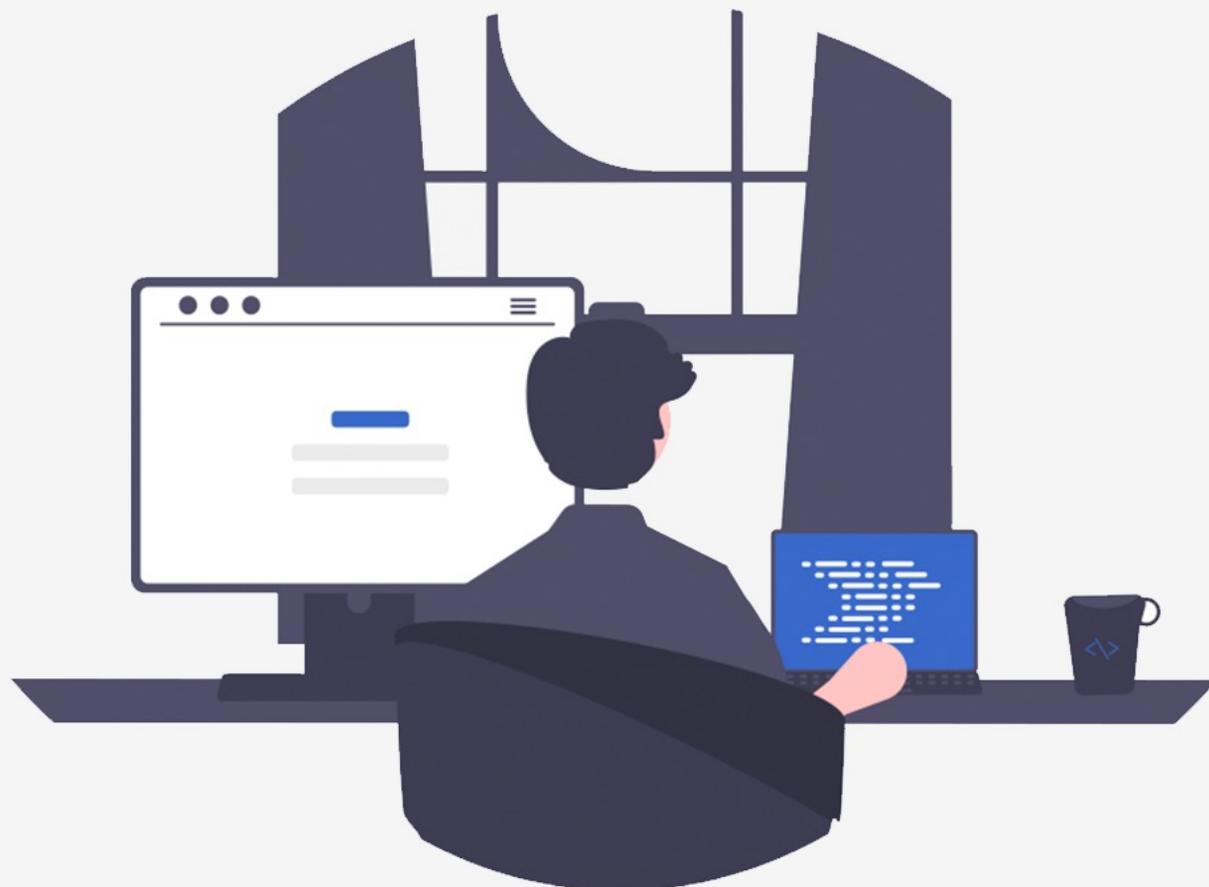


НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Факультет права



**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ,  
СВЯЗАННЫХ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ  
ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ  
ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА**

Москва, 2022

Исследование выполнено в рамках проекта «**Правовое регулирование отношений, связанных с предупреждением психосоциальных рисков при применении дистанционного труда**» по инициативе Института исследований национального и сравнительного права Факультета права НИУ ВШЭ.

### Авторский коллектив (в алфавитном порядке)

Дворкина Анна Михайловна

Малкова Полина Юрьевна

Переверзева Анна Максимовна

Серебрякова Елена Алексеевна

Сулейманова Фатима Олеговна

Координатор проекта от Института исследований национального и сравнительного права:

Галкина Наталия Михайловна.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ</b> .....	<b>2</b>
<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>4</b>
<b>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКАХ</b> .....	<b>9</b>
1.1. Понятие психосоциальных рисков .....	9
<b>Раздел 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ, СОПУТСТВОВАВШИХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ В ПЕРИОД ПРИНЯТИЯ МЕР ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ В 2020 ГОДУ</b> .....	<b>21</b>
2.1. Общая информация об исследовании .....	21
2.2. Психосоциальные риски, сопутствовавшие дистанционной работе россиян в январе-апреле 2020 года .....	22
2.3. Предварительные выводы.....	29
<b>Раздел 3. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ПРИМЕНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА</b> 30	
3.1. Действующие в России правила, направленные на защиту здоровья дистанционного работника.....	31
3.2. Пути совершенствования законодательства, регулирующего дистанционный труд в чрезвычайных ситуациях, в части защиты работников от воздействия психосоциальных факторов .....	33
3.3. Пути совершенствования законодательства, регулирующего дистанционный труд в целом, в части защиты работников от воздействия психосоциальных факторов.....	34

## Основные выводы

В 2020 году широкое распространение получил дистанционный труд.<sup>1</sup> Такая тенденция затронула многие страны, вызвав неоднозначную реакцию работников и работодателей. Стороны трудового договора не всегда готовы к изменению формата труда. Резкий переход на удаленный труд был связан с определенными трудностями, преодолевать которые, зачастую, работнику приходилось в одиночку. В связи с этим, **исследователями факультета права НИУ ВШЭ** были выдвинуты гипотезы о том, что дистанционный работник более подвержен рискам повышения уровня тревожности и стресса по сравнению с работниками, трудовая деятельность которых протекает в помещениях работодателя. В связи с этим необходимы специальные меры, направленные на управление такими рисками и защиту здоровья дистанционного работника.

В рамках исследования был проведен социологический опрос, анализ результатов которого помог не только подтвердить выдвинутые гипотезы, но и установить связь между условиями удаленной работы в период локдауна и стрессом, испытываемым дистанционными работниками. Это позволило выделить основные стрессоры, сопутствующие временной и постоянной дистанционной работе.

Также исследователями был проведен анализ опыта правового регулирования психосоциальных рисков в зарубежных странах, который позволил обозначить основные модели такого регулирования, а также предложить пути совершенствования законодательства РФ в рассматриваемой сфере.

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

1. модель, в рамках которой право работников на охрану психического здоровья не только законодательно закреплено, но и обеспечено при помощи юридических гарантий (Австралия, Испания, Франция, Бельгия, Япония, Германия).
2. модель, где закреплены права работника на охрану психического здоровья в трудовой сфере, а также специальные средства правовой защиты

1. Данный формат занятости называется также удаленным (ст. 312 Трудового кодекса РФ).

работника от преследований (домогательств), являющихся специфической разновидностью психосоциальных рисков (Болгария, Канада).

3. модель, предполагающая отсутствие закрепления права работника на защиту психического здоровья в национальных нормах, носящих обязательный для сторон трудового отношения характер (некоторые страны бывшего СССР, включая Россию).

На основе полученных результатов сформулированы 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 за пределами рабочего времени не участвовать в связанном с осуществлением профессиональной деятельности обмене информацией с работодателем и коллегами по работе посредством телефона или иных телекоммуникационных инструментов) и гарантий его реализации;
- предоставления 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 негативного воздействия на работников психосоциальных факторов, характерных для дистанционной работы в чрезвычайных ситуациях (включая локдауны на основании решений органов государственной власти или органов местного самоуправления).

Результаты исследования могут быть использованы юристами, а также могут представлять интерес для социологов, психологов, и широкого круга лиц, интересующихся вопросами защиты психического здоровья работников.

## ВВЕДЕНИЕ

Возникший в последней четверти двадцатого века феномен дистанционной работы постепенно получил нормативное закрепление и развитие во многих государствах.

В США в 2017 - 2018 гг. каждый четвертый работник выполнял хотя бы часть своей работы на дому, а в 2019 г. 13% работников выполняли работу дома весь день не менее одного раза в две недели, 3,6% работников выполняли работу полностью вне месторасположения работодателя не менее половины своего рабочего времени.<sup>3</sup>

В Евросоюзе к 2019 году первое место по количеству дистанционных работников занимали Нидерланды. Ещё в 2016 году там был принят Закон о гибкой занятости (Wet Flexibel Werken), который является основным правовым актом, регулирующим дистанционную занятость. Была основана национальная независимая платформа TelewerkForum,<sup>4</sup> цель которой — анализировать и обобщать лучшие практики дистанционной занятости и помогать работодателям и работникам в выстраивании эффективной работы.<sup>5</sup>

В России на 2019 год, по данным Росстата<sup>6</sup> из 67,1 млн занятых в стране лишь 30 тыс. человек работали дистанционно, т.е. 0,04 % всех работающих.<sup>7</sup> Одной из причин непопулярности дистанционной работы было отсутствие в законодательстве положений, позволяющих сочетать работу из дома и из офиса. Российские работодатели были вынуждены оформлять по два договора с сотрудниками для каждой из этих форм взаимодействия.

Однако ситуация в мире и в России изменилась в связи с пандемией. Работников массово перевели на дистанционный труд. Причем для многих из них, как и для работодателей, данная мера стала не собственным выбором, а вынужденной необходимостью.

2. См.: Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective / ed. by J.C. Messenger. Geneva, 2019. P.1 URL: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml> (дата обращения 15 декабря 2021 года).

3. Pabilonia S.W., Vernon V. Telework and Time Use in the United States. Preprint. May 2020. URL: [https://www.researchgate.net/publication/342117428\\_Telework\\_and\\_Time\\_Use\\_in\\_the\\_United\\_States/link/5ee80014458515814a627989/download](https://www.researchgate.net/publication/342117428_Telework_and_Time_Use_in_the_United_States/link/5ee80014458515814a627989/download) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

4. Telewerken. URL: <http://www.telewerkforum.nl/> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

5. Леонова А.А. Правовое регулирование удаленной работы в Нидерландах // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. N 2. С. 53 - 56. СПС КонсультантПлюс.

6. См.: Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Итоги выборочного обследования рабочей силы. Обследование рабочей силы 2019. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/ors-2019-all.rar>. (дата обращения 15 декабря 2021 года)

7. Лютов Н.Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. 2020. N 12. С. 78 - 88. СПС КонсультантПлюс.

