



Факультет
права

Москва
2022

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

Обзор исследования





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

Цель

Выявление потребности и путей совершенствования регулирования общественных отношений по применению дистанционного труда в России с учетом необходимости сокращения воздействия на работника факторов, связанных с психосоциальными рисками.

Задачи

- 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.



Изменение общественных отношений в сфере труда в связи с пандемией COVID-19

Данные отчета MOT 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

Увеличение интенсивности применения дистанционной формы труда способствовало выявлению как недостатков правового регулирования такой формы трудовых отношений, так и влияния дистанционного труда в условиях пандемии на психическое здоровье работника.

27%

работников Великобритании
испытывают ежедневную
тревогу

60%

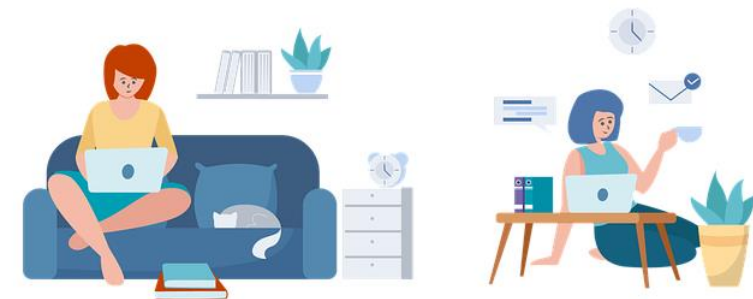
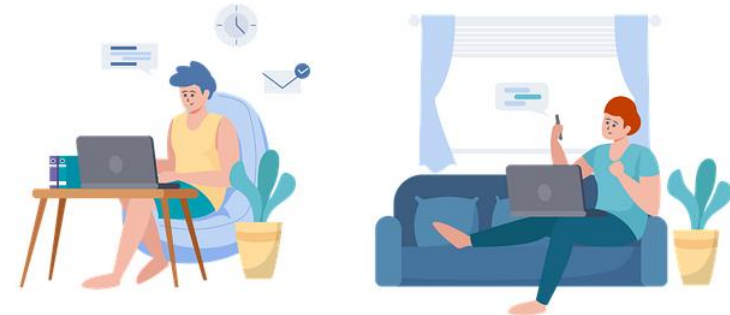
удаленных работников Франции
указали на дополнительные
источники стресса при работе
из дома

Дистанционная работа ⇒ психосоциальные риски?

Предполагается, что дистанционные работники подвергаются воздействию различных факторов, которые могут способствовать повышению уровня стресса и привести к проблемам с физическим и психическим здоровьем.

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).

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).





Выявление связи дистанционной работы с повышенным, по сравнению с работой в офисе, уровнем тревожности и стресса, и выделение основных психосоциальных факторов, сопровождающих такую работу

Проведение социологического опроса (с июня по август 2021 г.)

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

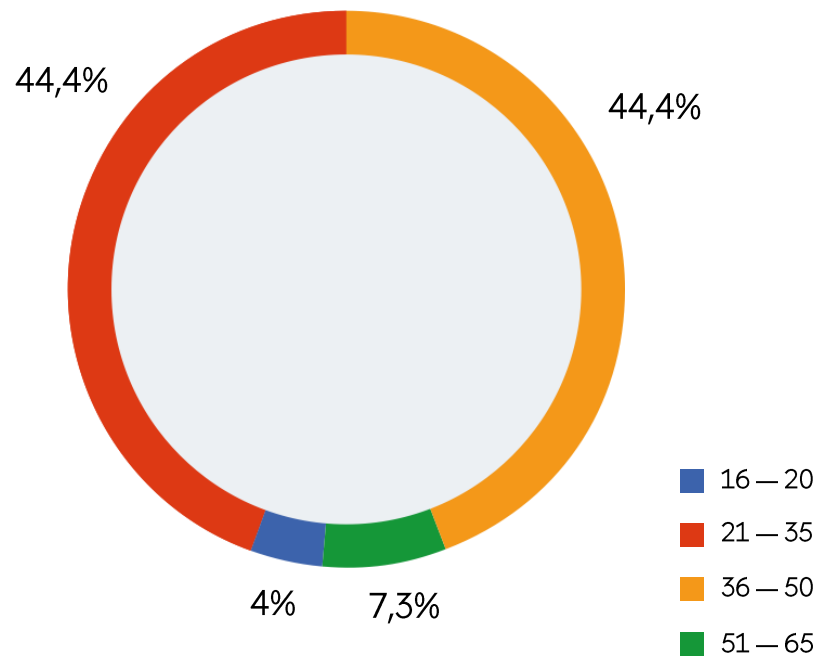
Первая группа вопросов относилась к личности и семейному положению респондентов (пол, возраст, наличие детей), а также условиям дистанционной работы (количество дней удаленной работы во время режима самоизоляции, наличие оборудованного рабочего места и т.д.).

