

LABOUR AND SOCIAL JUSTICE

ПОСОБИЕ ПО ДИСТАНЦИОН- НОЙ РАБОТЕ:

Новые реалии труда во Всеевропейском
регионе.

Арианна Марколен
Стефано Гаспарри

Сентябрь 2021



Замена стандартных форм занятости дистанционной работой затронула миллионы трудящихся. Лишь несколько стран приняли законы в ответ на пандемию COVID-19.



Дистанционная работа выводит на первый план ряд вопросов, требующих внимания профсоюзов, например, вопросы гендерного равенства, охраны труда, продолжительности рабочего времени, отношений найма и наблюдения за работниками.



Цель настоящего пособия – вооружить профсоюзных представителей необходимыми ресурсами, чтобы справиться с вопросами, которые работники, скорее всего, будут задавать, а также привлечь их внимание к актуальным источникам информации.

ПОСОБИЕ ПО ДИСТАНЦИОН- НОЙ РАБОТЕ:

Новые реалии труда во Всеевропейском
регионе.



PERC PAN-EUROPEAN TRADE UNION COUNCIL
CRE CONSEIL REGIONAL EUROPEEN
ВЕРС ВСЕЕВРОПЕЙСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ

ITUC CSI IGB

Содержание

	ПРЕДИСЛОВИЕ	2
1.	ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ЧТО ЭТО ТАКОЕ И КАК ЕЕ МОЖНО РЕГУЛИРОВАТЬ?	3
2.	ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ОСНОВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ?	6
3.	ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕДОВОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОПЫТА?	8
4.	ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: НЕСКОЛЬКО ВОПРОСОВ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ОБДУМЫВАНИЯ	10
	БИБЛИОГРАФИЯ	11
	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ЧТЕНИЕ	13

Предисловие

- Пандемия Covid-19 затронула миллионы трудящихся, когда стандартные формы организации труда стали заменяться дистанционной (удаленной) работой.
- Фонд им. Ф. Эберта (FES) и МКП-ВЕРС провели двухдневную конференцию на тему «Новые реалии труда во Всеевропейском регионе: вызов дистанционной работы и ее регулирование»¹, ключевые информационные и практические элементы которой связаны с этой темой и рассматриваются в настоящем пособии.
- Цель данного руководства – вооружить профсоюзных представителей надлежащими ресурсами для работы по вопросам, которые, скорее всего, будут возникать у трудящихся, а также привлечь внимание к актуальным источникам информации, которые могут быть полезны таким представителям в их работе.

¹ <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

1

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ЧТО ЭТО ТАКОЕ И КАК ЕЕ МОЖНО РЕГУЛИРОВАТЬ?

Работа в удаленном режиме определяется по-разному, включая следующие определения:

МОТ	ЕУ
<p>«Дистанционный труд определяется как использование информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), таких как смартфоны, планшеты, ноутбуки и настольные компьютеры для работы, которая выполняется вне производственных помещений работодателя. Другими словами, дистанционный труд предполагает работу, осуществляемую с помощью ИКТ и проводимую за пределами тех мест, где располагается работодатель. Дистанционный труд должен возникать по добровольному согласию между работником и работодателем. Помимо согласования места выполнения работы (в доме работника или в другом месте), есть ряд других аспектов, которые необходимо прояснять, а именно: рабочие часы или график работы, средства связи, которые будут использоваться, работа, подлежащая выполнению, механизмы надзора и контроля и предоставления отчетов по выполняемой работе. Обычно определение дистанционного труда не включает тех, кто занят в платформенной или гиг-экономике; например, фрилансер, преимущественно работающий из дома, не может быть классифицирован как дистанционный работник, но может быть квалифицирован как надомный работник по определениям Конвенции МОТ № 177 о надомном труде (1996)» (ILO, 2020: 10)²</p>	<p>Дистанционный труд является формой организации и/или выполнения работы с использованием информационной технологии в контексте договора/отношений найма, где работа, которая может также выполняться в производственных помещениях работодателя, выполняется за их пределами на регулярной основе (Европейское рамочное соглашение по дистанционному труду 2002:1).³</p>

² www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

³ Статья 2 Европейского рамочного соглашения по удаленному труду 2002 года (далее – Европейское рамочное соглашение)
www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf; www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-unioninstructionalmaterial/wcms_751232.pdf

КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ			
<p>МКП (Международная конфедерация профсоюзов)⁴</p>	<p>UNI Global (Международная профсоюзная сеть)⁵</p>	<p>ЕКП (Европейская конфедерация профсоюзов)⁶</p>	<p>ЕФПОО (Европейская федерация профсоюзов общественного обслуживания)⁷</p>
<p>Дистанционный труд является работой, выполняемой с помощью ИКТ за пределами рабочего помещения работодателя. Это может включать традиционные формы, такие как работа из дома, или работу из различных альтернативных мест за пределами центрального офиса работодателя. Данный термин не включает домашнего труд, который предполагает работу, выполняемую по указаниям работодателя или посредника без применения ИКТ.</p>	<p>Дистанционный труд определяется как «работники, выполняющие часть или весь объем своей работы в согласованные часы работы в месте (выбранном работником) за пределами их обычного рабочего помещения/офиса с преобладающим использованием информационных и коммуникационных технологий, предоставляемых работодателем» (Глобальный профсоюз Uni, 2021:2)⁸</p>	<p>Дистанционный труд определяется как форма организации и/или выполнения работы и использованием информационных технологий в контексте договора/ отношений найма, где работа, которая может также выполняться в помещении работодателя, выполняется за пределами этих помещений на регулярной основе (Европейское рамочное соглашение по дистанционному труду, 2002)⁹</p>	<p>ЕФПОО добавляет к определению дистанционного труда, используемому ЕКП, следующее уточнение: «Характерной чертой дистанционной работы является использование компьютеров и электросвязи для изменения обычного места работы» (Совместный доклад МБТ-Еврофонда, 2017:10)¹⁰</p>

Несколько стран приняли законы в ответ на пандемию COVID-19. Ниже приведены примеры из двух очень разных стран, чтобы подчеркнуть ту степень, в какой регуляционные инициативы имеют общие черты.

НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
<p>РОССИЯ</p> <p>С принятием Федерального закона № 407-ФЗ¹¹, основанного на наработках трехсторонней комиссии, новый набор правил по дистанционной (удаленной) работе вступил в силу с 1 января 2021 года, разделив ее на два типа: I) непрерывная работа на период, установленный сторонами (но не более шести месяцев); II) периодическая работа, когда работник чередует работу в офисе с дистанционной работой.</p> <p>Преимущества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Договор найма во время дистанционной работы может быть расторгнут только на общих основаниях, установленных в Трудовом Кодексе – Работодатели должны обеспечивать дистанционных работников оборудованием, ПО, аппаратным обеспечением, системами защиты информации и другими необходимыми для работы ресурсами. Когда дистанционные работники используют собственное оборудование, работодатель обязан компенсировать им соответствующие расходы – Условия труда на «удаленке» могут более детально прописываться в коллективных договорах и соглашениях <p>Открытые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Учитывая, что работодатели получили широкие возможности для управления дистанционной работой, как профсоюзы могут усилить здесь свое влияние и рычаги давления? – Как можно повысить возможности эффективного применения недавно принятой правовой базы для дистанционной работы, включая периодическую дистанционную работу, которые пока остаются без внимания? 	<p>ИСПАНИЯ</p> <p>Статут о правах трудящихся 1979 года и национальные отраслевые коллективные соглашения, следуя Европейскому рамочному соглашению 2002 года, имеют положения, регулирующие «работу из дома». Во время вспышки Covid-19 правительство установило правовую базу для дистанционной работы (Королевский Указ 28-2020¹²), указывающую параметры («работа из дома» составляет не менее 30% рабочего времени) и меры по недопущению недекларированной работы в удаленном режиме.</p> <p>Преимущества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Работа в удаленном режиме поддерживается системой коллективных переговоров и законодательными мерами, если и когда она необходима – Дистанционная работа формализована путем письменных договоров и является «добровольной и отменяемой». – Дистанционные работники пользуются действующими правами трудящихся в отношении охраны труда, равенства и прозрачности – Использование ИКТ поощряется как инструмент гибкой организации труда и дополняется «правом на недоступность». <p>Открытые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как социальные партнеры преобразуют эти довольно широко определенные цели в конкретные задачи? Помимо этого, как профсоюзы смогут содействовать распространению этих положений в разных секторах? – Поскольку добровольные механизмы (в отличие от обязательных к исполнению мер) могут игнорироваться, особенно работодателями, сможет ли социальный диалог стать инструментом, который обеспечит их соблюдение?

4 www.ituc-csi.org/?lang=en

5 www.uniglobalunion.org

6 www.etuc.org

7 www.epso.org

8 www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf

9 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

10 Еврофонд и Международное бюро труда (2017) <http://eurofound.link/ef1658>

11 www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/12/russia-changes-labour-legislation-on-remote-work

12 <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>

Конференция рассмотрела эти разные определения и существующие возможности по регулированию дистанционной (удаленной) работы. Наиболее распространенным оказалось мнение, что четких правил в отношении дистанционной работы пока нет. Участники также, в целом, признали необходимость регулирования, чтобы помочь и профсоюзникам, и работодателям обеспечить некий минимальный уровень достойного и устойчивого дистанционного труда, а также не дать другим работодателям превратить дистанционный труд в возможность для эксплуатации труда и усиления раздробленности трудящихся. При обсуждении деталей любых подобных регуляторных мер несколько участников отметили, что некоторые международные институты уже разработали ряд полезных законодательных инструментов.

Начиная с МОТ, профсоюзные инициативы черпают поддержку в Декларации Столетия МОТ¹³. Она не сосредоточена напрямую на дистанционном труде, однако содержит некоторые важные направляющие критерии и общие рамки для профсоюзных действий¹⁴, которые «обеспечили бы справедливый переход к будущему труда», поддержали бы технический прогресс путем социального диалога и содействовали бы «приобретению навыков, компетенций и квалификаций всеми трудящимися». Аналогичным образом, некоторые Конвенции МОТ уже могут применяться для дистанционной работы, начиная с недавно принятой Конвенции № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда¹⁵.