В соответствии с данными, приведенными в отчете Международной организации труда (МОТ), основанными на данных из 30 государств, примерно 17,5 % занятых в этих государствах выполняли оплачиваемую работу у себя дома в 2020 году.<sup>8</sup> Распределение дистанционных работников по странам не равномерно. Дистанционная работа оказалась менее востребована в африканских государствах, где доступ к интернету имеет от 25 до 50 % населения, занятого в основном в сферах деятельности, осуществление которой на расстоянии затруднительно или невозможно (например, сельское хозяйство).<sup>9</sup> Напротив, введение локдауна в европейских странах резко повысило спрос на удаленную работу. Так, доля дистанционных работников в Финляндии достигла в 2020 году почти 60 %, а в Австрии и Италии — около 40%.<sup>10</sup> В среднем в странах Евросоюза летом 2020 года 34% работников осуществляли свою трудовую функцию исключительно из дома.<sup>11</sup>

Увеличение интенсивности применения дистанционной формы труда, способствовало выявлению как недостатков правового регулирования такой формы трудовых отношений,<sup>12</sup> так и влияния дистанционного труда в условиях пандемии на здоровье работника.<sup>13</sup>

8. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond, Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20 International Labour Organization (ILO). URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS\\_791858/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_791858/lang--en/index.htm) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

9. Gómez-Jordana Moya R., 2020. La pandémie actuelle du COVID-19 en Afrique. URL : <https://atalayar.com/fr/content/la-pand%C3%A9mie-actuelle-de-covid-19-enafrique> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

10. Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après – Guide pratique. Organisation internationale du Travail, 2020. P. 3 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758339.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

11. Eurofound (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg. P.2 URL : [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21064en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

12. С 2020 года можно отметить законодательную активность в отношении правового регулирования дистанционной работы в некоторых странах. Например, в Италии указом Премьер-министра, принятым 1 марта 2020 года, был упрощен порядок перевода работников на дистанционную работу (см. Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19. Практическое руководство. - Москва, МОТ, 2020. С. 22). В Испании был принят Real decreto-ley № 28/2020 от 22 сентября 2020 года (см. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia URL : [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20que%20es%20regular,duraci%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20que%20es%20regular,duraci%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo) (дата обращения 03 марта 2021). Во Франции в ноябре 2020 года четыре основных профсоюза и национальное объединение работодателей подписали межотраслевое национальное соглашение, регулирующее отношения по применению дистанционного труда (см. Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail URL : [https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20201126\\_ANITeletravail-26112020.pdf](https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20201126_ANITeletravail-26112020.pdf) (дата обращения 03 марта 2021). Предыдущее соглашение в данной области было подписано еще в 2005 году (см. L'accord sur le télétravail fait du bien-être des salariés un enjeu managérial URL : [https://www.lemonde.fr/emploi/article/2020/11/27/accord-sur-le-teletravail-le-texte-fait-du-bien-etre-des-salaries-un-enjeu-managerial\\_6061419\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2020/11/27/accord-sur-le-teletravail-le-texte-fait-du-bien-etre-des-salaries-un-enjeu-managerial_6061419_1698637.html) (дата обращения 03 марта 2021). В январе 2021 года правительством Ирландии опубликована первая Национальная стратегия дистанционной работы (см. Making Remote Work National Remote Work Strategy URL: <https://www.gov.ie/en/publication/51f84-making-remote-work-national-remote-work-strategy/> (дата обращения 03 марта 2021). В России проект Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ был внесен в Государственную Думу в июне 2020 года. Подробнее см. карточку законопроекта 973264-7: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения 03 марта 2021)

13. Исследования, проведенные до массового использования удаленного труда, уже указывали на взаимосвязь между частым использованием информационно-коммуникационных технологий и стрессом: 33% работников, постоянно использующих такие технологии, отмечали высокий уровень стресса, среди работников, которые не используют в труде указанные технологии данный показатель составлял 23% (Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-291423-ea.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)).

Компания Aviva проводила опросы 2000 британских работников, в феврале, августе 2020 года, и в марте 2021 года. По данным этих опросов число работников, ежедневно испытывающих беспокойство, увеличилось с 22% в августе 2020 года до 27% в марте 2021 года. Доля работников, полностью удовлетворенных жизнью, снизилась на 10 пунктов, с 67% в феврале 2020 года до 57% в марте 2021 года. Было установлено, что многие стали пренебрегать своим физическим здоровьем и испытывают беспокойство. Исследователи обратили внимание, что 86% респондентов проверяли электронную почту в нерабочее время.<sup>14</sup>

В сентябре 2020 года было проведено исследование среди французских работников. 60% респондентов указали, что отсутствие непосредственных социальных контактов и увеличение экранного времени являются дополнительным источником стресса, связанного с дистанционной работой.<sup>15</sup>

В Италии исследование, реализованное с участием работников, переведенных на дистанционный режим во избежание распространения пандемии в 2020 году, показало, что дистанционная работа связана с повышенным риском для психического здоровья работника, и может создавать условия для развития заболеваний опорно-двигательного аппарата.<sup>16</sup>

Дополнительные факторы стресса при работе в условиях изоляции отмечают также новозеландские специалисты. В качестве основных источников стресса работников указываются такие как увеличение рабочей нагрузки, конфликт между работой и личной жизнью.<sup>17</sup>

Хотя в Европе отмечается снижение доли работников, работающих исключительно из дома,<sup>18</sup> дистанционный труд остается привлекательным не только для работников,<sup>19</sup> но и для работодателей, которые, например, имеют возможность значительно снизить затраты, связанные с арендой офисных помещений.

14. «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> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

15. Les francais et le teletravail. Sondage d'opinion réalisé par Opinion way pour Harmonie mutuelle. Septembre 2020 URL : <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-harmonie-mutuelle-les-francais-et-le-teletravail-septembre-2020/download.html> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

16. Moretti, Antimo & Menna, Fabrizio & Alicino, 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. URL: [https://www.researchgate.net/publication/343938727\\_Characterization\\_of\\_Home\\_Working\\_Population\\_during\\_COVID-19\\_Emergency\\_A\\_Cross-Sectional\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/343938727_Characterization_of_Home_Working_Population_during_COVID-19_Emergency_A_Cross-Sectional_Analysis) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

17. Kuntz, J.C. (2021), Resilience in Times of Global Pandemic: Steering Recovery and Thriving Trajectories. Applied Psychology, 70: 188-215. <https://doi.org/10.1111/apps.12296>

18. Весной 2021 года доля таких работников в Евросоюзе составила 24% (Eurofound (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg. P.2 URL : [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21064en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года))

19. Этому есть свои причины: отсутствие необходимости в поездках на работу и обратно (соответственно экономия времени и средств), возможность самостоятельно управлять своим временем. 88% опрошенных французских работников, работавших удаленно в связи с локдауном в стране, заявили о том, что считают опыт такой работы положительным, а 93% заявили о том, что хотели бы продолжить работать удаленно на регулярной (не постоянной) основе (Confinement et teletravail. Sondage d'opinion réalisé par Opinion way pour Jouve. Juin 2020 URL : <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/management-corporate/travail-management/opinionway-pour-jouve-confinement-et-teletravail-juin-2020.html> (дата обращения 15 декабря 2021 года))

При таких условиях, а также учитывая сохранение угрозы распространения вирусных заболеваний, можно ожидать, что дистанционный труд будет все более востребованным сторонами трудового договора.

Это объясняет тот факт, что несмотря на отсутствие специальной конвенции, посвященной дистанционному труду, за последние два года Международной организацией труда было уделено достаточно много внимания данному виду трудовых отношений. К примеру, в докладе «Мир труда и COVID-19» указано, что структурные изменения в экономике, пострадавшей от кризиса 2020 года, требуют активного, но аккуратного (с точки зрения будущего воздействия на трудовую деятельность) использования новых технологий. Они должны быть ориентированы в первую очередь на человека, поэтому необходимо обеспечить защиту работников от любых негативных воздействий и побочных эффектов дистанционного труда. Управление дистанционным трудом, включая охрану труда, должно быть обоснованным и продуманным.<sup>20</sup>

В настоящий момент идет работа над Стратегией Европейского союза (ЕС) по гигиене и охране труда на 2021 — 2027 годы. Совет ЕС уже в декабре 2019 года, обращаясь к Еврокомиссии, отметил, что в рамках новой стратегии по охране труда необходимо отреагировать на вызовы изменяющегося мира труда. В частности, необходимо подготовить и опубликовать доклад (Еврокомиссии) о психосоциальных факторах, оценке рисков, менеджменте рисков и психосоциальных ресурсах на работе, с особым фокусом на вызовы меняющегося мира труда, а также предложить стратегию психического здоровья населения.<sup>21</sup>

В этих условиях в рамках проекта «Правовое регулирование отношений, связанных с предупреждением психосоциальных рисков при применении дистанционного труда» факультетом права НИУ ВШЭ было проведено исследование, в задачи которого входили:

- анализ правовой инфраструктуры предупреждения воздействия на работников различных факторов психосоциальных рисков в России;
- определение специфики психосоциальных рисков при дистанционной работе в период существования угрозы распространения пандемии;
- проведение сравнительно-правового анализа регулирования отношений по предупреждению (минимизации) воздействия различных психосоциальных факторов при применении дистанционного труда в отдельных странах.

20. Policy Brief: The World of Work and COVID-19. June 2020. United Nations. URL: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/the\\_world\\_of\\_work\\_and\\_covid-19.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/the_world_of_work_and_covid-19.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

21. Council of the European Union. Brussels, 5 December 2019. 14630/19. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14630-2019-INIT/en/pdf>. (дата обращения 15 декабря 2021 года)

Гипотезы исследования: (1) сопряженность дистанционной работы с повышенным, по сравнению с работой в офисе, уровнем стресса и (2) наличие необходимости в специальной защите дистанционного работника от воздействия факторов психосоциальных рисков и (или) последствий их воздействия.

Цель исследования: выявление путей совершенствования регулирования общественных отношений по применению дистанционного труда в России с учетом необходимости сокращения воздействия на работника факторов, связанных с психосоциальными рисками.

Настоящий документ является результатом названного исследования.

# Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКАХ

2

## 1.1. Понятие психосоциальных рисков

Статья 3 Конвенции МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде<sup>22</sup> предусматривает, что термин «здоровье» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга; он включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы,<sup>23</sup> которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда. Таким образом, цель национальной политики в области безопасности труда не может ограничиваться только предупреждением последствий воздействия на работника физических факторов. Наряду с последними работник ежедневно испытывает на себе влияние психосоциальных факторов, работа в которых может провоцировать негативные последствия. Вероятность наступления таких последствий рассматривается через призму психосоциальных рисков.

Понятие психосоциальных рисков в актах Международной организации труда не раскрывается. Их определение на международном уровне дано Международной организацией по стандартизации в стандарте ISO 45003:2021,<sup>24</sup> согласно п. 3.1. которого психосоциальный риск — это сочетание вероятности воздействия связанных с работой опасностей психосоциального характера и тяжести травм и плохого самочувствия, которые могут быть последствиями такого воздействия. Несколько иначе определяет данное понятие региональный, европейский, стандарт PAS 1010 :2011,<sup>25</sup> п. 2.8 которого гласит: «Психосоциальный риск (psychosocial risk): вероятность того, что психосоциальные факторы окажут опасное воздействие на здоровье работника через его восприятие и опыт и тяжесть болезненного состояния, вызванного ими».

22. СПС КонсультантПлюс

23. Право на уважение физической и психической целостности работника при осуществлении им своей трудовой деятельности как составляющую часть фундаментального права на труд, предусмотренного ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, признает Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (см. нормативное толкование содержания «права на труд» UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment 18. The right to work. November 24, 2005. Para. 7. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7I9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyU5x7XcqjNXn44LZ52C%2BkX8AGQrVylc> (дата обращения 23 ноября 2021)

24. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1.v1:en> (дата обращения 31 октября 2021)

25. Перевод данного документа приведен в ГОСТ Р 55914-2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте//СПС КонсультантПлюс

Легальное определение рассматриваемого термина отсутствует во многих странах. Вероятно, данное обстоятельство связано с многофакторностью таких рисков и возникающими, в связи с этим, сложностями определения понятия. Примером страны, где такой термин определен на законодательном уровне является Бельгия. Ст. 1.1-4 бельгийского Кодекса благополучия на работе<sup>26</sup> предусматривает дефиницию психосоциальных рисков на работе, определяя их как «вероятность того, что один или несколько работников получат психологический вред, который может также сопровождаться вредом физическим, в результате воздействия компонентов организации труда, содержания выполняемой работы, условий труда, рабочей обстановки и межличностных отношений на работе, на которые работодатель оказывает влияние и которые объективно несут в себе опасность».

В России используется понятие психосоциальных рисков, предусмотренное в Национальном стандарте ГОСТ Р 55914-2013, который не является обязательным для применения актом<sup>27</sup> и представляет собой перевод указанного выше европейского стандарта.

Отсутствие единого определения психосоциальных рисков, тем не менее не свидетельствует о малозначительности этого явления. Напротив, в последние годы на международном, региональном и национальном уровнях уделяется все больше внимания предотвращению психосоциальных рисков, связанных с работой. Вероятность возникновения негативных последствий, через которую определяется риск, обусловлена воздействием психосоциальных факторов, на необходимость учета которых для целей обеспечения охраны здоровья работника<sup>28</sup> специалисты обращают внимание уже много десятков лет.