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).

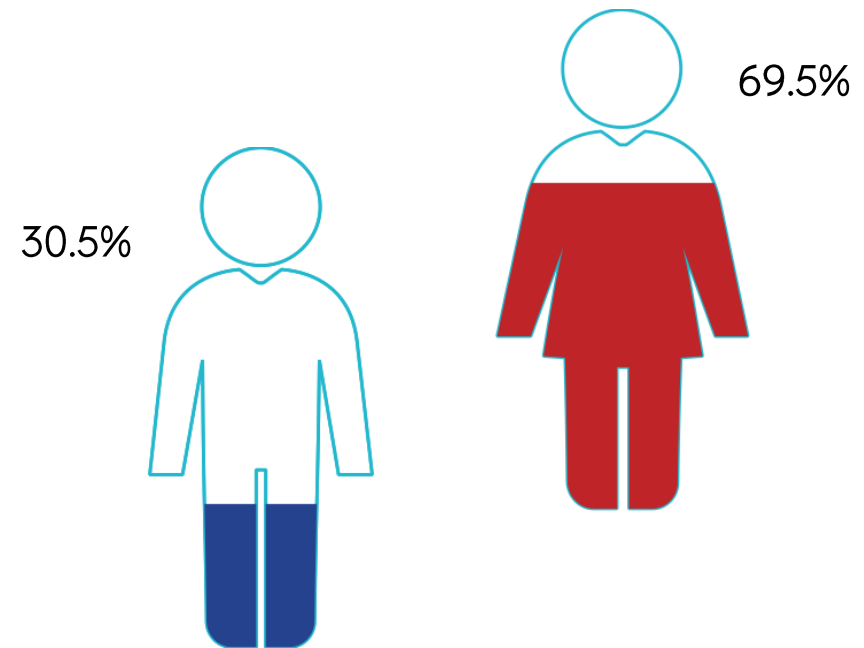
Вопросы, относящиеся к частным случаям преследования отдельных работников не были включены в анкету, поскольку проблема харрасмента, который, безусловно, относится к психосоциальным факторам, не является характерной исключительно для дистанционной работы и требует самостоятельного исследования.



