

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Е.Р. Радевич

ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕЛЕРАБОТЫ

Аннотация. В представленной статье на основе анализа зарубежной литературы исследуется процесс введения в научный оборот термина «телеработа». Выявляются исторические предпосылки, способствовавшие широкому распространению обозначаемого им явления. Приводится классификация по уровню социальной значимости связанных с использованием телеработы положительных последствий. Рассматриваются две основные модели ее правового регулирования, нашедшие закрепление в мировой практике. В соответствии с первой моделью, взятой за основу Международной организацией труда, телеработа воспринимается в качестве одной из разновидностей домашнего труда. Возможность распространения на телеработников правовых норм, регулирующих труд домашних работников, объясняется наличием ряда объединяющих их признаков. Вторая модель предполагает обособленное правовое регулирование телеработы как современного способа организации преимущественно интеллектуального труда посредством широкого использования информационных технологий. В данном случае телеработа фактически противопоставляется домашнему труду как традиционно физическому труду, выполняемому на дому работниками в основном низкой квалификации. Из необходимости специального правового опосредования телеработы исходят, в частности, в странах Евросоюза. Рамочное соглашение о телеработе, заключенное европейскими социальными партнерами в 2002 г. и являющееся базовым актом в данной области, характеризуется спецификой механизма его имплементации. Впервые в истории европейского трудового права имплементации соглашения социальных партнеров не должно было предшествовать принятие соответствующей директивы. Вместо этого страны ЕС должны были напрямую имплементировать его положения. Фактически для этого были использованы три основных способа: включение соответствующих положений в акты, носящие рекомендательный характер, их закрепление в коллективных соглашениях либо в действующем законодательстве. Основной причиной разнообразия способов имплементации являются различия в практике регулирования трудовых отношений, а также то значение, которое придается каждому из них органами государственной власти отдельно взятой страны в обеспечении процесса расширения сферы применения телеработы.

Ключевые слова: сравнительное правоведение, нестандартная занятость, телеработа, дистанционная работа, удаленная работа, домашний труд, Евросоюз, европейское трудовое право, рамочное соглашение, имплементация

Начало телеработе (англ. telework, от греч. tele — далеко)¹ как специфической форме организации процесса труда было положено в конце 60-х — начале 70-х гг. прошлого века американскими учеными. Так, в 1969 г. Алан Кирон (Alan Kiron) впервые предложил использовать специальный термин — «dominetics»²

— для обозначения лиц, выполняющих порученную им трудовую функцию в месте своего жительства посредством использования различных средств связи. Несколькими годами позже в 1971 г. Фрэнк Шифф (Frank Schiff) ввел в употребление слово «flexiplace» (в букв. перев. — гибкое рабочее место), акцентировав тем самым внимание на возможности выполнения удаленной работы не только непосредственно на дому у работника, но также и в иных местах, отличных от помещений работодателя³. И наконец, в 1974 г. Джеком Найлсом (Jack M. Nilles)

«electronics» — электроника.

¹ Слово «телеработа» с точки зрения значения в русском языке составляющих его основ вряд ли адекватно отражает обозначаемое им явление. Более уместными в данном случае являются употребляемые за рубежом в качестве тождественных телеработе термины «удаленная работа» (remote work) или «дистанционная работа» (distance work).

² Слово «dominetics» получено в результате сложения частей трех слов: «domicile» — дом, «connections» — связи,

³ См.: Fenson B., Hill S. Implementing and Managing Telework: A Guide for Those Who Make It Happen. Westport, 2003. P. 50.

был предложен термин «телеработа» (telecommuting или telework) для обозначения работы, осуществляемой вне производственных помещений работодателя и с использованием различных средств коммуникации⁴.