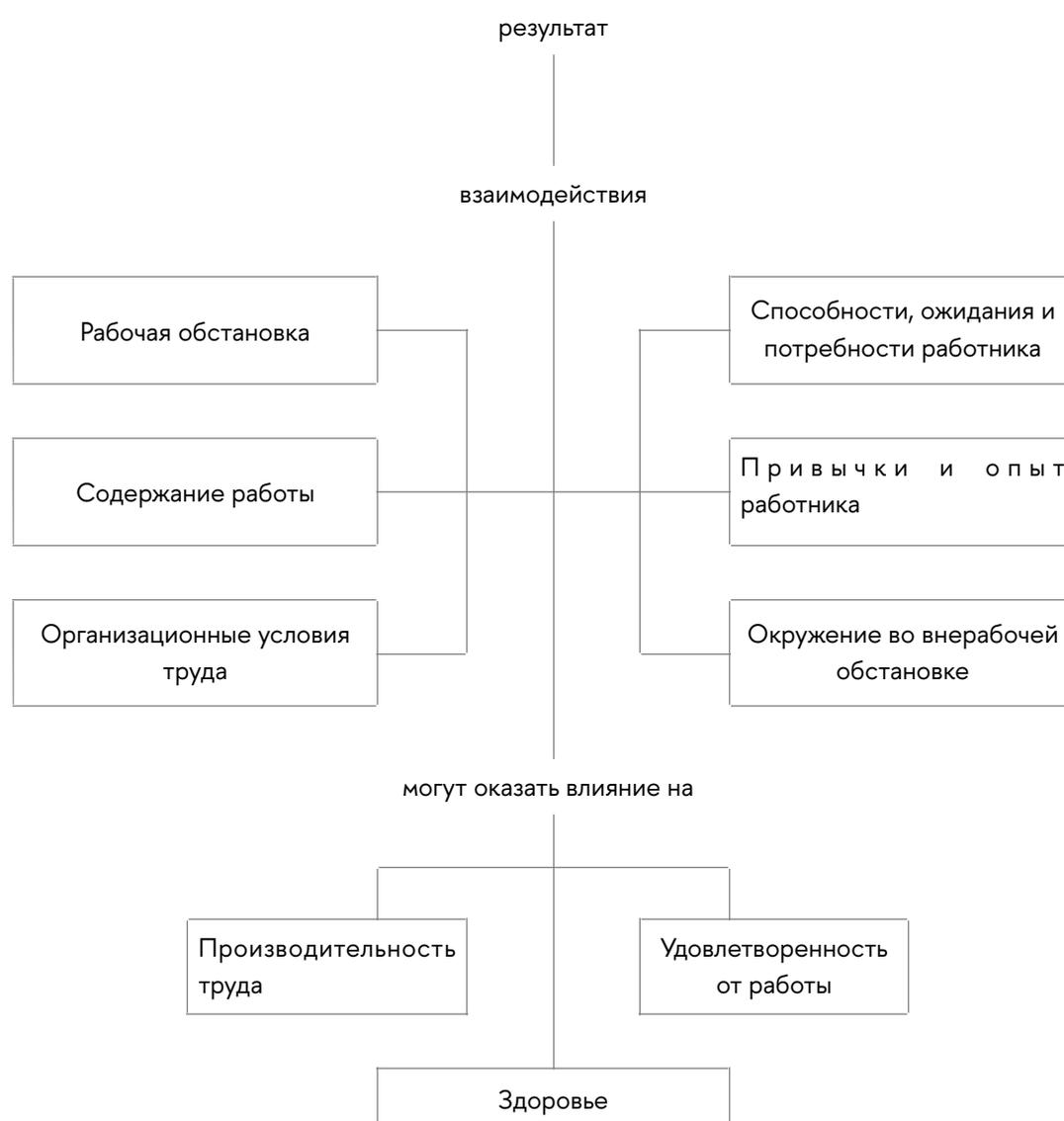
В 1984 году совместный комитет ВОЗ и МОТ подготовил доклад, посвященный психосоциальным факторам на рабочем месте. Психосоциальные факторы в данном докладе определены как результат взаимодействия между рабочей обстановкой, содержанием работы, организационными условиями труда

26. Art . 1.1-4 du Code du bien-être au travail URL : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/R%C3%A9glementation/Code%20livre%201%20titre%201%20Dispositions%20introductives.pdf> (дата обращения 23 ноября 2021)

27. В трудовом законодательстве используется термин «профессиональные риски», под которыми понимается вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных законом (ч. 14 ст. 209 Трудового кодекса РФ). Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов (Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н) психосоциальных факторов не содержит. Таким образом, на момент проведения исследования у российских работодателей отсутствует закрепленная на федеральном уровне обязанность управления психосоциальными рисками, которые не являются частью рисков профессиональных. Термин «психосоциальные риски» не предусмотрен и Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», вступающим в силу с 1 марта 2022 года, и вносящим достаточно серьезные изменения в положения кодекса об охране труда.

И личными способностями работников, их потребностями, культурой, опытом, влияющий на производительность труда и удовлетворенность работой.<sup>29</sup> Такой подход отражает основную особенность психосоциальных факторов: результат их влияния на здоровье работника всегда будет зависеть от личности самого работника и окружающей его обстановки не только в рабочее, но и в свободное от работы время. Одна и та же ситуация на работе может быть совершенно по-разному воспринята разными работниками, и, соответственно, иметь разные последствия для них. Эта особенность проиллюстрирована на рис. 1.<sup>30</sup>

Психосоциальные факторы на работе



28. См, например, Chisholm, D. M. (1977). La santé au travail: un défi et une priorité. *Canadian Journal of Public Health / Revue Canadienne de Sante'e Publique*, 68(3), 193 URL: <http://www.jstor.org/stable/41987576> (дата обращения 23 ноября 2021)

29. Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. – Geneva: ILO, 1986. P. 3. URL: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf) (дата обращения 20 мая 2020)

30. Ibid. P. 4

В докладе выделены основные психосоциальные факторы на рабочем месте. К ним отнесены:

- физические условия труда. Ощущение физической безопасности способствует сохранению душевного равновесия. И напротив, опасные или даже некомфортные условия труда могут быть причиной стресса для работника;
- интенсивность труда, которая может измеряться как в количественных (непосредственно часы занятости), так и в качественных (сложность работы) показателях;
- распределение рабочего времени и времени отдыха;
- организационные условия труда (включая место работника в коллективе, характер отношений с коллегами и др.);
- изменения технологического характера.

Снижение степени воздействия данных факторов на работника, и, соответственно, сокращение связанных с ними психосоциальных рисков, относится к сфере ответственности работодателя. Повлиять на факторы, влияющие на работника вне рабочего места, работодатель может не всегда. Хотя отдельные вопросы все же могут быть решены с участием работодателя (например, обеспечение детей работников доступом в детские дошкольные учреждения, оздоровительные лагеря).

Данная классификация психосоциальных факторов достаточно емкая и позволяет определить сферы, на которые целесообразно обратить внимание в целях предотвращения их влияния на работника или сокращения степени их негативного воздействия на этого субъекта трудовых отношений. Вместе с тем, она представлена большими группами различных сторон трудового процесса. В научной литературе, как правило, психосоциальные факторы рассматриваются более детально. Например, отдельно выделяются такие факторы как харассмент и насилие.<sup>31</sup>

По своей сути психосоциальные факторы — это обстоятельства стрессообразующего характера. Не являясь заболеванием в общепринятом смысле этого слова, стресс, тем не менее может провоцировать достаточно серьезные нарушения здоровья.

31. Эта тенденция затронула не только научную мысль, но и нормотворчество. В 2019 году принята Конвенция МОТ № 190 Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда// СПС КонсультантПлюс. Национальные законодатели нередко выделяют такие психосоциальные факторы, устанавливая за них не только дисциплинарную, но и уголовную ответственность. Такой подход, например, используется во Франции (ст. L.1151-1 – L.1155-2 Трудового кодекса Франции, URL : [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR\\_DIFF](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF) (дата обращения 23 ноября 2021)

Как отмечает Е.А. Громова, «по мнению некоторых исследователей, наступила эпоха, когда до 90% всех заболеваний может быть связано со стрессом».<sup>32</sup> Профессиональный стресс может быть определен как результат дисбаланса между внутренними ресурсами работника и требованиями внешней среды, воплощенными в особенностях конкретной трудовой ситуации.<sup>33</sup>

Управление психосоциальными рисками направлено непосредственно на обеспечение защиты работника, подверженного воздействию соответствующих факторов, несущих определенный риск для его здоровья. Последние исследования подтверждают наличие причинно-следственной связи между психосоциальными факторами и заболеваниями опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистыми заболеваниями,<sup>35</sup> а также не исключают вероятность того, что воздействие указанных факторов может провоцировать возникновение заболеваний онкологического характера.<sup>36</sup> Кроме того, стресс может стать причиной депрессии, профессионального выгорания или даже суицида.<sup>37</sup>

Для работодателя результаты воздействия на работника психосоциальных факторов могут иметь вполне материальное выражение. Во-первых, в отдельных национальных юрисдикциях работники могут получить компенсацию ущерба здоровью, обусловленного острым или хроническим стрессом на работе.<sup>38</sup> Во-вторых, стресс может серьезно влиять на производительность труда работника, а также быть одной из причин таких явлений как абсентеизм и презентеизм. Например, ежегодные экономические потери европейского бизнеса от данных феноменов оцениваются в сотни миллиардов евро.<sup>39</sup>

32. Громова Е.А. Влияние психосоциальных факторов на риск возникновения инсульта: автореферат дис. ... кандидата медицинских наук: 14.00.13, 14.00.06 / Новосиб. гос. мед. акад. - Новосибирск, 2004. С.4

33. Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в условиях организационных изменений: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.03 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - Москва, 2003. С. 10

34. Guez F, Delhommeau A.-C. Agir sur le stress au travail/ sous la direction de Chapus-Gilberg V., La Nouvelle Imprimerie Laballery, 2009. P. 122

35. Психосоциальные факторы сами по себе могут увеличивать риск возникновения сердечно-сосудистых заболеваний (см., например, Иванова Л.В. Профессиональный стресс и дисрегуляция сердечно-сосудистой системы: аспекты комплексной диагностики: автореферат дис. ... кандидата медицинских наук: 14.01.04 / Иванова Людмила Васильевна; [Место защиты: Ставроп. гос. мед. акад.]. - Ставрополь, 2016. - 23 с., Луцкий И.С. Хронический психосоциальный стресс и развитие сосудисто-мозговых нарушений: автореферат дис. ... доктора медицинских наук: 14.01.11 / Луцкий Игорь Степанович; [Место защиты: Национальный медицинский исследовательский центр имени В. А. Алмазова]. - Санкт-Петербург, 2019. - 44 с.) Кроме того, оно провоцирует курение и злоупотребление алкогольными напитками, что еще больше увеличивает такой риск. См., например: Spiers C.Tolley's managing stress in the workplace. LexisNexis UK, 2003. P. 262

36. Pikhart H, Pikhartova J. Связь между психосоциальными факторами и последствиями для здоровья в виде хронических болезней: обзор фактических данных по раку и сердечно-сосудистым заболеваниям. Обобщающий доклад сети фактических данных в отношении здоровья № 41. – Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ, 2016. С. 17

37. См.: Денисов Э.И. Роботы, искусственный интеллект, дополненная и виртуальная реальность: этические, правовые и гигиенические проблемы // Гигиена и санитария. 2019. Т. 98. N 1. С. 7 URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/roboty-iskusstvennyy-intellekt-dopolnennaya-i-virtualnaya-realnost-eticheskie-pravovye-i-gigienicheskie-problemy/viewer>; Gava M.-J., Gbézo B.E. Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail. - Paris : Vuibert, 2009. P. 29

38. Например, в Канаде, во Франции (см., например, Lerouge L. Risques psychosociaux et système canadien de prévention des risques professionnels URL : [https://comptrasec.u-bordeaux.fr/sites/default/files/pdf\\_book/RapportCOMPARISK\\_Canada.pdf](https://comptrasec.u-bordeaux.fr/sites/default/files/pdf_book/RapportCOMPARISK_Canada.pdf) (дата обращения 23 ноября 2021)

39. Stress au travail: un défi collectif. Bureau international du Travail : Genève, 2016. P. 11 URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466548.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf) (дата обращения 23 ноября 2021)

По оценкам канадских специалистов, при текущей ситуации к 2041 году аналогичные потери канадского бизнеса будут составлять ежегодно порядка 16 миллиардов канадских долларов.<sup>40</sup> В-третьих, психосоциальные факторы оказывают существенное влияние на текучесть кадров, что в свою очередь отражается на производительности предприятия в целом. В-четвертых, непринятие мер, направленных на защиту работников от воздействия опасных факторов, может повлиять на репутацию работодателя и снизить интерес к нему со стороны инвесторов.<sup>41</sup> Вместе с тем, принятие превентивных мер зачастую позволяет работодателю избежать серьезных финансовых затрат и даже получить экономию. Наконец, в снижении психосоциальных рисков заинтересованы государства и общество, поскольку основное бремя расходов, связанных с лечением работника, несут фонды общественного потребления.<sup>42</sup> Существенность общественного интереса в данной сфере подтверждается принятием 1 марта 2019 года Парламентской ассамблеей Совета Европы Резолюции № 2267 о стрессе на работе, в которой ассамблея призывает государства выявить законодательные и нормативные пробелы в своей политике в области охраны здоровья и безопасности на рабочем месте с целью обеспечения более полного охвата психосоциальных рисков.<sup>43</sup>

## **1.2. Правовое регулирование отношений, связанных с защитой работников от воздействия психосоциальных факторов**

Управление психосоциальными рисками на предприятии характеризуется тремя степенями корректирующих действий.