- Говоря о Европейских социальных партнерах, ЕКП, Еврокадры (Европейская конфедерация исполнительных директоров и менеджеров)¹⁶, UNICE – ныне БизнесЕвропа¹⁷, UEAPME – ныне SMEUnited (Европейская ассоциация кустарных, малых и средних предприятий)¹⁸ и CEEP – ныне SGIEurope (Европейский центр работодателей и предприятий)¹⁹, подписали Рамочное соглашение по дистанционному труду еще в 2002 году. За этим последовали национальные инициативы, нацеленные на конкретизацию инструментов и процедур для их применения. Случаи распространения и транспозиции этих общеевропейских рамок в различных национальных контек-

стах наблюдались с 2002 по 2006 год, и эта информация детально представлена здесь²⁰. Соглашение определило общие рамки, потребовало пересмотра для учета вызовов, которые принесла с собой пандемия Covid-19 (Европейское агентство по вопросам охраны труда, 2021)²¹.

- Рамочное соглашение по цифровизации, подписанное БизнесЕвропой²², ЕКП²³, SGIEurope²⁴ и SMEUnited²⁵ сразу после вспышки Covid-19, содержит важные элементы в поддержку нового подхода к работе в удаленном режиме. На самом деле, это соглашение содействует не только интеграции цифровых технологий на предприятиях, в учреждениях и организациях, но и инвестированию в приобретение цифровых навыков, повышение квалификации и в поддержание устойчивой трудоустраиваемости работников²⁶.

¹³ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

¹⁴ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf

¹⁵ www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm and https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

¹⁶ www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/eurocadres

¹⁷ www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/unice

¹⁸ www.eesc.europa.eu/en/links/ueapme-1

¹⁹ www.ceep.eu

²⁰ <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>

²¹ <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

²² www.buinesseurope.eu

²³ www.etuc.org/en

²⁴ www.ceep.eu

²⁵ www.smeunited.eu

²⁶ www.etuc.org/en/pressrelease/eu-social-partners-reach-agreement-digitalisation

2

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ОСНОВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ?

Существует ряд общих последствий, но в фокусе находятся и некоторые конкретные вопросы.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ	
Возникающие _ риски	<ul style="list-style-type: none"> – Проверить воздействие на защиту данных, личную тайну, охрану труда, организацию труда, доступ к обучению, благополучие на рабочем месте, доступность, гендерное равенство – Обеспечить равенство доступа к ИКТ и вооружить работников необходимыми навыками для их использования – Сбалансировать обязанности работников по уходу за другими с приоритетами работодателей в плане непрерывности бизнеса и производительности – Сообщать реально достижимые сроки выполнения, которые обеспечивают дистанционным работникам некоторую степень автономии при формировании общей позитивной культуры организации и эффективного управления
Вопрос 1. Гендерное неравенство	<ul style="list-style-type: none"> – Дистанционная работа все же могла бы предоставлять равные возможности в формирующихся механизмах организации труда и жизнеспособные альтернативы для предотвращения конфликта между работой и домом (IndustrialAll, 2021²⁷); рабочая нагрузка (работа и забота о семье) для женщин выросла больше, чем для мужчин (Еврофонд, 2020; МБТ, 2021; ЕКПО²⁸) – Женщины, работающие на «удаленке» из дома, больше подвержены угрозе домашнего насилия (Президиум Женского комитета ВЕРС²⁹; МБТ, 2021³⁰) – Критическими факторами для продвижения «гендерно-нейтральной» дистанционной работы (UniGlobal, 2021)³¹ являются: <ul style="list-style-type: none"> – Культурный сдвиг в сторону равного распределения обязанностей по уходу и по дому и доступ к качественным и посильным по расходам (государственным) услугам по уходу – Доступность необходимых технологий, помещений и навыков
Вопрос 2. Охрана труда (ОТ)	<ul style="list-style-type: none"> – Установление ответственности работодателя за охрану здоровья и безопасность дистанционных работников – Упор на множественные факторы, обеспечивающие безопасность пространства для дистанционной работы: <ul style="list-style-type: none"> – Возможность доступа к услугам здравоохранения для дистанционных работников (Бюро МОТ по деятельности трудящихся (ILO ACTRAV), 2021) – Предоставление работодателями ясной и подробной информации по дистанционной работе, подкрепленной оценкой рисков для гигиены и безопасности труда (Руководящие принципы МКП, 2021) – Включение эргономического дизайна рабочих мест на дому (Пособие ЕФПОО, 2021³²) – Эффективная проверка соблюдения мер по обеспечению охраны труда, например, с привлечением трудовых инспекций (федерация UFTUM-Черногория)³³

27 www.industrialall-union.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining

28 www.csee-etu.org/en/news/education-policy/4349-telework-challenges-in-education-gender-equality-and-working-conditions