Появление данного термина совпало с первым и все еще считающимся крупнейшим в мировой истории энергетическим кризисом 1973-1974 гг. Снижение добычи нефти членами организации арабских стран-экспортеров нефти (англ. — Organization of Arab Petroleum Exporting Countries (ОАПЕК)), обусловленное, в первую очередь, желанием оказать политическое давление на западные страны, поддерживающие Израиль в его военном конфликте с Сирией и Египтом, имело далеко идущие последствия для всего мирового сообщества. Во многих странах одной из ключевых стала проблема сохранения энергии, на фоне которой телеработа была воспринята в качестве одного из факторов, способствующих ее решению⁵. Помимо данного аргумента в пользу телеработы, сохраняющего свою значимость вплоть до настоящего времени, в зарубежной литературе с ее использованием ассоциируется целый ряд и иных положительных последствий⁶. По уровню социальной значимости условно можно выделить последствия, благоприятные для общества в целом, а также для отдельных участников трудовых отношений, использующих данную форму организации процесса труда, — работодателей и работников. Так, в качестве общественно значимого явления телеработа может способствовать улучшению дорожного движения, экологической обстановки в результате сокращения транспортных потоков, что особенно актуально для крупных городов; социально-экономическому развитию депрессивных и территориально удаленных регионов⁷; содей-

ствию занятости лиц с ограниченными возможностями. Основными достоинствами телеработы для работодателей являются: сокращение накладных расходов, в частности, затрат на аренду помещений; увеличение производительности труда работников в результате повышения степени удовлетворенности трудом, сокращения времени непроизводительных перерывов в работе, отсутствия потерь времени и, как следствие, энергозатрат, на дорогу до места работы; возможность найма и удержания работодателем высококвалифицированных кадров, для которых по каким-либо причинам работа вне помещений работодателя является более предпочтительной⁸ (например, женщин, имеющих малолетних детей). Для работников телеработа, прежде всего, ассоциируется с «гибкостью» рабочего времени, возможностью его распределения по собственному усмотрению, что способствует достижению оптимального баланса между временем, отводимым на работу и на личную жизнь (work-life balance).

Однако несмотря на многочисленные достоинства телеработы, вряд ли справедливо ее идеализировать и говорить о возможном постепенном вытеснении данной формой организации процесса труда ее стандартной разновидности. Использование телеработы сопровождают и «подводные камни». В частности, это касается сложностей управления телеработниками, которые в отличие от обычных работников, не попадают в сферу непосредственного контроля работодателя (его представителей). Отсутствие контроля со стороны работодателя в его классическом представлении позволяет говорить о том, что телеработа по своей природе тяготеет к отношениям гражданско-правового характера. Кроме того, работа вне коллектива, ослабление социальных связей телеработников может привести к их изоляции, понижению социального и профессионального статуса, что, в конечном счете, чревато многими психологическими проблемами. На степень удовлетворенности работой в значительной мере влияют также правовые нормы, опосредующие отношения с их участием, поскольку именно они во многом определяют условия их труда и как следствие уровень их защищенности.

⁴ См.: Olson M.H. Office Workstations in the Home. Washington, 1985. P. 1.

⁵ См.: Kraemer K.L. Telecommunications/Transportation Substitution and Energy Conservation: Part 1 // Telecommunications Policy. 1982. Vol. 6. Issue 1. P. 39–59; Kraemer K.L. Telecommunications/Transportation Substitution and Energy Conservation: Part 2 // Telecommunications Policy. 1982. Vol. 6. Issue 2. P. 87–99.

⁶ См., напр.: Martino V., Wirth L. Telework: A New Way of Working and Living. International Labour Review. Vol. 129. 1990. № 5. P. 530–533.

⁷ Одним из способов социально-экономического развития депрессивных и территориально удаленных регионов является строительство так называемых телекоттеджей (telecottages) — специально оборудованных центров, предназначенных для удовлетворения местным населением посредством использования информационных технологий различного рода потребностей, прежде всего, связанных с трудоустройством.