Первостепенное корректирующее действие предполагает принятие мер, направленных на полное исключение того или иного психосоциального фактора.

Второстепенное корректирующее действие применяется в том случае, если полностью исключить воздействие психосоциального фактора на работника (группу работников) не представляется возможным.

40. Commission de la santé mentale du Canada. Projet de recherche sous forme d'étude de cas : Rapport provisoire sur les premiers résultats. Ottawa (Ontario), chez l'auteur, 2015. P. 1 <https://mentalhealthcommission.ca/case-study-research-project/?lang=fr> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

41. Например, в 2008 году после массового самоубийства работников компании Франс Телеком, вызванного психосоциальными факторами, обусловленными организационными изменениями в компании, она потеряла репутацию социально ответственного предприятия, что отразилось на взаимоотношениях с инвесторами. Восстановление репутации стало одной из главных задач компании после разразившегося в связи с трагедией скандала. Подробнее см. Coralie Marcelo Suicides à France Telecom : réactions de la Bourse URL : [https://www.financite.be/sites/default/files/references/files/2240\\_0.pdf](https://www.financite.be/sites/default/files/references/files/2240_0.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

42. Например, в 2010 году расходы Франции, связанные с заболеваниями, обусловленными воздействием на работников психосоциальных факторов, составили почти 12,5 миллиардов евро, то есть 5% от всех расходов на здравоохранение (см. Dix questions sur l'absentéisme. Réseau Anact/ Aract. Lyon, 2015. P. 5).

43. Resolution 2267 (2019) Stress at work. URL: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=26466&lang=en>. <https://pace.coe.int/en/files/26466/html> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

Третьестепенное корректирующее действие применяется в том случае, если негативные последствия воздействия риска все же наступили. Этот вид воздействия направлен на восстановление ситуации путем оказания необходимой помощи пострадавшему работнику и принятия мер, направленных на избежание повторного происшествия.

Соответственно, нормативное регулирование управления психосоциальными рисками, как правило, тем или иным образом направлено на указанные действия.

Несмотря на то, что управление рисками происходит в первую очередь на локальном уровне (уровне работодателя), учитывая социально-экономическую значимость феномена психосоциальных рисков, нормативное регулирование соответствующих отношений осуществляется на различных уровнях.

**На международном уровне** необходимо отметить Конвенцию МОТ № 190 Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда<sup>44</sup>, а также уже упоминавшийся стандарт, не носящий обязательного характера. Интересно, что оба документа предписывают необходимость мер, направленных на все три уровня коррекции психосоциальных рисков.

Так, Конвенция МОТ № 190 прямо предусматривает обязанность государств по выявлению факторов и оценке рисков, а также принятию мер по предотвращению насилия и домогательств (первая и вторая степень корректирующего действия) и защите работников, подвергшихся действию таких факторов (третьестепенное корректирующее действие).

Стандарт ISO 45003:2021 по сути является руководством для менеджеров по управлению психосоциальными рисками. Он содержит не только определения терминов и примеры различных психосоциальных рисков, но и готовый инструментарий для оценки, устранения, предотвращения психосоциальных рисков, а также поведения в случаях чрезвычайных ситуаций, обусловленных соответствующими факторами.

**Региональные государственные объединения** также могут вносить существенный вклад в обеспечение гарантий защиты работников от воздействия психосоциальных факторов.

Такой вклад может носить общий характер. Например, Межамериканская комиссия по правам человека указывает, что право на труд, закрепленное в ст. 14 Американской декларации прав и обязанностей человека<sup>45</sup>, соответствует

44. Конвенция вступила в силу 21 июня 2021 года. По состоянию на момент подготовки настоящего документа Россия этот акт не ратифицировала.

45. Один из органов Организации американских государств (ОАГ), основанной в 1948 году и объединяющей 35 государств американских континентов, среди которых Аргентина, Бразилия, Венесуэла, Канада, Куба, Мексика, США.

концепции достойного труда, разработанной МОТ, и предполагает условия труда, обеспечивающие не только физическую, но и психическую безопасность человека.<sup>46</sup> Некоторые региональные объединения ограничиваются на сегодняшний день декларативными заявлениями, указывающими на важность учета психосоциальной ситуации на рабочих местах. Так, страны Меркосур<sup>47</sup> приняли в 2015 году новую редакцию Социотрудовой декларации,<sup>48</sup> ст. 25 которой предусматривает необходимость защиты не только физического, но и психического здоровья работников.

Другие организации пошли несколько дальше. В рамках Совета Европы действует Европейская социальная хартия,<sup>49</sup> ст. 26 которой 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.

В Европейском союзе действует рамочная директива № 89/391/СЕЕ от 12.06.1989, предусматривающая меры по защите здоровья работников.<sup>50</sup> Данная директива распространяется в том числе на защиту работников от психосоциальных рисков, хотя прямо этого не предусматривает.<sup>51</sup> В 2004 году европейскими социальными партнерами было подписано рамочное соглашение о стрессе на работе.<sup>52</sup> Эти документы предусматривают требования не только к выявлению и оценке психосоциальных рисков, с которыми связана работа, но и к управлению такими рисками.

На национальном уровне регламентация отношений, связанных с защитой работников от воздействия психосоциальных факторов, не отличается единством. Однако можно выделить общую тенденцию: все больше государств обращают внимание на необходимость такой защиты и закрепляют на законодательном уровне право работника на защиту психического (психологического) здоровья.

46. Compendium on labor and trade union rights: Inter-American standards: approved by the Inter-American Commission on Human Rights on October 30, 2020. P. 39 URL: [https://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/LaborRights\\_EN.pdf](https://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/LaborRights_EN.pdf) (дата обращения 23 ноября 2021)

47. Общий рынок стран Южной Америки – межгосударственное объединение, включающее Аргентину, Бразилию, Уругвай, Парагвай и Венесуэлу.

48. Declaración sociolaboral del MERCOSUR URL: [https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/58000\\_ATT27UU.pdf](https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/58000_ATT27UU.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

49. СПС КонсультантПлюс. Российская Федерация ратифицировала данный документ, с оговоркой о неприменимости некоторых статей, включая ст. 26 Хартии.

50. Directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=FR> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

51. См., например, постановление Европейского суда справедливости от 09.03.2021 по делу № C-344/19 URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238662&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2065450> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

52. Accord-cadre sur le stress au travail URL: [https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches\\_rps/ue\\_accord\\_cadre\\_8\\_octobre\\_2004.pdf](https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches_rps/ue_accord_cadre_8_octobre_2004.pdf). (дата обращения 15 декабря 2021 года). Данное соглашение не является единственным документом социального партнерства, регламентирующим отдельные вопросы, связанные с охраной психического здоровья работника.

При этом степень вмешательства государств в отношения между работником и работодателем, связанные с минимизацией степени разрушительного воздействия профессионального стресса на здоровье работника, не одинакова.<sup>53</sup>

На сегодняшний день могут быть выделены три модели правового регулирования защиты работников от психосоциальных рисков, связанных с осуществлением ими трудовых обязанностей. В основе предлагаемой классификации лежит степень урегулированности соответствующих отношений и критерий обязательности норм для применения работодателем.

Первая модель представлена государствами, 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.<sup>54</sup>

Так, Закон Австралии<sup>55</sup> предусматривает право работника на защиту от буллинга, в том числе путем обращения с жалобой в уполномоченный орган. Преследование работника может стать основанием для привлечения виновных к уголовной ответственности. Закон о здоровье и безопасности на рабочем месте<sup>56</sup> прямо предусматривает, что работник должен быть защищен от физических, химических, биологических и психологических опасностей, а также устанавливает обязательства работодателя по управлению психосоциальными рисками, включающему в себя исключение тех рисков, которых можно полностью избежать, и минимизацию оставшихся. Закон гарантирует право работника на приостановление работы, если ее условия угрожают его здоровью (физическому или ментальному) и гарантирует защиту работника от воздействия отдельных психосоциальных факторов (например, от дискриминации). В 2019 году опубликовано национальное руководство по психологическому здоровью и безопасности на рабочем месте,<sup>57</sup> призванное упростить задачу работодателям, вводящим систему управления психосоциальными рисками.

Во многих странах, относящихся к рассматриваемой модели, работодатели обязаны проводить специальную оценку психосоциальных рисков на рабочих

53. См.: Chirico F, Heponiemi T, Pavlova M, Zaffina S, Magnavita N. Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(14):2470. Published 2019 Jul 11. doi:10.3390/ijerph16142470

54. Например, вопросам управления психосоциальными рисками посвящена большая часть статей Бельгийского Кодекса благополучия на работе. Бельгийское законодательство достаточно детально регламентирует все вопросы выявления и оценки психосоциальных рисков, а также действия работодателя, необходимые для обеспечения психического здоровья работника.

55. Fair Work Act 2009 URL: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

56. Work Health and Safety Act 2011 URL: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00293> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

57. Work-related psychological health and safety. A systematic approach to meeting your duties (national guidance material) URL: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1911/work-related-psychological-health-and-safety-a-systematic-approach-to-meeting-your-duties.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

местах. В некоторых странах, например, в Испании, во Франции и Бельгии, результаты такой оценки отражаются в едином документе, содержащем сведения обо всех (физических и психосоциальных) вредных факторах, которым подвергается работник при осуществлении им трудовой функции.

В других странах, к числу которых относится Япония, результаты оценки психосоциальных рисков закреплены в отдельном документе, посвященном именно таким рискам.<sup>58</sup> В 2015 году японское правительство запустило новую политику в области охраны труда под названием «программа стресс-проверки», с целью выявления работников с высоким уровнем психологического стресса на рабочем месте.<sup>59</sup> В соответствии с Законом № 57 «О безопасности на производстве и здоровье»<sup>60</sup> работодатель должен применять программу стресс-проверки по крайней мере один раз в год в организациях с 50 или более работниками. Стресс-проверка включает в себя вопросы, которые являются общими для всех организаций Японии, и позволяет количественно оценить уровень стресса для каждой группы или отдельного работника: высокий, умеренный или низкий. По итогам прохождения стресс-проверки, проводится анализ индивидуального стресс-профиля работника.<sup>61</sup>

Таким образом, непосредственной целью проведения обязательной стресс-проверки является выявление уровня стресса работников, что необходимо для своевременного принятия мер третьестепенного корректирующего действия, но может быть использовано и для других видов действий.

Принять правильное решение относительно таких мер, а также своевременно осуществить необходимые действия первой и второй степени помогут работодателю также разработанные в соответствии с Законом «О безопасности на производстве и здоровье» Руководство по поддержанию и укреплению здоровья работников на рабочих местах и Рекомендации по сохранению и улучшению психического здоровья работников.<sup>62</sup><sup>63</sup>

Обязательства работодателя по управлению психосоциальными рисками могут вытекать не только из положений нормативно-правовых актов, но и из актов

58. В Японии такой документ называется «План по управлению психическим здоровьем».

59. Объявление о начале Программы «стресс-проверки» работников на рабочем месте. Эта программа началась с внесением поправок в Закон «О безопасности на производстве и здоровье» в 2014 году, которые вступили в силу 1 декабря 2015 года, URL: <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150511-1.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

60. Закон «О безопасности на производстве и здоровье» № 57 1972 года (昭和四十七年法律第五十七号労働安全衛生法), URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000057> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

61. Результаты проверки психического здоровья работника относятся к персональным данным и доступ к ним ограничен.