Сведения об участниках опроса



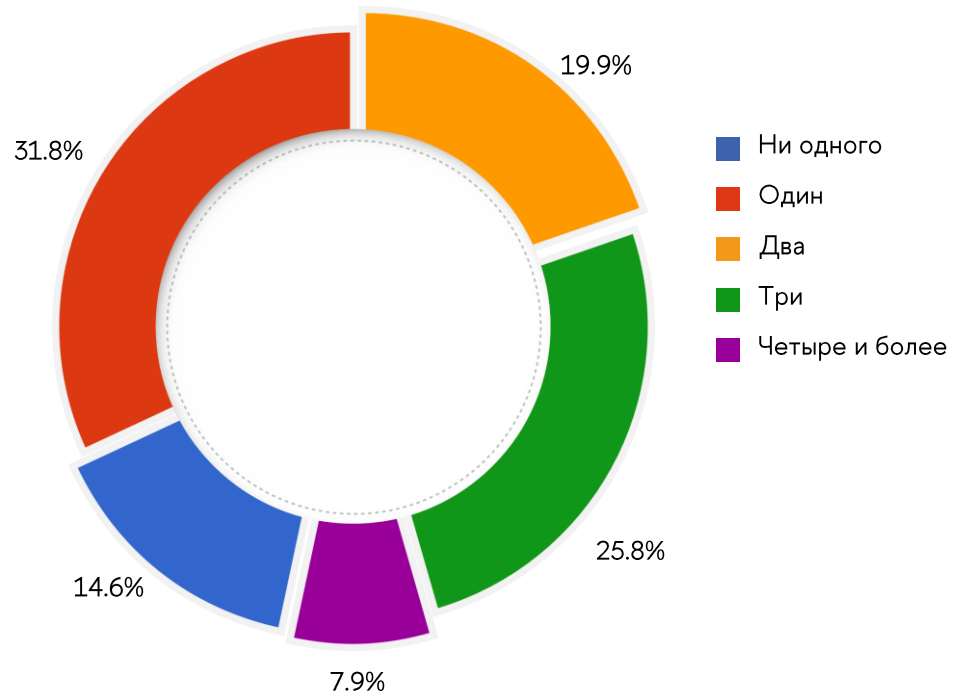
распределение респондентов по возрасту



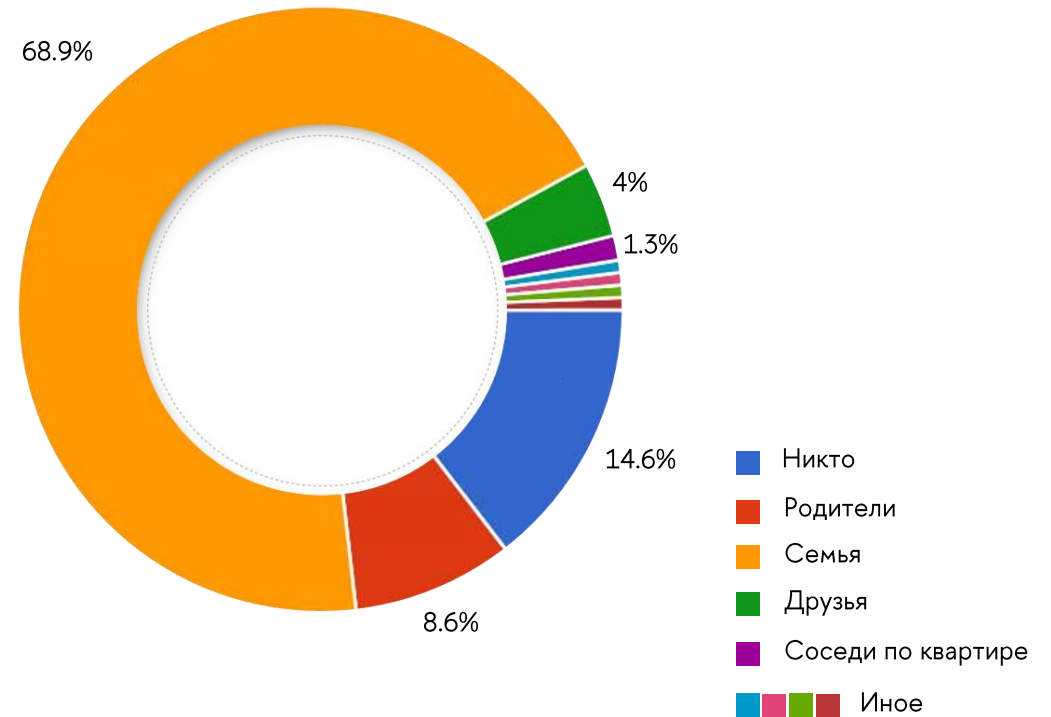
распределение респондентов по половой принадлежности