29 <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

30 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

31 www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf

32 www.epso.org/sites/default/files/article/Toolkit%20January%202021.pdf

33 Выступление на Конференции

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ	
Вопрос 3. Продолжительность рабочего времени	<ul style="list-style-type: none"> – Дистанционные работники обычно отработывают больше часов, чем если бы они работали в помещении работодателя (МБТ, 2020; Руководящие принципы МКП, 2021) – Рабочая рутина для дистанционных работников, особенно тех, чье рабочее место предполагает выполнение заданий на дому, размывает границы между оплачиваемым трудом и личной жизнью (МКП, 2021; Uni Global, 2021) – Учитывая, что дистанционные рабочие места становятся больше зависимыми по времени, чем по месту, большее число работников может подавать заявление на одну и ту же работу, несмотря на свое местоположение (Samek Lodovici и др. 2020³⁴). – Время, которое дистанционные работники экономят на переездах, следует посвящать, скорее, вопросам дома и семьи, чем работы (МБТ, 2021)
Вопрос 4. Отношения занятости	<ul style="list-style-type: none"> – Дистанционная работа может означать гибкие механизмы организации труда, которые подрывают доверие между работниками и работодателями (Европейская комиссия, 2021³⁵) – Использование дистанционной работы, чтобы превращать договоры найма зависимых работников в автономные контракты с самозанятыми лицами, ведет к фрагментации рынков труда (Countouris и De Stefano 2021³⁶)
Вопрос 5. Наблюдение и контроль	<ul style="list-style-type: none"> – Дистанционная работа вводит новые инструменты наблюдения за работниками (Руководящие принципы МКП, 2021) – Необходимо конкретно указывать, когда работодатели наблюдают за дистанционными работниками, и добиваться, чтобы наблюдение не распространялось на нерабочие зоны и нерабочее время (Пособие ЕФПОО, 2021) – Управление неприкосновенностью личной жизни при съемке веб-камерой во время дистанционной работы (UNI Global, 2021) – Создание данных во время наблюдения должно быть прозрачным и конкретным (ОЭСР, 2020³⁷)
Вопрос 6. Затраты (иные возникающие вопросы)	<ul style="list-style-type: none"> – Определить ответственность работодателей за косвенные затраты, связанные с дистанционной работой (например, электричество, Интернет) (ЕФПОО, 2020³⁸; UNI Global, 2021³⁹) – Обсудить способность работодателей предоставлять, обслуживать и заменять оборудование, необходимое для регулярной дистанционной работы (как связанной, так и не связанной с ИТ) (МБТ–Еврофонд, 2017⁴⁰) – Прояснить права и обязанности работников в отношении общей организации рабочих мест для дистанционной работы (Руководящие принципы МКП, 2021)

34 [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOI_STU\(2021\)662904_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOI_STU(2021)662904_EN.pdf)

35 https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

36 <https://socialeurope.eu/the-long-covid-of-work-relations-and-the-future-of-remote-work>

37 www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99

38 www.epsu.org/article/rethinking-way-we-telework

39 www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf

40 www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work

3

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕДОВОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОПЫТА?

ПРОФСОЮЗНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ	
Широкие инициативы	<p>МКП определяет несколько руководящих принципов, чтобы помочь профсоюзам справляться с вызовами дистанционной работы⁴¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Подготовить оценку воздействия дистанционной работы на ситуацию до ее внедрения и выполнения – Обеспечить добровольность дистанционного труда для работников – Гарантировать дистанционным работникам равное обращение – Соблюдать регулярные часы работы и прав на недоступность – Обязать работодателей оплачивать рабочее оборудование и расходы, связанные с организацией пространства для дистанционной работы – Сохранить ответственность работодателей за обеспечение охраны труда дистанционных работников – Обеспечить равенство доступа к обучению и карьерному развитию для дистанционных работников – Защищать право дистанционных работников на неприкосновенность личной жизни – Обеспечить соблюдение прав дистанционных работников на свободу объединения и коллективное ведение переговоров
Социальный диалог	<ul style="list-style-type: none"> – Конструктивный социальный диалог, включая консультации, обмен информацией или переговоры по некоторым аспектам, на которые дистанционная работа оказывает воздействие (Бюро по деятельности трудящихся МОТ, 2021) – Такое же справедливое рабочее представительство дистанционных работников; работодатели должны позволять профсоюзам собирать информацию и проводить общие действия с дистанционными работниками (UNI Global, 2021) – Координация между профсоюзами, работодателями и государством является ключом к эффективному и устойчивому регулированию последствий дистанционной работы для трудящихся (МКП, 2021; МБТ, 2021)
Коллективные переговоры	<ul style="list-style-type: none"> – По мнению ЕФПОО (2020)⁴², коллективные договора и соглашения должны включать следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none"> – Предоставление информации и проведение консультаций с работниками – Цифровизация и реструктуризация – Навыки и профессиональное обучение – Охрана труда, включая психосоциальные риски – Рабочее время и баланс между работой и личной жизнью – Право на недоступность – Контроль и наблюдение – Защита личных данных – Использование Искусственного Интеллекта – Двусторонний инструмент: для проактивных профсоюзов – участие в регулировании изменений, а для работодателей – демонстрация эмпатии и креативности в поддержке дистанционных работников, особенно женщин (Бюро по деятельности трудящихся МОТ, 2021⁴³) – Полезны для разработки инклюзивных подходов в практике работы, таких как обучение навыкам ИТ, необходимым для дистанционных работников (Voss, 2021) – Ограничения, касающиеся наблюдения за дистанционными работниками и сбора данных (МКП, 2021). Поскольку место работы должно учитывать личные обстоятельства и предпочтения работников/служащих гораздо больше, чем в прошлом (МКП, 2021)