62. Руководство по поддержанию и укреплению здоровья работников на рабочем месте (事業場における労働者の健康保持増進のための指針), опубликовано Министром здравоохранения, труда и социального обеспечения, URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000616337.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

63. Рекомендации по сохранению и улучшению психического здоровья работников от 31 марта 2006г., с поправками от 30 ноября 2015 года (労働者の心の健康の保持増進のための指針), URL: <https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

социального партнерства. Например, Германская трехсторонняя декларация о психическом здоровье в сфере труда<sup>64</sup> является базовым документом и фиксирует намерение сторон развивать политику в данной области.<sup>65</sup>

Данная модель представляется достаточно эффективной. Это не означает, что работники в государствах, ее избравших, не страдают от воздействия психосоциальных факторов. Однако степень такого воздействия контролируется, а работник имеет серьезные шансы на восстановление его прав, нарушенных этим воздействием.

**Вторая модель правового регулирования** предполагает закрепление права работника на охрану психического здоровья в трудовой сфере, а также специальных средств правовой защиты работника от преследований (домогательств), являющихся специфической разновидностью психосоциальных рисков. К числу государств, избравших такую модель, относится, например, Болгария. Закон Болгарии<sup>66</sup> прямо предусматривает, что здоровые и безопасные условия труда обеспечивают не только физическое, но и психическое здоровье работника. Вместе с тем Законом о защите от дискриминации<sup>67</sup> предусмотрены средства защиты работников от сексуального домогательства, поскольку такое домогательство рассматривается национальным правом как форма дискриминации.

К рассматриваемой модели может быть отнесена также Канада. Одной из особенностей правового регулирования трудовых отношений в данной стране является его децентрализация. Обязательные для сторон трудового договора правила, в основном, принимаются на региональном уровне. Национальный законодатель разрабатывает нормы, применяемые в первую очередь в государственном секторе экономики. С 2013 года на федеральном уровне действует Национальный стандарт по психологическому здоровью и безопасности на рабочем месте.<sup>68</sup> Документ содержит основные правила, направленные на предупреждение психосоциальных рисков и нивелирование последствий воздействия психосоциальных факторов. Однако, он не является обязательным

64. URL: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a-449-gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.pdf?jsessionid=B4EA89F5676C06A162E37AD1278825C9.delivery1-replication?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a-449-gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.pdf?jsessionid=B4EA89F5676C06A162E37AD1278825C9.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

65. Обязательства немецкого работодателя по оценке психосоциальных рисков прямо предусмотрены не только актами социального партнерства, но и нормативными правовыми актами, например Законом о гигиене и безопасности труда (Arbeitsschutzgesetz URL: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/arbSchg-en.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/arbSchg-en.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (дата обращения 15 декабря 2021 года)) и Постановлением от 12.08.2004 о рабочих местах (URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/arbSt\\_tv\\_2004/ArbSt%C3%A4ttV.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/arbSt_tv_2004/ArbSt%C3%A4ttV.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года))

66. Закон за здравословни и безопасни условия на труд URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2134178305> (дата обращения 13 декабря 2021)

67. Закон за защита от дискриминация URL : <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135472223> (дата обращения 13 декабря 2021)

68. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail URL: <https://www.csagroup.org/fr/article/can-csa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-groupe-csa/> (дата обращения 13 декабря 2021).

для применения работодателями.

**Третья модель правового регулирования** характеризуется отсутствием закрепления права работника на защиту психического здоровья в национальных нормах, носящих обязательный для сторон трудового отношения характер. При этом в стране могут действовать акты рекомендательного свойства. Обязательства работодателя по выявлению и предупреждению психосоциальных рисков могут быть закреплены на разных уровнях социального партнерства, но они носят исключительно декларативный характер или распространяются на относительно незначительное количество работодателей, осуществляющих деятельность на территории соответствующего государства. Такая схема правового регулирования характерна, например, для многих (не всех) стран бывшего СССР (включая Россию).

Полагаем, что в условиях такого регулирования работники могут сталкиваться с серьезными проблемами при попытке защитить свои права. Закрепление права работника на охрану психического здоровья и защиту от основных психосоциальных рисков является необходимым для обеспечения такого права. Безусловно, само по себе такое закрепление является недостаточным: право должно обеспечиваться эффективными способами защиты.

При этом по состоянию на сегодняшний день существование таких способов в отрыве от материальных норм в рассматриваемой сфере представляется затруднительным. Так, в 2015 году Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, рассмотрел жалобу против Казахстана, где отсутствуют нормы, запрещающие сексуальные домогательства на рабочем месте. Комитет пришел к выводу о том, что государство нарушило положения Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, так как органы и суды государства-участника «не уделили должного внимания жалобе автора по факту гендерного насилия, которое проявилось в форме сексуальных домогательств на рабочем месте, равно как и подтверждающим эту жалобу доказательствам, и что, таким образом, они не выполнили свою обязанность учитывать гендерные факторы при рассмотрении жалобы».<sup>69</sup>

Анализ российской судебной практики показывает, что жалобы работников на моральное преследование либо не разрешаются по существу вообще, либо их рассмотрение сводится к формальному установлению фактов исполнения (неисполнения) работодателем обязательств по трудовому договору,

69. Цитируется по: Дюбан Э., Радачич И., Гопалан П., Попа Р. Учебное руководство для судей и прокуроров по обеспечению доступа женщин к правосудию. 2017 С. 79. URL : [https://www.ohchr.org/\\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Women/WRGS/TrainingManualAccessJustice\\_RU.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1](https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Women/WRGS/TrainingManualAccessJustice_RU.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1) (дата обращения 13 декабря 2021).

таких как выплата заработной платы, премий, соблюдение порядка увольнения.

Изменить такое положение мер может комплексное нормативное регулирование защиты работников от психосоциальных рисков. Начало такому регулированию, которое, как уже отмечалось, осуществляется не только на национальном, но и на локальном уровнях, может быть положено путем закрепления права работника на охрану психического здоровья и защиту от основных психосоциальных рисков.

## Раздел 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ, СОПУТСТВОВАВШИХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ В ПЕРИОД ПРИНЯТИЯ МЕР ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ В 2020 ГОДУ

### 2.1. Общая информация об исследовании

В рамках проекта 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. В анкете отсутствовали вопросы, относящиеся к частным случаям преследования отдельных работников, поскольку проблема харрасмента, который, безусловно, относится к психосоциальным факторам, не является характерной исключительно для дистанционной работы и требует самостоятельного исследования.

Подробные сведения об опросе и его участниках размещены на **сайте проекта**.

Большинство респондентов оценили опыт дистанционной деятельности как положительный, несмотря на внешние социальные условия.



Рис. 2. Распределение оценок респондентами опыта дистанционной работы.

Необходимо учитывать, что пятая часть 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. 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.

## **2.2. Психосоциальные риски, сопутствовавшие дистанционной работе россиян в январе-апреле 2020 года**

В числе основных стрессоров, характерных для дистанционной работы в период локдауна, респонденты указали такие как отвлекающие факторы внешней обстановки, а также излишнюю доступность для работодателя и некоторые другие. Рассмотрим их подробнее.<sup>71</sup>

### **Повышение интенсивности труда**

44,6% респондентов заявили о том, что в локдаун количество работы у них возросло по сравнению с периодом, когда трудовая функция осуществлялась ими в офисе. Для сравнения: согласно результатам анкетирования, в котором приняли участие работники из 133 компаний Великобритании, 44% опрошенных заявили о том, что их рабочая нагрузка в период вынужденной дистанционной работы возросла.<sup>72</sup>

Ощущение увеличения объемов работы может носить субъективный характер: реально количество работы осталось прежним, однако в новых условиях работник столкнулся с дополнительными проблемами, на решение которых уходит ценное

71. Как показывает анализ результатов опроса, проведенного в рамках настоящего исследования, многие дистанционные работники в период локдауна почувствовали нехватку психологической разгрузки и физической активности. Психологическое давление от данных обстоятельств ощущали 70% и 77% респондентов, соответственно. Причем 20% респондентов оценили такое давление как максимально сильное. Эти факторы являются характерными именно для дистанционной работы в период изоляции. Вместе с тем, они не связаны именно с трудом. Им были подвержены все без исключения граждане, которых коснулись ограничения, в том числе не занятые по трудовому договору. Поэтому в рамках настоящего исследования эти факторы подробно не рассмотрены.

72. Guy J. Employees working from home are putting in longer hours than before the pandemic. Updated February 5, 2021. URL: <https://edition.cnn.com/2021/02/05/business/working-from-home-hours-pandemic-scli-intl-gbr/index.html> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

рабочее время. При этом возникает ощущение увеличения количества работы. Однако, такое ощущение может отражать и реальное положение вещей: у работника могли появиться дополнительные объемы работы. Независимо от того, является возрастание такого объема реальным или нет, субъективное восприятие этого факта работником как реального служит источником стресса.

Повышение интенсивности труда выражается не только в увеличении объемов работы, но и в увеличении количества рабочего времени. Опрос, проведенный в Лос-Анжелесе, выявил, что 45% профессионалов, перешедших на удаленную работу из-за пандемии, работают больше часов в неделю, чем до такого перехода.<sup>73</sup> Исследование анонимизированных данных, обмен которыми осуществлялся между дистанционными работниками компании Microsoft в 2020 году, также показало увеличение количества рабочего времени (на 10%) в указанный период.<sup>74</sup> Мы полагаем, что повышение интенсивности труда может быть специфичным не только для дистанционного труда, обусловленного чрезвычайными ситуациями, но и для любого иного: по данным Еврофонда, полученным еще до повсеместного использования удаленного труда, почти 30% дистанционных работников сообщали о работе в свободное (нерабочее) время каждый день или несколько раз в неделю.<sup>75</sup> Однако, наиболее остро это может проявляться именно в экстремальной ситуации, когда неподготовленный к работе из дома человек вынужден осуществлять трудовую функцию через компьютер.

Среди опрошенных в рамках настоящего исследования лиц, отметивших ухудшение состояния здоровья в период дистанционной работы, 39% указали на существенное увеличение интенсивности труда. Этот показатель в три раза ниже среди тех, кто не усматривает ухудшения состояния своего здоровья. Отмеченная корреляция позволяет говорить о серьезном воздействии рассматриваемого фактора на здоровье работника. Данный вывод подтверждается и иными исследованиями, доказывающими, что увеличение продолжительности рабочего времени может быть причиной усталости от работы, психосоциальных, психических и физических проблем, таких как тревога, депрессия, эмоциональное выгорание и техностресс, и оказать негативное влияние на здоровье работника,

73. Maurer R. Remote Employees Are Working Longer Than Before: Data show more people working weekends, nights December 16, 2020 URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/remote-employees-are-working-longer-than-before.aspx> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

74. Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S. et al. The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nat Hum Behav* (2021). <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>

75. П. 7 Резолюции Европарламента № 2019/2181 (INL) относительно рекомендаций по праву на отключение (Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion 2019/2181(INL) URL : [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-01-21\\_FR.html#sdocta7](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-01-21_FR.html#sdocta7) (дата обращения 15 декабря 2021 года))

а также баланс между работой и личной жизнью.<sup>76</sup>

Повышение интенсивности труда при дистанционной работе, отмечаемое и другими специалистами,<sup>77</sup> может быть вызвано целым рядом причин, установление которых в каждом конкретном случае необходимо для предотвращения психосоциальных рисков.

Одной из таких причин является относительная самостоятельность работника в распределении рабочего времени и времени отдыха и желание работника выполнить задачу в кратчайшие сроки. При этом работник лишает себя необходимого отдыха, в результате чего производительность его труда может существенно снизиться. Пониженная продуктивность, а следовательно, и увеличение количества времени, затрачиваемого на выполнение работы, может быть также следствием неприспособленности домашних условий для трудовой деятельности.

Другой причиной интенсификации дистанционного труда может стать контроль со стороны работодателя, осуществляемый при помощи специальных программ. Наличие такого контроля само по себе вызывает у работника страх отвлечься даже на непродолжительное время, что в иной ситуации (не под контролем) является обычной практикой.

Кроме того, интенсификация трудовой деятельности при дистанционной работе может быть обусловлена отсутствием визуализации процесса выполнения трудовой функции, напряжения и стресса, что при выполнении работы в коллективе под непосредственным контролем руководителя бывает более осязаемо. Задания и поручения отправляются работнику дистанционно, и работодатель получает уже конечный результат, не осознавая реальную «цену» выполненной работы (отсутствие отдыха и сна, напряжение и т.д.).