Сведения об участниках опроса



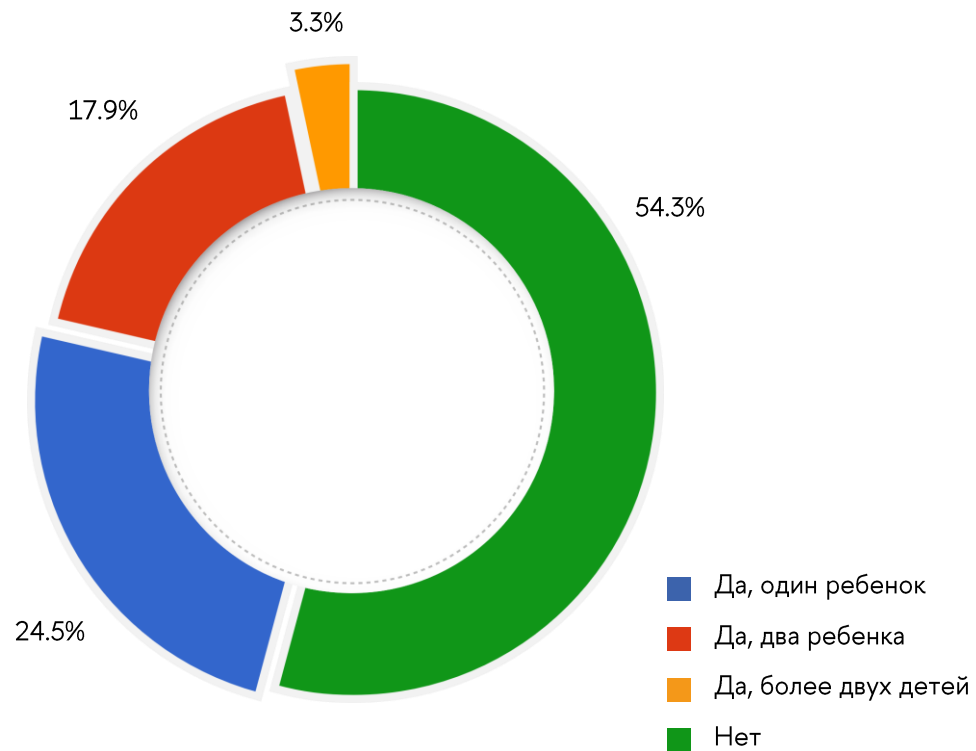
количество человек, проживающих с респондентами