41 www.ituc-csi.org/ituc-legal-guide-telework?lang=en

42 www.epso.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf

43 <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

ПРОФСОЮЗНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ	
Право на недоступность	<ul style="list-style-type: none"> – Никаких наказаний для работников, отказывающихся отвечать на деловые сообщения по э-почте или звонки во вне рабочее время – Социальный диалог и коллективные переговоры как правовой инструмент регулирования дистанционного труда и права на недоступность дистанционных работников на всех уровнях (Uni Global, 2021⁴⁴; Руководящие принципы МКП, 2021; МБТ, 2021)
Гендерное равенство	<ul style="list-style-type: none"> – Лоббирование ратификации Конвенции МОТ № 190 и Стамбульской конвенции, затем давление с целью обеспечить их самое широкое применение, включая дистанционных работников-женщин (Rubery and Koukiadaki, 2016)⁴⁵ – Упор на важность обеспечения баланса между работой и личной жизнью, охраны труда и надлежащих механизмов организации труда для дистанционной работы в предотвращении домашнего насилия и кибер-травли – оба явления связаны с дистанционной работой и усилились во время пандемии⁴⁶ – Интерпретировать коллективные переговоры как инструмент снижения гендерной разницы в зарплатах и искоренения насилия в отношении женщин и уязвимых групп работников в целом, в том числе и в случае дистанционной работы (ЕФПОО, 2020⁴⁷) – Критическая роль социальных действующих лиц. Например, цель Женского комитета ВЕРС – разрабатывать политические документы, повышать информированность и вести кампании, в числе прочего, за ратификацию Конвенции МОТ № 190⁴⁸

Пример 1. ЕКПО и благополучие в секторе образования	<p>Одним из секторов, серьезно затронутых внедрением дистанционного труда, является образование, где учителя/преподаватели столкнулись с рядом проблем, влияющих на их благополучие (гибридные формы преподавания, круглосуточные послания по э-почте от родителей и начальства, трудности в организации урока). Здесь призывы ЕКПО (Европейский комитет профсоюзов образования)⁴⁹ сосредоточились на четырех областях⁵⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Государственные инвестиции в материальную базу, инфраструктуру, подготовку для учителей, а также инклюзивный подход к ученикам с инвалидностью и финансовые обязательства по приему учителей на работу – Социальный диалог для решения профессиональных вопросов учителей, связанных с цифровизацией, подготовкой и инклюзивностью – Меры по обеспечению охраны труда, охватывающие вопросы не только физического, но и душевного здоровья
Пример 2. Прогресс социального диалога в Черногории	<p>Как сообщает UFTUM (Союз свободных профсоюзов Черногории⁵¹), одним из примеров того, как синергия между профсоюзами и МБТ способны резко повысить установления отношений сотрудничества между социальными партнерами, является Черногория. Когда в стране официально началась пандемия (март 2020 года), правительство избрало односторонний подход к разработке политики и, несмотря на то, что и профсоюзы, и работодателей попросили участвовать в этом процессе, потребовалось вмешательство МБТ, чтобы восстановить социальный диалог. После этого с черногорскими социальными партнерами были проведены консультации по разработке пакета мер для поддержки экономики и граждан во время пандемии. Эти меры следовали руководящим принципам, установленным МБТ, и были обсуждены в Социальном Совете как трехстороннем органе, в работе которого принимали участие представители и профсоюзов, и работодателей, и правительства Черногории</p>
Пример 3. Возмещение связанных с дистанционной работой расходов в Латвии	<p>Латвийские профсоюзы (LBAS⁵²) собрали информацию о том, какие расходы необходимо регулировать для целей возмещения посредством законодательства и/или коллективных договоров и соглашений, и, в конечном итоге, опубликовали в профсоюзных новостях как гипотетически мог бы выглядеть процесс управления затратами.</p>

⁴⁴ www.uniglobalunion.org/news/new-uni-guide-winning-right-disconnect-changing-law

⁴⁵ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf

⁴⁶ <https://perc.ituc-csi.org/PERC-Women-Committee-meeting-2313?lang=en>

⁴⁷ www.epso.org/sites/default/files/article/files/CB%20and%20digitalisation%20-%20work-life%20balance%20-%20CGA%20-%20EPSU.pdf

⁴⁸ <https://perc.ituc-csi.org/PERC-Women-Committee-meeting-2313?lang=en>

⁴⁹ www.csee-etuice.org/en/about-us/about-etuice

⁵⁰ www.csee-etuice.org/en/news/education-policy/4349-telework-challenges-in-education-gender-equality-and-working-conditions?highlight=WyJ0ZWxld29yayJd

⁵¹ <http://usscg.me/en>

⁵² <https://arodbiedribas.lv/en/home>

4

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: НЕСКОЛЬКО ВОПРОСОВ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ОБДУМЫВАНИЯ

Дистанционная работа выводит на передний план ряд вопросов, которые требуют внимания профсоюзов в плане разработки адекватных практических решений для них. В то же время, участники Конференции отметили, что до сих пор существуют нерешенные вопросы, как практические, так и краткосрочные по своей природе, и необходимы дальнейшие стратегические изыскания.

Краткосрочные вызовы	<ul style="list-style-type: none"> – Как быть с последствиями дистанционной работы для налогообложения, учитывая, что дистанционный труд может быть частью транснациональной деловой активности и, в этом качестве, связан с риском социального и зарплатного демпинга, который уже оказывает давление на системы занятости и режимы налогообложения? – Как обеспечить выполнение работодателями правил по дистанционному труду, которые находятся в разработке? И есть ли здесь какая-то роль для трудовых инспекций? – Каким образом профсоюзы смогут отыскать законные, разумные и практические пути установления контактов с дистанционным работниками у них дома?
Долгосрочные вызовы	<ul style="list-style-type: none"> – Каким образом социальный диалог и коллективные переговоры смогут обеспечить справедливые и достойные условия труда для дистанционных работников? – Как дистанционный труд укладывается в более широкие дискуссии об изменении климата, устойчивом развитии и цифровизации? Как все это будет воздействовать на более конкретные темы, такие как гибкость рынка труда, гибкая политика в области занятости и навыки работников? – Как профсоюзы смогут обратить вызовы дистанционной работы в возможности для совершенствования и повышения инклюзивности рынков труда и повесток дня в сфере социальной политики?