Увеличение количества времени работы, может также быть связано с возрастанием времени, необходимого работнику для устранения технических проблем, получения доступа к необходимым данным или освоения нового программного обеспечения.

### **Увеличение экранного времени**

45% опрошенных указали увеличение продолжительности экранного времени как обстоятельство, вызывающее максимальный стресс или стресс на уровне выше среднего. При этом среди лиц, отметивших ухудшение самочувствия такой

76. П. 6 Резолюции Европарламента № 2019/2181 (INL)

77. См, например, Fayner E. A distance, l'activité est plus dense, octobre 2020. URL: <https://www.sante-et-travail.fr/a-distance-lactivite-plus-dense> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

процент существенно выше — 78% (для сравнения: повышенный стресс от экранного времени испытывали лишь 27% тех респондентов, чье самочувствие не изменилось).

Своеобразной «визитной карточкой» рассматриваемого периода стала так называемая «Зум усталость» («zoom fatigue»). Этот феномен стал популярным объектом для исследования.<sup>78</sup> По данным компании Виртира Консалтинг 49% пользователей приложения Zoom чувствуют себя опустошенными после видеоконференций. Компания полагает, что Зум усталость тем или иным образом отражается на 32 миллионах человек во всем мире.<sup>79</sup>

Однако, речь может идти не только о телеконференциях. Дистанционный труд в принципе связан с широким и достаточно продолжительным использованием телекоммуникационных технологий в течение рабочего дня.

Возрастание экранной нагрузки не является феноменом, характерным исключительно для дистанционной работы в период чрезвычайных ситуаций. В целом мы все больше используем всевозможные гаджеты. Это касается не только взрослых, но и детей. Однако, длительное использование таких устройств может иметь негативные последствия для здоровья человека.<sup>80</sup>

#### **Баланс между рабочим временем и временем отдыха**

58% опрошенных отметили, что были доступны для работодателя не только в рабочее время, но и за его пределами.<sup>81</sup> Причем 80% респондентов указали на то, что при дистанционной работе в локдаун ощущали психологический дискомфорт от невозможности разделить время работы и время отдыха. Это свидетельствует о значимости данного фактора.

Проблема не является специфической исключительно для удаленной трудовой деятельности. Независимые исследования подтверждают, что последние годы работники активно получают связанные с работой электронные письма или телефонные звонки (в том числе с просьбами о срочной помощи коллеге или

78. См, например, Fauville, Geraldine and Luo, Mufan and Queiroz, Anna C. M. and Bailenson, Jeremy N. and Hancock, Jeff, Zoom Exhaustion & Fatigue Scale (February 15, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3786329>; Fauville, Geraldine and Luo, Mufan and Queiroz, Anna C. M. and Bailenson, Jeremy N. and Hancock, Jeff, Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain Why Women Experience Higher Levels than Men (April 5, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3820035> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

79. The Webcam Survey - Exhausted or Engaged? Meeting on Camera During the Pandemic. April 2021. URL. <https://f.hubspotusercontent00.net/hubfs/5929454/The%20Webcam%20Survey%20Full%20Report%20April%202021.pdf?hsCtaTracking=a61273bf-e1f5-4b11-8929-1ccfc3fa46f9%7C760e3fa0-e1d8-4439-a3e5-73273b1c7044> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

80. В Резолюции Европарламента № 2019/2181 (INL) указывается, что чрезмерное использование технологических устройств может усугубить такие явления, как изоляция, зависимость от технологий, недостаток сна, эмоциональное истощение, тревожность и выгорание. Со ссылкой на данные Еврофонда, парламент отмечает, что лица, постоянно работающие дистанционно, чаще страдают от стресса и воздействия света от компьютерных экранов.

81. Интересно, что 30,5% респондентов рассматривают уважение работодателем рамок рабочего времени как меру поддержки со стороны последнего, а не как норму.

или клиенту) в нерабочее время.<sup>82</sup> Как отмечает О. Чесалина, развитию корпоративной культуры «всегда на связи» (always on) способствовали не только нестандартные формы трудовых отношений, но и гибкие режимы рабочего времени.<sup>83</sup>

Вместе с тем, рассматриваемый фактор может играть более существенную роль именно для дистанционной работы, когда отсутствуют четко определенные «точки отсчета» времени «для работы» и времени «для себя и семьи», а трудовые процессы и личная жизнь протекают в одном помещении и зачастую параллельно. При этом он может затрагивать больший процент дистанционных работников, нежели не дистанционных: в последнем случае рискам, связанным с воздействием данного фактора, в основном подвергаются менеджеры.

Дистанционная работа в чрезвычайных ситуациях может быть сопряжена с дополнительными опасениями работника относительно возможности сохранения источника дохода. Так, 45% опрошенных указали, что в период работы из дома в связи с локдауном испытывали тревогу, обусловленную страхом уменьшения дохода и (или) потери работы. В такой ситуации работники могут осознанно работать больше и дольше, не обращая внимания на ограничения, установленные трудовым законодательством, в надежде не подпасть под сокращение в том случае, если работодатель будет вынужден такие меры предпринять для сохранения бизнеса. Можно предположить, что постоянно работающие дистанционно работники, привыкли разграничивать работу и отдых. Однако для лиц, которые переведены на удаленную работу временно, поиск соответствующего баланса может стать настоящим испытанием. Поэтому принятие мер, направленных на нивелирование рассматриваемого психосоциального фактора, является особенно значимым для такой категории работников.

Необходимость быть всегда на связи увеличивает стресс и может оказать влияние на физическое и психическое здоровье работников, привести к профессиональному выгоранию. Такой результат может иметь место и в том случае, если работник добровольно посвящает все свое время любимой работе.<sup>84</sup>

82. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

83. Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение. //Трудовое право в России и за рубежом, 2021, № 2. СПС КонсультантПлюс

84. Vallerand, R.J., Paquet, Y., Philippe, F.L. and Charest, J. (2010), On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. Journal of Personality, 78: 289-312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>

## Необходимость совмещения работы с выполнением семейных обязанностей

Данный фактор исследовался в контексте необходимости ухода за членами семьи (в первую очередь – несовершеннолетними детьми) при дистанционной работе. Следует отметить, что во многих семьях эта функция традиционно лежит на женщине.

Вынужденная дистанционная работа обострила гендерное неравенство и показала, что положение мужчин и женщин, работающих дистанционно резко различается. Домашние хлопоты и забота о детях, также находившихся на самоизоляции, в основном оставались на женщинах. В то время как мужчина, в большинстве случаев, только работал, женщина занималась и работой, и домом, и детьми. Например, в Германии, несмотря на существенное увеличение рабочего времени, 49 % женщин и только 31 % мужчин включились в семейные дела. Лишь 25% женщин (против 45% мужчин) с детьми имели возможность уединиться в отдельном помещении для полноценной работы.<sup>85</sup>

Исследование, проведенное специалистами НИУ «ВШЭ»,<sup>86</sup> показало, что самоизоляция, вызванная необходимостью предотвращения распространения вируса COVID-19, не стала для российских женщин мотиватором активной деятельности.

Результаты опроса, проведенного в рамках настоящего проекта, показывают, что воспитывающие детей дистанционные работники в локдаун в три раза чаще, чем работники, проживающие без детей, испытывали максимальный уровень стресса, вызванного необходимостью отвлекаться от работы для выполнения семейных обязанностей. При этом, однако, абсолютное большинство респондентов (как имеющих, так и не имеющих несовершеннолетних детей, соответственно, 56% и 77%) отметили, что данный стрессор вызывал небольшой дискомфорт или не вызывал его вовсе.

Рассматриваемый фактор в первую очередь характерен для дистанционного труда в чрезвычайных ситуациях, когда дети находятся дома вместе с родителями, работающими удаленно, и последние, наряду с выполнением своих трудовых обязанностей, уделяют много внимания детям, не имеющим возможности посещать школы или детские дошкольные учреждения.

85. ILO. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond, Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20 International Labour Organization (ILO)

86. Чилипенко Ю.Ю., Гапонова О.С., Гапонова Н.С., Данилова Л.С. Трансформация жизненного уклада российских женщин в условиях самоизоляции, вызванной пандемией COVID-19. // Женщина в российском обществе. 2020. № 4. С. 82–98. Чилипенко Ю.Ю., Гапонова О.С., Гапонова Н.С., Данилова Л.С. Трансформация жизненного уклада российских женщин в условиях самоизоляции, вызванной пандемией COVID-19. // Женщина в российском обществе. 2020. № 4. С. 82–98.

Для дистанционного труда в иных условиях данный фактор может быть менее значимым.

### **Недостатки коммуникации между сторонами трудового договора**

Неотлаженные организационные процессы, сопровождающие исполнение сторонами трудового договора своих обязанностей, могут являться психосоциальным фактором. При этом, как правило, разрешить тот или иной вопрос, находясь в помещении работодателя, проще, нежели получить эффективную обратную связь онлайн.

На отсутствие обратной связи от работодателя как на дополнительный стрессор указали около половины респондентов (48%).

Можно предположить, что данный фактор играет особую роль при вынужденной дистанционной работе, поскольку к такому формату трудовой деятельности могут быть не готовы обе стороны трудового отношения. Планирование дистанционной работы в иных условия позволяет работнику и работодателю заранее определить порядок взаимодействия и скорректировать его в случае необходимости в рабочем порядке.

### **Изоляция**

Как показало исследование, около 40% опрошенных, не испытывали чувства социальной изоляции в период локдауна. Данный фактор коснулся в первую очередь одиноко проживающих работников: 68% респондентов из этой группы указали на то, что испытывали психологическое давление при работе в социальной изоляции. Вместе с тем, социальная изоляция как существенный стрессор была отмечена 23% всех опрошенных. Данный показатель оказался несколько меньше,<sup>87</sup> чем полученный французскими исследователями.

Рассматриваемый фактор может играть значимую роль. Социальная изоляция и профессиональная изоляция (выполнение работы индивидуально, в отрыве от коллектива) увеличивают риски стресса и депрессии.

Социальная изоляция характерна именно для дистанционной работы в чрезвычайных ситуациях, когда возможность физических контактов с внешним миром является ограниченной. В иных условиях дистанционный работник такой возможности не лишен. Однако при этом он может быть подвержен изоляции профессиональной.

87. По данным французских исследователей, 30% работников, занятых удаленно в период локдауна испытывали социальную изоляцию (см. (Confinement et teletravail. Sondage d'opinion réalisé par Opinion way pour Jouve. Juin 2020 P. 22 URL : <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/management-corporate/travail-management/opinionway-pour-jouve-confinement-et-teletravail-juin-2020.html> (дата обращения 15 декабря 2021 года))

На серьезность рисков профессиональной изоляции, особенно сопряженной с интенсивной нагрузкой, специалисты указывают достаточно давно.<sup>88</sup> Повсеместное использование удаленной работы существенно расширит круг лиц, подверженных таким рискам.

### **Отсутствие или непригодность рабочего места и оборудования**

В соответствии с ч. 1 ст. 312.6 Трудового кодекса РФ, по общему правилу, работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Вместе с тем, даже выполнение этой обязанности работодателем не означает, что дома у работника созданы идеальные условия для работы.

Результаты опроса показали, что 21,2% респондентов, работавших дистанционно, вообще не имеют никакого рабочего места дома (даже рабочего стола). При этом 31,1% всех опрошенных указали на то, что испытывали стресс, причиной которого явилось именно отсутствие дома подходящего для работы места. Около 20% участников опроса в качестве стрессора отметили трудности с доступом к необходимому для работы оборудованию, информации и программам и низкую скорость домашнего интернета.

Данные факторы затрагивают всех российских дистанционных работников: в помещениях, принадлежащих работодателю, проводится оценка физических условий труда. Проводить такую оценку дома у работника оснований нет: законодательство такой обязанности работодателя не предусматривает. Следовательно, обустроить рабочее место дистанционного работника работодатель не обязан, а для проверки наличия такого места, созданного самим работником, законных оснований у работодателя не имеется.

Вместе с тем, если работник регулярно работает удаленно, можно предположить, что он имеет для этого все необходимые условия. При вынужденной дистанционной работе работник не мог и не должен был планировать организацию «запасного» рабочего места дома. Напротив, уважение личного времени работника, предполагает отсутствие такого места.

