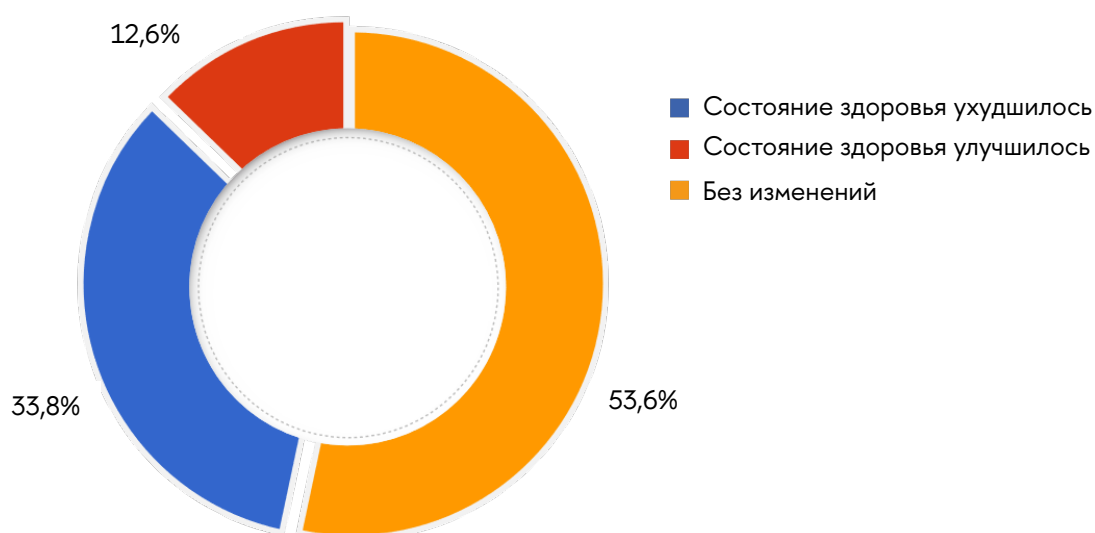


Рис. 2. Оценка респондентами изменения состояния здоровья в период удаленной работы.

Анализ ответов показывает, что в этот период некоторые из опрошенных испытывали серьезный дискомфорт, вызванный риском распространения заболевания, невозможностью вести привычный образ жизни (включая активный

отдых) и другими обстоятельствами, обусловленными введенными властями ограничениями. Вместе с тем, опрос выявил также возрастание уровня стресса от отдельных условий дистанционного труда.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза (1) исследователей о том, что вынужденная дистанционная работа сопряжена с высоким уровнем стресса.

Анализ результатов опроса позволил выявить основные стрессоры, сопутствующие дистанционной работе в условиях локдауна. Эти факторы, по степени их характерности для дистанционного формата работы, могут быть условно разделены на три группы:

**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)

Тот факт, что часть из выявленных факторов являются характерными для дистанционного труда вообще, а также количество респондентов, указавших эту группу факторов как стрессор, подтверждает гипотезу (2) о наличии необходимости специальной правовой защиты работника, осуществляющего работу дистанционно как на временной, так и на постоянной основе.

## 2. Правовое регулирование отношений, связанных с защитой работников от воздействия психосоциальных факторов при применении дистанционного труда.

Исследователями был проведен анализ опыта правового регулирования психосоциальных рисков в России и отдельных зарубежных странах. Такой анализ позволил обозначить основные модели правового регулирования, а также предложить пути совершенствования законодательства России в рассматриваемой сфере.

Результаты сравнительно-правового исследования законодательства таких стран как Австралия, Бельгия, Болгария, Германия, Испания, Канада, Россия, Франция, Япония, проведенного в целях изучения опыта правового регулирования управления психосоциальными рисками, позволили сделать вывод о существовании трех основных моделей такого регулирования:

### Модель 1

государства, в которых право работников на охрану психического здоровья не только законодательно закреплено, но и обеспечено при помощи юридических гарантий.



**Австралия, Бельгия, Германия, Испания, Франция, Япония**

### Модель 2

государства, где закреплены права работника на охрану психического здоровья в трудовой сфере, а также специальные средства правовой защиты работника от преследований (домогательств), которые являются специфической разновидностью психосоциальных рисков.



**Болгария, Канада**

### Модель 3

государства, в которых отсутствует закрепление права работника на защиту психического здоровья в национальных нормах, носящих обязательный для сторон трудового отношения характер.



**Россия, некоторые страны бывшего СССР**

Как показано выше, опыт России отнесен к третьей модели. Несмотря на внесение в Трудовой кодекс РФ изменений, касающихся вопросов охраны труда и вступающих в силу 1 марта 2022 года, система управления охраной труда остается ориентированной на профессиональные риски физического характера. Буквальное толкование норм кодекса показывает, что на работодателя не возлагается обязанность по управлению психосоциальными рисками. При этом обязанности



работодателя по охране труда дистанционных работников сведены к минимуму, не обеспечивающему защиту последних не только от психосоциальных, но и от физических факторов, связанных с работой.

Изменить такое положение мер может комплексное нормативное регулирование защиты работников от психосоциальных рисков как на национальном, так и на локальном уровнях.

На основании анализа результатов проведенного опроса россиян, исследования правовой основы предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков в России, а также проведения сравнительно-правового анализа регулирования таких отношений в зарубежных странах, исследователями обоснованы **выводы о необходимости изменения российского законодательства** в том числе:

- закрепления права работников на защиту психического здоровья;
- установления правил, обязывающих работодателя проводить оценку психосоциальных рисков, характерных для дистанционной работы, и управление ими;
- закрепления 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.

В ходе исследования не выявлено необходимости принятия новых правовых норм, направленных исключительно на преодоление психосоциальных факторов, характерных для дистанционной работы в чрезвычайных ситуациях, например, пандемия COVID-19, катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария и другие.