БИБЛИОГРАФИЯ

- ЕФПОО. (2020). Коллективные переговоры и цифровизация 09/12/2020 Контрольный список социальных партнеров в ЕС по цифровизации и балансу между работой и домом для центральных/федеральных правительств). Взято из: www.epsu.org/sites/default/files/article/files/CB%20and%20digitalisation%20-%20work-life%20balance%20-%20CGA%20-%20EPSU.pdf
- ЕФПОО. (2020). Отвечая на вызовы цифровизации. Пособие для профсоюзов. Взято из: www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf
- Подборка ЕПИ. (2021). Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic (Дистанционный труд после пандемии Covid-19). Брюссель: ЕПИ, Европейский профсоюзный институт. Взято из: www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic
- Еврофонд и Международное бюро труда. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work (Работа в любое время, в любом месте: Последствия для мира труда). Люксембург: Издательство Европейского Союза. Женева: Международное бюро труда. Взято из: <http://eurofound.link/ef1658>
- Еврофонд. (2010). Telework in the European Union (Дистанционный труд в Европейском Союзе). Дублин: Еврофонд. Взято из: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union
- Еврофонд. (2020). Living, Working and COVID-19 (Жизнь, работа и COVID-19). Дублин: Еврофонд. Взято из: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- Европейское агентство по охране труда (2021). Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe (Регулирование дистанционного труда в Европе после пандемии COVID-19). Люксембург: Издательство Европейского Союза. Взято из <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>
- Европейская комиссия. (2020). Telework in the EU Before and After the COVID-19: Where we Were, Where we Head to (Дистанционный труд в ЕС до и после пандемии COVID-19: Где мы были, Куда мы движемся). Брюссель: Европейская комиссия. Взято из: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Европейские социальные партнеры. (2006). Реализация Европейского рамочного соглашения до дистанционному труду. Взято из: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>
- МОТ. (2019). Декларация Столетия по будущему труда. Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
- МОТ. (2020). Механизмы организации дистанционного труда во время кризиса COVID-19 и после него. Документ, подготовленный для 2-го заседания Рабочей группы по вопросам занятости в рамках Итальянского председательства в Большой Двадцатке в 2021 году. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg/p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- МОТ. (2020). Дистанционный труд во время пандемии COVID-19 и после нее. Практическое руководство. Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- МОТ. (2021). Анализ глобальных тенденций по роли профсоюзов во времена COVID-19. Краткое изложение основных результатов, Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf
- МОТ. (2021). Работа из дома: От незаметности к достойному труду. Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_782085/lang--en/index.htm
- Industrial. (2021). Почему дистанционный труд нуждается в институциональном регулировании и коллективных переговорах. Женева: Industrial. Взято из: www.industrial-union.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining
- МКП. (2020). Дистанционный труд. Руководство по правовым аспектам. Брюссель: МКП. Взято из: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf
- Rubery, J. & Koukiadaki, A. (2016). Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence (Дж. Рубери и А. Коукиадаки (2016). Устранение гендерной разницы в зарплатах: обзор вопросов, политических механизмов и международных свидетельств). Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf
- Глобальный профсоюз UNI. (2020). Ключевые профсоюзные принципы обеспечения прав трудящихся при работе в удаленном режиме. Нион: Глобальный профсоюз UNI. Взято из: www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf
- Глобальный профсоюз UNI. (2020). Руководство по дистанционному труду. Нион: Глобальный профсоюз UNI. Взято из: www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf#overlay-context=news/covid-19-forces-millions-work-home-right-disconnect-has-never-been-more-important
- Цифровизация и общественное обслуживание – точка зрения профсоюзов). Бонн: ИОО и Фонд им. Ф. Эберта. Взято из: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf
- Voss, E. (2021). Telework Requirements from the Perspective of Public Service Workers (Восс Е. (2021) Требования к дистанционному труду с точки зрения работников общественного обслуживания). Конференция ВЕРС-FES - Wmp Consult. Гамбург: Wmp Consult. Взято из: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/2021_04_16_perc_fes_workshop_pps_e_voss.pdf
- Guarrigues. (2021). European Employment Law Update. Flexibility And Teleworking (Гварригес. (2021). Обновленная информация по Европейскому законодательству в сфере занятости. Гибкость и дистанционный труд). Взято из: www.garrigues.com/sites/default/files/documents/european_employment_law_update_2021_flexibility_and_teleworking.pdf

ВЕБ-САЙТЫ

<http://eurofound.link/ef1658>

<http://usscg.me/en>

www.industriall-union.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining

<https://arodbiedribas.lv/en/home>

<https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

<https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

<https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

<https://perc.ituc-csi.org/PERC-Women-Committee-meeting-2313?lang=en>

<https://perc.ituc-csi.org/Social-Dialogue-remains-vital-to-build-sustainable-recovery-from-COVID-19-says?lang=en>