### **Неопределенность трудовой функции. Монотонность работы.**

Монотонность трудовой функции, невостребованность навыков и высокая степень

88. Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. Scand J Work Environ Health. 1989 Aug;15(4):271-9. doi: 10.5271/sjweh.1852. PMID: 2772582.

неопределенности трудовых обязанностей также являются факторами стресса. О.О. Зорина указывает на то, что предотвращению психосоциальных рисков может способствовать изменение количественной и (или) качественной составляющих трудовой функции.<sup>89</sup> Поэтому важное значение приобретает разнообразие поручаемых задач, периодическая смена заданий. Трудовая функция должна иметь определенную гибкость.<sup>90</sup> Такой подход подтверждается и судебной практикой.<sup>91</sup> В свою очередь, неопределенность трудовой функции сама по себе является стрессором.

В ходе опроса 62% респондентов отметили, что испытывали психологическое давление от ощущения монотонности работы, и почти треть (32%) опрошенных испытывали стресс на уровне выше минимального, вызванный непониманием рабочих задач и процессов. Данные факторы не являются характерными исключительно для дистанционного труда. Однако, количество респондентов, почувствовавших влияние этих факторов, является существенным. Это указывает на необходимость принятия их во внимание при управлении психосоциальными рисками, независимо от формы осуществления трудовой деятельности.

#### **Мониторинг со стороны работодателя**

Удаленная работа может требовать совершенствования систем мониторинга в целях контроля как факта выполнения самой работы, так и времени ее выполнения.

Однако, постоянный удаленный мониторинг часто приводит к злоупотреблению правом. Информация о результатах работы сотрудников собирается в режиме реального времени (например, путем мониторинга электронной почты или телефонных звонков), и работники могут подсознательно стараться больше работать, чтобы продемонстрировать свою высокую производительность.

Это чревато также вторжением в личную жизнь, что может усугубить общий стресс от дистанционной работы и мониторинга. Результаты опроса показали, что пятая часть (21%) респондентов ощущали стресс на уровне выше минимального от того, что работодатель осуществлял контроль процесса их работы при помощи специальных программ.

89. Зорина О.О. Трудовая функция: принцип определенности или свойство наполняемости? // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 4. С. 27 - 30. СПС КонсультантПлюс

90. Thomas Rigotti. «Work-Related Psychosocial Risk Factors and Coping Resources during the COVID-19 Crisis». Applied psychology: An international review, 2021, 70 (1), 3–15. doi: 10.1111/apps.12307

91. Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1853-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Синенко Павла Валерьевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 15, части второй статьи 57 и частей второй - четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс

В мире практика мониторинга распространена неравномерно. Например, в одном исследовании в Соединенных Штатах было установлено, что 80 % крупных компаний следят за использованием сотрудниками Интернета, телефона и электронной почты своих сотрудников.<sup>92</sup>

Граница между правом работника на неприкосновенность частной жизни и правом работодателя осуществлять электронный мониторинг работников является важной для правового регулирования.

## 2.3. Предварительные выводы

В ходе исследования подтвердилась гипотеза 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 (см. рис. 3).

### 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 о наличии необходимости специальной защиты работника, осуществляющего работу дистанционно как на временной, так и на постоянной основе.

92. How much employee monitoring is too much? URL: <https://www.lawtechnologytoday.org/2017/12/employee-monitoring/> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

## Раздел 3. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ПРИМЕНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

В настоящем разделе рассмотрены возможные пути совершенствования законодательства РФ, регулирующего применение дистанционного труда. В задачи исследования не входило формулирование конкретных предложений по внесению изменений в действующие нормативные правовые акты. Формулировка таких предложений требует дополнительных исследований. В рамках настоящей работы будут рассмотрены общие направления возможного совершенствования законодательства.

Неопределенность трудовой функции и монотонность работы являются характерными для любого вида трудовой деятельности, независимо от формы ее осуществления. Вопрос о необходимости внесения в действующее законодательство изменений, направленных на защиту работника от воздействия этих факторов, требует дополнительного изучения, поскольку не может быть разрешен на основании исследования, предметом которого являются трудовые отношения дистанционных работников в период чрезвычайной ситуации. В рамках настоящего исследования в части, касающейся правового регулирования психосоциальных рисков в целом, мы ограничиваемся выводом о необходимости закрепления на законодательном уровне права работника на охрану психического здоровья и защиту от основных психосоциальных рисков.

### **3.1. Действующие в России правила, направленные на защиту здоровья дистанционного работника**

Статья 312.7 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников на работодателя возложены следующие обязанности:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний государственных органов, полномочных осуществлять контроль (надзор), и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Данный перечень обязательств работодателя может быть расширен коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

По сравнению с перечнем обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, определенным ст. 212 Трудового кодекса РФ, перечисленные обязательства работодателя в отношении охраны труда дистанционных работников выглядят сильно облегченными.

Так, в отношении дистанционных работников работодатель не обязан обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, а также режим труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством; проводить обучение работника безопасным методам и приемам выполнения работ и его информирование о рисках повреждения здоровья при осуществлении трудовой деятельности. Более того, с работодателя в отношении дистанционных работников сняты обязанности по организации контроля за состоянием условий труда; проведению оценки условий труда; принятию мер по сохранению жизни и здоровья работника.

Такое устранение работодателя от охраны труда работника, осуществляющего трудовую деятельность удаленно, представляется чрезмерным и ставит под угрозу здоровье соответствующего работника. Более того, этот подход существенно осложняет установление виновного в несчастном случае лица, если случай будет иметь место. Полагаем, что данные правила нуждаются в пересмотре.

Как показало проведенное в рамках настоящего проекта исследование, вынужденная дистанционная работа связана с дополнительными стрессорами, при этом 33,8% опрошенных указали, что за небольшой период времени, в который они работали дистанционно (3-4 месяца) их самочувствие ухудшилось. Это подтверждает невозможность возложения обязанности по охране здоровья дистанционного работника на самого работника. Необходимо распределение такой обязанности между сторонами трудового договора и предъявление к работодателю требований по принятию мер, направленных на сохранение жизни и здоровья дистанционного работника. К числу таких мер следует отнести выявление психосоциальных рисков, сопутствующих осуществлению трудовой

деятельности, и управление этими рисками.

Следует отметить, что во многих странах, опыт которых исследован в ходе работы над проектом, оценка рисков (в том числе психосоциальных) проводится работодателем независимо от места, где осуществляется работа.<sup>93</sup>

Для целей выработки методов оценки психосоциальных рисков, связанных с дистанционной работой, может быть использован зарубежный опыт.

Например, в Бельгии в рамках стратегии SOBANE<sup>94</sup> разработаны чек-листы для оценки профессиональных рисков. Эти чек-листы являются частью практических руководств по совместному скринингу рисков (Déparis).<sup>95</sup> Для оценки психосоциальных рисков, которым подвержены работники на удаленной работе, разработан специальный документ (опросник),<sup>96</sup> позволяющий самому работнику осуществить сбор информации о воздействующих на него психосоциальных факторах. Работодатель не обязан использовать именно эту систему сбора информации, он может избрать иную или разработать свою собственную.

В Японии для оценки психосоциальных рисков используются результаты предусмотренного Законом о здоровье и Руководством по внедрению стресс-проверки<sup>97</sup> мониторинга психического здоровья работников. Для целей проведения такого мониторинга работодатели используют анкету единого формата,<sup>98</sup> состоящую из 57 пунктов, изменить которые работодатель не вправе.

### **3.2. Пути совершенствования законодательства, регулирующего дистанционный труд в чрезвычайных ситуациях, в части защиты работников от воздействия психосоциальных факторов**

В качестве психосоциальных факторов, характерных именно для дистанционного труда, осуществляемого временно в связи с чрезвычайными ситуациями, были выделены следующие:

93. Например, обязанность работодателя проводить оценку психосоциальных рисков, сопровождающих трудовую деятельность дистанционного работника предусмотрена законодательством Испании (Ст. 16 Закона 28/2020 от 22.09.2020 о дистанционной работе (Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia) URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043> (дата обращения 15 декабря 2021 года). Аналогичная обязанность предусмотрена законодательством Франции и Бельгии.

94. Название стратегии происходит из ее целей: (Screening, OBservation, ANalyse, Expertise). Стратегия разработана при поддержке Европейского социального фонда и является одним из подходов, позволяющих создать эффективную и устойчивую политику профилактики профессиональных рисков в компании. Доступ работодателей к материалам, разработанным в рамках реализации стратегии осуществляется на безвозмездной основе. Подробнее о стратегии: <https://www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/analyse-des-risques/strategie-danalyse-des-risques-sobane> (дата обращения 15 декабря 2021 года).

95. Название руководств происходит от слов «Dépistage participatif des risques» (совместный скрининг рисков). Такой скрининг предполагает участие в оценке профессиональных рисков всех заинтересованных лиц.

96. Check-list prevention, Télétravail à domicile, URL: <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/e4df856cc1be4610aa528b0b7a1937743.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года). Иные руководства по оценке рисков, с которыми связана удаленная работа доступны по ссылке: <https://emploi.belgique.be/fr/publications/guide-de-concertation-deparis-teletravail-domicile-serie-strategie-sobane> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

97. Руководство по внедрению стресс-проверки от 2015 года, с поправками от 3 февраля 2019 года (労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度 実施マニュアル), URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

98. Анкета для стресс-проверки работников на рабочем месте, URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000821252.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

- необходимость совмещения трудовой функции и семейных обязанностей по уходу за членами семьи;
- недостатки коммуникации между сторонами трудового договора;
- социальная изоляция;
- увеличение объемов работы.

Анализ данных факторов показывает следующее.

Во-первых, данные факторы воздействуют на работника относительно непродолжительный период времени.

Во-вторых, данные факторы не названы абсолютным большинством респондентом как вызывающие максимальный уровень стресса.

В-третьих, данные факторы обусловлены именно чрезвычайностью ситуации, в связи с которой осуществлен перевод работника на удаленный способ исполнения трудовых обязанностей.

Полагаем, что недостатки коммуникации могут быть выявлены работодателем и устранены в полном объеме в каждом конкретном случае. Таким образом будет осуществлено первостепенное корректирующее действие.

Данный тип действия может быть применен и в отношении риска, связанного с увеличением объемов работы. Эти объемы могут быть согласованы сторонами трудового отношения. Российское законодательство содержит достаточный инструментарий, для установления норм труда. Статьей 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда в соответствии с Правилами,<sup>99</sup> утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 804. Минтрудом России утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях — Приказ от 30.09.2013 № 504,<sup>100</sup> а также методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда — Приказ от 31.05.2013 № 235.<sup>101</sup>

Наличие норм труда в организации исключит возможность увеличения объемов работы при переводе работника на дистанционный режим. В отсутствие

99. СПС КонсультантПлюс

100. СПС КонсультантПлюс

101. СПС КонсультантПлюс

таких норм, их разработка и апробация исключительно для целей временного перевода работников на удаленный формат работы представляются чрезвычайно сложными. В таком случае снижению степени воздействия рассматриваемого фактора на работника может способствовать переориентирование менеджмента с контроля процесса работы на контроль ее результата. Такое переориентирование будет способствовать росту доверия между работником и его непосредственным руководителем, а также повышению производительности труда обоих субъектов.

Устранение факторов социальной изоляции и необходимости ухода за детьми не в полной мере зависит от работодателя. Однако возможно принятие мер, способствующих снижению степени влияния данных факторов на работника. Например, социальная изоляция в период вынужденной дистанционной работы может нивелироваться работодателем посредством организации совместных виртуальных нерабочих мероприятий, посещение которых не должно являться обязательным, предоставлением дополнительной помощи работнику (включая консультации психолога) и иными мерами неюридического характера. Применение такого рода второстепенных корректирующих действий снизит риск наступления негативных последствий, обусловленных воздействием на работника соответствующего фактора.

При рассмотренных обстоятельствах изменение законодательства, направленное исключительно на дополнительную защиту от психосоциальных рисков работников, переведенных на удаленный режим в связи с чрезвычайной ситуацией, не требуется.