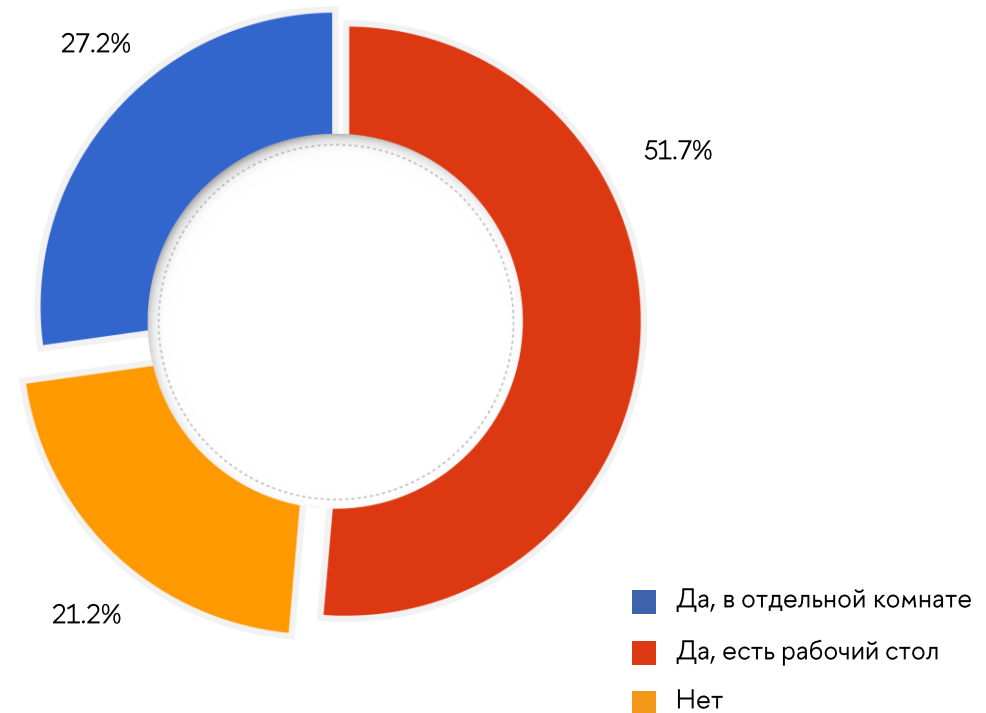
круг лиц, проживающих с респондентами



Сведения об участниках опроса



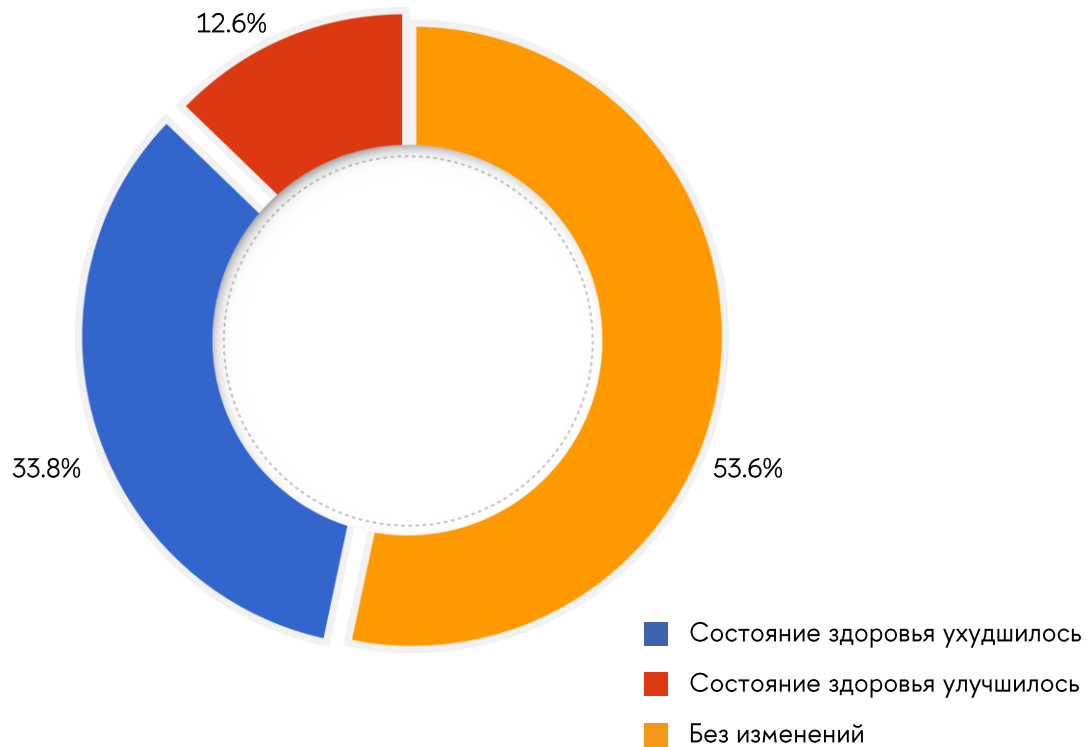
наличие несовершеннолетних детей у респондентов



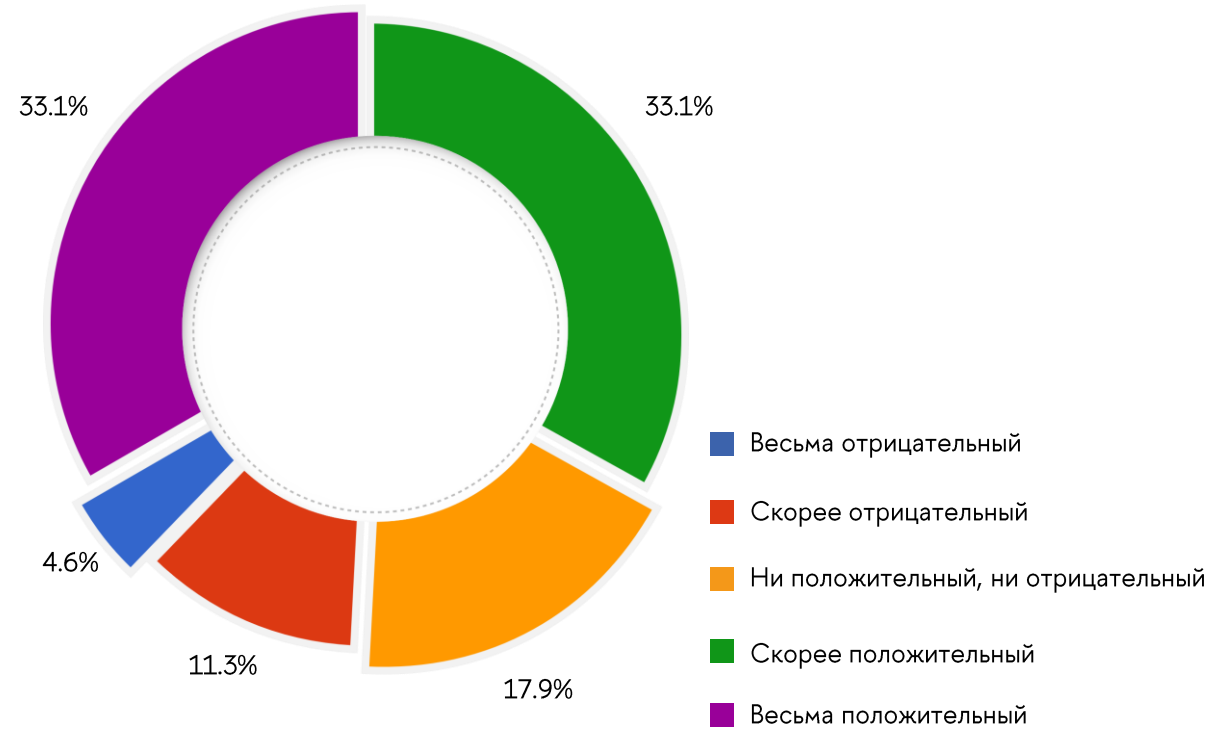
наличие оборудованного рабочего места у респондентов