<https://socialeurope.eu/the-long-covid-of-work-relations-and-the-future-of-remote-work>

www.businesseurope.eu

www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/12/russia-changes-labour-legislation-on-remote-work

www.csee-etuice.org/en/about-us/about-etuice

www.csee-etuice.org/en/news/education-policy/4349-telework-challenges-in-education-gender-equality-and-working-conditions

www.eesc.europa.eu/en/links/ueapme-1

www.employmentlawworldview.com/important-new-developments-in-remote-working-rules-in-russia

www.epsu.org

www.epsu.org/article/rethinking-way-we-telework

www.etuc.org/en/pressrelease/eu-social-partners-reach-agreement-digitalisation

www.etui.org/news/covid-19-and-advent-remote-only-companies

www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/eurocadres

www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/unice

www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work

www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm

www.ilo.org/moscow/news/WCMS_764042/lang--en/index.htm

www.ituc-csi.org/?lang=en

www.ituc-csi.org/ituc-legal-guide-telework?lang=en

www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99

www.smeunited.eu

www.uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org/news/new-uni-guide-winning-right-disconnect-changing-law

www.etuc.org

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ЧТЕНИЕ

Что мы знаем о дистанционном труде?

Подборка ЕПИ. (2021). Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic (Дистанционный труд после пандемии Covid-19). Брюссель: ЕПИ, Европейский профсоюзный институт. Взято из: www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic

Еврофонд. (2020b). Политическая вахта ЕС по COVID-19. Дублин: Еврофонд. Взято из: www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch

MOT. (2021). COVID-19: Руководство по сбору статистических данных в сфере труда: Определение и измерение труда в удаленном режиме, дистанционного труда, работы из дома и надомного труда. Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 Crisis: a New Digital Divide? (Миласи С., Херли Дж., Фернандес-Масьяс Е., Биселло М. (2020) Способность работать дистанционно и кризис COVID-19: Новый цифровой барьер?). JRC121193. Севилья: Европейская комиссия. Взято из: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc121193.pdf>

Затраты и выгоды

Европейская комиссия. (2020). Telework in the EU Before and After the COVID-19: Where we Were, Where we Head to (Дистанционный труд в ЕС до и после пандемии COVID-19: Где мы были, Куда мы движемся). Брюссель: Объединенный исследовательский центр (ОИЦ). Взято из: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

ОЭСР. (2020). Выигрыш в производительности от дистанционного труда в период после пандемии Covid-19: Каким образом государственная политика может его обеспечить?. Взято из: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99

Гендерные вопросы

Европейская комиссия. (2019). Директива ЕС о балансе между работой и личной жизнью вступает в силу. Брюссель: ГД по занятости, социальным вопросам и инклюзивности. Взято из: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>

Европейское женское лобби. (2019) Раздаточный материал Европейского женского лобби для участников вебинара в рамках Программы ЕС по взаимобучению в области гендерного равенства: Гендерно чуткие ответные меры на кризис COVID-19 – Ценить труд женщин и их вклад в экономику. Брюссель: WomenLobby. Взято из: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/mlp_webinar_work_and_care_hand_out_ewl_june_2020_en.pdf

Охрана труда

Исследовательский проект EUSOCIALCIT. (2020). Health and safety at work in COVID-19 times (Охрана труда во времена COVID-19). Блог. Взято из: www.eusocialcit.eu/2643-2

MOT. (2020). Механизмы организации дистанционного труда во время кризиса COVID-19 и после него. Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

Всемирная организация здравоохранения. (2020). Коронавирусное заболевание (COVID-19): Гигиена и безопасность труда на рабочем месте. Веб-сайт: ВОЗ. Взято из: www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-health-and-safety-in-the-workplace

Управление рабочим временем

Резолюция Европейского Парламента о праве на недоступность, Взято из: www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work

UNI Global (2021). Право на недоступность. Нион: Глобальный профсоюз UNI. Взято из: https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf

Контроль и наблюдение за работниками

Manokha, I. (2020). Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic (Манокха И. (2020). Covid-19: дистанционный труд, наблюдение и круглосуточная работа без выходных. Некоторые размышления на тему ожидаемого роста дистанционного труда после пандемии), Политические антропологические исследования в сфере международной социологии (PARISS), 1(2), 273-287

Samek Lodovici M et al. (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers (Самек Лодовичи М. и др. (2021). Воздействие дистанционной и цифровой работы на трудящихся и на общество. Особый акцент на наблюдение и контроль, а также на душевное здоровье работников). Взято из: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOLE_STU\(2021\)662904_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOLE_STU(2021)662904_EN.pdf)

Новые контракты с работниками

Еврофонд. (2021). Воздействие кризиса COVID-19 на зарплаты и установление зарплат. Взято из: www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-wages-and-wage-setting

Газета Financial Times. (2021). Are Superstar Employees About to Be Offshored? (Грозит ли «звездным» работникам немедленный перевод в оффшор?). Взято из: www.ft.com/content/9414f45c-6f03-4b8f-85c5-537d7e4f4932

Ответные действия профсоюзов: коллективные переговоры, организинг

MOT. (2020). Анализ глобальных тенденций по роли профсоюзов во времена COVID-19. Женева: Международная организация труда. Взято из: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf

ЕФПОО. (2020). Совместные рекомендации Европейских федераций профсоюзов, призванные помочь предвосхищать последствия пандемии COVID-19 и управлять ими. Взято из: www.epsu.org/article/joint-european-tradeunion-federations-recommendations-help-anticipate-and-manage-impact