### **3.3. Пути совершенствования законодательства, регулиющего дистанционный труд в целом, в части защиты работников от воздействия психосоциальных факторов**

В ходе исследования выделено шесть психосоциальных факторов, характерных для дистанционной работы, носящей как временный, так и постоянный характер:

- увеличение количества экранного времени;
- сложность установления баланса между рабочей и частной жизнью;
- мониторинг деятельности работника со стороны работодателя;
- профессиональная изоляция;
- отсутствие условий труда, отвечающих задаче выполнения трудовой функции;
- увеличение рабочего времени.

**Увеличение экранного времени** является достаточно существенным стрессором, как продемонстрировано выше. В мире разрабатываются руководящие принципы, направленные на ограничение длительного использования компьютера и телекоммуникационных технологий, а также на снижение негативных последствий такого использования на протяжении длительного промежутка времени.<sup>102</sup> Такие меры известны и в России,<sup>103</sup> хотя соответствующие нормы носят рекомендательный характер.

Введение обязательных правил, регламентирующих специальные перерывы для отдыха лиц, работающих дистанционно, могло бы снизить влияние рассматриваемого фактора на психологическое здоровье работников. Однако выполнение таких правил будет зависеть исключительно от работника. Установление дополнительного контроля, направленного на выявление фактов неиспользования работником специальных перерывов, равно как и принудительное отключение работника от программы (компьютера) для предоставления таких перерывов, представляется нерациональным. Полагаем, что способствовать снижению степени воздействия фактора увеличения продолжительности экранного времени на дистанционного работника может проведение ознакомления с безопасными методами работы и разъяснение последствий продолжительного воздействия экрана на здоровье. Обязанность работодателя по совершению соответствующих действий уже предусмотрена нормами Трудового кодекса РФ, ст. 312 которого устанавливает, что в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель осуществляет ознакомление таких работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Вопрос **установления границ между рабочим временем и временем отдыха** тесно связан с **вопросом продолжительности рабочего времени**. Поэтому для снижения психосоциальных рисков, обусловленных этими факторами, требуются общие меры.

Европейские государства несколько лет назад начали вводить специальные нормы

102. См., например, ILO. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond, Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20 International Labour Organization (ILO) URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg\\_p/documents/publication/wcms\\_791858.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

103. До 2021 года в России действовали СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003 (СПС КонсультантПлюс). На основе этого акта были приняты действующие на сегодняшний день Методические рекомендации МР 2.2.9.2311-07. 2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды. Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 18.12.2007 (СПС КонсультантПлюс).

закрепляющие право работников на отключение.<sup>104</sup>

Первой страной, законодательно закрепившей право не быть на связи,<sup>105</sup> была Франция.<sup>106</sup> Данное право появилось во французском законодательстве еще до пандемии и массового перехода на дистанционную работу. В организациях с численностью 50 работников и более работодатели обязаны вести коллективные переговоры относительно использования информационно-коммуникационных технологий с тем, чтобы, с одной стороны, обеспечить соблюдение баланса рабочего времени и времени отдыха и, с другой стороны, обеспечить уважение личной и семейной жизни работников. В отсутствие коллективного договора порядок реализации работником права на отключение регламентируется локальным нормативным актом.<sup>107</sup>

Вслед за Францией подобное регулирование было введено в Бельгии, Италии, Испании, Ирландии, Чили и некоторых других странах.

В рамках Евросоюза подготовлен проект Директивы, предусматривающей право на отключение.<sup>108</sup> В проекте акта право на отключение понимается как право работника не участвовать за пределами его рабочего времени посредством цифровых инструментов (телефона или электронной почты), в коммуникации или деятельности, связанной с работой.

Право на отключение можно рассматривать как важную гарантию права на отдых и ограничения рабочего времени, закрепленные во многих конституциях, включая Конституцию РФ. Реализация этого права в разных странах осуществляется по-разному. Это могут быть как жесткие, так и более мягкие меры: полное отключение соединения; блокирование входящих сообщений; автоматическое отправление уведомлений об отсутствии обязанности отвечать на сообщения; установление систем учета рабочего времени;<sup>109</sup> запрет контактировать с другими работниками за пределами рабочего времени и иные.<sup>110</sup>

104. Такие правила устанавливают специальные гарантии для работников (в первую очередь, «белых воротничков») и обеспечивают реализацию ими права на отдых, закрепленного законодательством. Гарантия состоит в том, что работнику не вменяется в обязанность (а иногда и создается техническая невозможность) отвечать на рабочие звонки и текстовые сообщения вне рамок рабочего времени.)

105. Это право также называют правом на отключение.

106. П. 7 Ст. L. 2242-17 Трудового кодекса Франции URL : [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000039785096/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/) (дата обращения 15 декабря 2021 года)

107. См.: ст. L. 2242-8, L. 2242-17 Трудового кодекса Франции URL : [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889) (дата обращения 15 декабря 2021 года); Gschwind L., Vargas O. *Telework and its effects in Europe* // Messenger J.C. (ed.). *Telework in the 21st Century. An Evolutionary Perspective*. Cheltenham - Northampton: Edward Elgar/Geneva: International Labour Office, 2019. P. 65

108. См. Приложение к Резолюции Европарламента № 2019/2181 (INL)

109. Вопрос учета рабочего времени является достаточно актуальным в Европе. Так, 14 мая 2019 г. Европейский суд справедливости дал толкование Директиве ЕС о рабочем времени, указав, что каждый работодатель должен создать систему учета ежедневно отработанного работником рабочего времени, в том числе для того, чтобы определить количество часов сверхурочной работы (Arrêt de la Cour (grande chambre) du 14 mai 2019 URL : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=703514> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

110. Timellini C. *Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition* // Wratny, J., Ludera-Ruszel, A. (eds.) *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges*. Wiesbaden: Springer, 2020. P. 119 - 136.

В российском законодательстве нормы о праве на отключение нет,<sup>111</sup> и при внесении изменений в главу о дистанционном труде такие поправки тоже не были внесены, хотя в науке дискуссия на этот счет давно ведется. Однако мы полагаем, что закрепление права на отключение и гарантий его реализации в Трудовом кодексе РФ необходимо.

Другой мерой, направленной на сокращение степени воздействия рассматриваемых психосоциальных факторов, могло бы быть установление режима рабочего времени и учет такого времени работодателем. Статья 312.4 Трудового кодекса РФ предусматривает, что режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению, если он не определен коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. При этом время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Ст. 91 Трудового кодекса РФ предусматривает, что работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Данное правило применяется независимо от формы занятости работника.

Вместе с тем, самостоятельное установление работником режима рабочего времени практически исключает возможность выполнения работодателем обязанности учета рабочего времени иными средствами кроме постоянного отслеживания активности работника. Такое отслеживание само по себе является для работника стрессором и не допускает автономии. Более того, предусмотренная ст. 212 Трудового кодекса РФ обязанность работодателя по обеспечению установленного действующим законодательством режима труда и отдыха, на отношения с дистанционным работником не распространяется (ст. 312.7 Трудового кодекса РФ).

Представляется, что при дистанционной работе установлению разумного баланса между работой и отдыхом будет способствовать установление сторонами трудового договора времени «отключения», когда работнику нельзя направлять новые задания, поручения, сообщения, связанные с работой, с одновременным определением времени, когда работник должен быть доступен для работодателя.

111. Своеобразный аналог данного правила можно найти в проекте ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Ст. 19 проекта предусматривает обязанность службы заказа легкового такси «обеспечить мониторинг за соблюдением установленных законодательством РФ норм времени управления легковым такси, временем рабочего времени и времени отдыха». Однако между службой заказа легкового такси и перевозчиком трудовые отношения отсутствуют, их взаимные права и обязанности регулируются гражданским договором. URL: <https://regulation.gov.ru/Projects#search=%D0%BE%20%D1%82%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8&npa=120719> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

Установление такого режима будет способствовать в первую очередь адаптации к новой форме работы лиц, для которых дистанционная работа является временной и связана с ограничениями, вводимыми властями. Закрепление соответствующих правил на законодательном уровне не представляется крайне необходимым. Однако они могут быть разработаны на различных уровнях социального партнерства.

На минимизацию **профессиональной изоляции** направлены предпринимаемые в отдельных странах меры по ограничению постоянной дистанционной работы. Так, во Франции в ноябре 2020 года четыре основных профсоюза и национальное объединение работодателей подписали межотраслевое национальное соглашение,<sup>112</sup> пункт 5.2 которого предусматривает нормы, направленные на недопущение изоляции дистанционного работника. Работник вправе в любой момент отказаться от дистанционной формы труда, если она не обусловлена введением особых ограничений со стороны властей.

Действительно, такие меры могут быть эффективными в качестве первостепенного корректирующего действия. Существует мнение о том, что именно гибридная работа, сочетающая дистанционное и не дистанционное выполнение трудовых обязанностей, станет следующим этапом глобального развития трудовых отношений.<sup>113</sup> Такая форма с одной стороны, позволяет работнику работать с максимальной степенью автономности, с другой стороны, позволяет избежать присущего удаленной работе психосоциального риска, обусловленного профессиональной изоляцией и связанным с ней стрессом.

Часть 2 ст. 312.1 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность заключения трудового договора (дополнения к нему), предусматривающего возможность гибридной работы, предполагающей чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Часть 3 указанной статьи кодекса предусматривает, что коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок выхода на работу дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, по его собственной инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Данные нормы позволяют сторонам договора нивелировать рассматриваемый риск, хотя остается открытым вопрос о праве работника, временно работающего

112. Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail URL : [https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20201126\\_ANITeletravail-26112020.pdf](https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20201126_ANITeletravail-26112020.pdf) (дата обращения 03 марта 2021)

113. The Next Great Disruption is Hybrid Work – Are We Ready? Work Trend Index: 2021 Annual Report URL: <https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/WTIVisualGuide.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)

дистанционно, на выход на работу оффлайн, если условия такого выхода не определены указанными документами.

Вместе с тем, российское трудовое законодательство не предусматривает права работника, занятого удаленно на постоянной основе, изменить правило о дистанционности и потребовать предоставления рабочего места в офисе. Учитывая неравенство сторон трудового договора и ограниченную, в связи с этим возможность работника принимать решения, основанные на автономном выборе, полагаем, что закрепление такого права в Трудовом кодексе РФ будет отвечать интересам работника и способствовать реализации задачи охраны его здоровья.

Вопросы, связанные с **мониторингом работодателем деятельности работника и соответствия рабочего места на дому** задачам выполнения трудовой функции, тесно связаны с правом работника на защиту от вмешательства в его частную жизнь. Для определения возможных границ такого вмешательства необходимо дополнительное исследование, в предмет которого будут включены акты межгосударственных органов в области защиты основных прав человека. Только после проведения таких дополнительных исследований могут быть сформулированы обоснованные предложения по вопросам совершенствования действующего российского законодательства в рассматриваемой сфере.

Обращает на себя внимание тот факт, что для определения условий мониторинга трудовой деятельности работника зарубежные страны в основном ориентируются не на специальные нормы трудового законодательства, а на общие акты, гарантирующие защиту персональных данных.<sup>114</sup> Поэтому можно предположить, что для определения разумных границ дистанционного контроля работника со стороны работодателя принятия специальных норм в сфере трудового законодательства не потребуется. Кроме того, задаче сведения такого контроля к минимуму будет способствовать изменение предмета контроля со стороны менеджеров организации — с процесса на результат.

Вопросы наличия рабочего места и его соответствия требованиям охраны труда дистанционного работника целесообразно исследовать в сочетании с рисками для его физического здоровья. Вместе с тем в рамках настоящего исследования уже отмечалось, что при оценке условий удаленной работы могут быть использованы специальные анкеты, заполняемые работником.

114. Например, в Японии условия такого мониторинга определяются Законом о защите личной информации производится (подробнее см.: Protection of Employees Personal Information and Privacy. Comparative Labor Law Seminar 2014. URL: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.14.pdf> (дата обращения 15 декабря 2021 года)). В Европейском союзе для этих целей применяется общий Регламент по защите персональных данных 2016/679 URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> (дата обращения 15 декабря 2021 года), предусматривающий необходимость получения предварительного информированного согласия сотрудников на осуществление мониторинга.

Результаты анализа таких анкет пригодны для управления профессиональными рисками. Использование данного метода в сочетании с научно обоснованной постановкой вопросов в анкете практически исключает риск непропорционального вмешательства в личную жизнь работника.