Результаты социологического опроса



оценка респондентами изменения состояния здоровья в период дистанционной работы



распределение оценок респондентами опыта дистанционной работы



Результаты социологического опроса

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



Анализ правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков

Международный уровень

Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» — широкий подход к содержанию термина «здоровье».

Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» — обязанность государств по выявлению факторов и оценке рисков, а также принятию мер по предотвращению насилия и домогательств и защите работников, подвергшихся действию таких факторов.

Международный стандарт ISO 45003:2021 (не носит обязательный характер) — руководство для менеджеров по управлению психосоциальными рисками. Содержит определения терминов и примеры различных психосоциальных рисков, и готовый инструментарий для оценки, устранения, предотвращения психосоциальных рисков, а также поведения в случаях чрезвычайных ситуаций, обусловленных соответствующими факторами.



Анализ правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков

Региональные государственные объединения

Межамериканская комиссия по правам человека, Американская декларация прав и обязанностей человека — предполагает условия труда, обеспечивающие не только физическую, но и психическую безопасность человека.

Меркосур, Социотрудовая декларация — предусматривает необходимость защиты не только физического, но и психического здоровья работников.

Совет Европы, Европейская социальная хартия — предусматривает право работника на защиту своего достоинства в период работы, включающее защиту от сексуальных домогательств на рабочем месте, а также от издевательских и оскорбительных действий.

Европейский союз, Директива № 89/391/CEE — распространяется в том числе на защиту работников от психосоциальных рисков, хотя прямо этого не предусматривает.

Европейский союз, рамочное соглашение о стрессе на работе — предусматривает требования не только к выявлению и оценке психосоциальных рисков, с которыми связана работа, но и к управлению такими рисками.



Анализ правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков

Национальный уровень

Австралия, Бельгия, Германия, Испания, Франция, Япония — государства, в которых право работников на охрану психического здоровья не только законодательно закреплено, но и обеспечено при помощи юридических гарантий. Специальные нормы, обязательные для всех работодателей, предусматривают правила, направленные на минимизацию вреда от психосоциальных факторов (оценка и системное управление психосоциальными рисками).

Болгария, Канада — государства, в которых 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.



Анализ правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков в России

Действующие правила,
направленные на защиту
здоровья дистанционного
работника

Трудовой кодекс РФ (с учетом изменений, вступающих в силу с 1 марта 2022) 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.



Результаты анализа правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков в России

Обоснованные выводы

В сравнении с практиками зарубежных стран, 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 отношении дистанционных работников в том числе:

- о закреплении права работников на защиту психического здоровья;
- о установлении правил, обязывающих работодателя проводить оценку психосоциальных рисков, характерных для дистанционной работы, и управление ими;
- о закреплении права дистанционных работников на отключение (право работника на время отдыха, в которое работодатель не имеет права вмешательства) и гарантий его реализации;
- о предоставлении работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, права на перевод с удаленной работы по его требованию.



Благодарим за внимание!

С уважением,
команда проекта [здесь](#)

감사합니다 Natick
Danke Ευχαριστίες Dalu
Thank You Köszönöm
Grazie Tack
Спасибо Dank Gracias
谢谢 Merci Seé
ありがとう
Obrigado