Voss, E. & Riede, H. (2018). Digitalisation and Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers And Online Platform Workers In Europe Think (Восс Е. и Рид Х. (2018). Цифровизация и участие трудящихся: Что думают профсоюзы, работники компаний и работники онлайн-платформ в Европе). ЕКП. Взято из: www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf

Академические / деловые дискуссии (банки знаний)

Bonacini, L., Gallo, G. & Scicchitano, S. (2020). Working from home and income inequality. Risks of a 'new normal' with COVID-19 (Боначини Л., Галло Дж. и Скиччитано С. (2020). Работа из дома и неравенство доходов. Риски «новой нормали» при COVID-19). Журнал Экономики населения. DOI: 10.1007/s00148-020-00800-7

Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez-Macias, E. & Vazquez, IG. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study (Фана М., Миласи С., Напиерала Дж., Фернандес-Масьяс Е. и Васкес И.Г. (2020). Дистанционная работа: организация труда и качество рабочих мест во время кризиса COVID-19: качественное исследование), Рабочие документы по вопросам труда, образования и технологий 2020-11. Севилья: /объединенный исследовательский центр. Взято из: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc122591.pdf>

Mckinsey. (2020). The Future of Work After Covid-19 (МакКинзи (2020). Будущее труда после пандемии Covid-19). Взято из: www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19

Menta, G. (2021). Poverty in the COVID-19 Era: Real Time Data Analysis on Five European Countries (Мента Дж. (2021). Бедность с эпоху COVID-19: Анализ данных в реальном времени по пяти Европейским странам). Рабочие документы 568, ECINEQ, Общество изучения экономического неравенства. Взято из: www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2021-568.pdf

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 Crisis: a New Digital Divide? (Состеро М., Миласи С., Херли Дж., Фернандес-Масьяс Е., Биселло М. (2020) Способность работать дистанционно и кризис COVID-19: Новый цифровой барьер?), Севилья: Европейская комиссия, JRC121193. Взято из: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>

ОБ АВТОРАХ

Арианна Марколен является аспирантом в области политологии, Европейской политики и международных отношений (PEI) в Высшей школе Святой Анны в Пизе (Италия). Она была приглашенным аспирантом в Независимом университете Барселоны и исследователем-интерном в INAPP (Национальный аналитический институт государственной политики) и в ЕПИ. Ее исследовательская работа сосредоточена на сравнительных производственных отношениях и рынках труда; коллективных переговорах; занятости и цифровизации; динамике сектора розничной торговли.

Стефано Гаспарри с сентября 2018 года является доцентом в Бристольской школе бизнеса Университета Западной Англии. До этого он проработал четыре года аспирантом-преподавателем в Уорикском университете и один год – научным сотрудником на факультете производственных и трудовых отношений в Корнельском университете. Он имеет степень кандидата наук Миланского университета в области отношений занятости. Основные направления его работы и публикаций включают международные и сравнительные отношения занятости; труд в секторе розничной торговли; труд и цифровизацию; теорию трудовых отношений.

ПРАВОВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Фонд им. Фридриха Эберта | Центр компетенций по Будущему Труда | Rue du Taciturne 38 | BE-1000 Brussels

Ответственный:
Маттиас Вебер, Глава Центра компетенций FES по будущему труда

Коммерческое использование публикаций Фонда им. Фридриха Эберта (FES), вышедших на любых носителях, без письменного согласия FES не допускается.

ПОСОБИЕ ПО ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ:

Новые реалии труда во Всеевропейском регионе.



В целом, существует согласие с тем, что необходимо государственное регулирование, чтобы помочь и профсоюзам, и работодателям обеспечить некий минимальный уровень достойной и устойчивой работы в удаленном режиме, а также не допустить, чтобы другие работодатели превращали дистанционную работу в возможность эксплуатировать трудящихся и способствовать их раздробленности. Возникающие риски затрагивают такие области, как защита данных, личная тайна и конфиденциальность, охрана труда, организация труда, доступ к профессиональному обучению, благополучие на работе, доступность для выполнения работы, гендерное равенство, а также равенство доступа к ИКТ и оборудованию для работников и необходимым навыкам, чтобы им пользоваться.



МКП сформулировала ряд руководящих принципов, призванных помочь профсоюзам справиться с вызовами дистанционной работы: оценка воздействия дистанционной работы на ситуацию до ее внедрения и реализации; дистанционная работа – добровольное дело работников; равное обращение с дистанционными работниками; соблюдение установленной продолжительности рабочего дня и право на недоступность по окончании рабочего дня; рабочее оборудование и затраты, связанные с дистанционным местом работы, должны быть заботой работодателя; работодатели должны оставаться ответственными за гигиену и безопасность труда работников; равенство доступа к профессиональному обучению и карьерному росту; а также обеспечение соблюдения права на свободу объединения и коллективное ведение переговоров для дистанционных работников.



Работа в удаленном режиме поднимает ряд вопросов, требующих внимания профсоюзов и разработки практических решений для успешного их преодоления. Однако до сих пор остаются нерешенные вопросы как практического и краткосрочного плана, и при этом сохраняется потребность в более стратегических размышлениях и анализе. Как профсоюзам найти законные, разумные и практические способы установления контактов с дистанционными работниками у них дома? Как профсоюзам обратиться к вызовам, связанным с дистанционной работой, в возможности для совершенствования и повышения инклюзивности рынков труда и повесток дня социальной политики?