Авторство данного термина приписывается лингвисту и бывшему переводчику ООН Хенигу Альбрехтсену (Henig Albrechtsen), который, выйдя на пенсию, обосновался в небольшой деревушке на севере Швеции. Пытаясь решить в ней

проблему отсутствия возможностей у местных жителей для трудоустройства, им впервые и был организован телекоттедж (см.: Avery C., Zabel D. The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research. Westport, 2001. P. 87).

⁸ Фактическое отсутствие территориальных границ у данной формы занятости позволяет привлекать к выполнению работы в ее рамках и работников, находящихся в других странах, как правило, развивающихся. Данное явление, известное в литературе как оффшорная телеработа («off-shore» telework), в последнее время получает все большее распространение. Для работодателей его основным конкурентным преимуществом является возможность экономии на расходах на оплату труда за счет более низкой цены труда в соответствующих странах.

В настоящее время выделяют две основные модели правового регулирования телеработы: 1) телеработа рассматривается как лишь одна из разновидностей домашнего труда, в связи с чем они имеют единую правовую основу⁹; 2) телеработа воспринимается в качестве отдельного вида трудовой деятельности и подвергается специальной правовой регламентации¹⁰.

Существование первой модели, предполагающей возможность распространения на телеработников правовых норм, регулирующих труд домашних работников, объясняется наличием ряда признаков, их объединяющих. В частности, телеработники, как и домашние работники, выполняют работу вне производственных помещений работодателя, что влечет невозможность осуществления работодателем непосредственного управления и контроля за выполнением ими своих трудовых обязанностей. Это, в свою очередь, обуславливает трудности в практической реализации защитных механизмов трудового права, связанных, прежде всего, с ограничением продолжительности рабочего времени соответствующих работников, обеспечением их права на безопасные условия труда.

Модель, основанная на единстве правового регулирования домашнего труда и телеработы, нашла отражение в актах Международной организации труда — Конвенции МОТ № 177 «О домашнем труде» 1996 г. и одноименной Рекомендации МОТ № 184, принятой в том же

⁹ Так, в 70-80-х годах прошлого века в европейской юридической литературе для обозначения телеработы достаточно часто использовался термин «электронное (компьютерное) домашничество» (electronic home work), чтобы подчеркнуть тесную связь между телеработой и домашним трудом в его исторической ретроспективе (см.: Qvortrup L. et al., *Teleworking: International Perspectives* / Ed. by P.J. Jackson, J.M. van der Wielen, Routledge, London, 1998, 22). В связи с этим вряд ли можно согласиться с высказанной в отечественной литературе точкой зрения, согласно которой телеработа является более общим понятием по отношению к домашнему труду (см.: Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2012. С. 7).

¹⁰ По мнению А.М. Лушникова, среди моделей соотношения правовой регламентации труда телеработников и труда домашних работников можно выделить еще одну, когда телеработа воспринимается в качестве одного из видов дистанционной работы (см.: Лушников А.М. Правовая регламентация телеработы и труда домашних работников: сравнительный анализ // Второй пермский конгресс ученых-юристов: материалы международной научно-практической конференции / отв. ред. О.А. Кузнецова. Пермь, 2011. С. 258). Представляется, что данная точка зрения требует дополнительной аргументации. Применительно к российским реалиям и законодательным инициативам это является лишь вполне разумной и целесообразной заменой термина аналогичным. Неслучайно, о чем уже упоминалось ранее, в зарубежной литературе слово «телеработа», «удаленная работа», «дистанционная работа» обычно упоминаются в качестве синонимичных.

году. В соответствии со ст. 1 конвенции термин «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: 1) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; 2) за вознаграждение; 3) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы. Данное определение, весьма широкое по своему содержанию, позволяет говорить о надомном труде как о родовом понятии и, следовательно, распространить положения вышеупомянутых актов МОТ и на регулирование труда телеработников.

В середине 90-х годов прошлого века из возможности единого правового регулирования телеработы и домашнего труда исходили и в Европейском Союзе. В частности, в 1995 г. в докладе, подготовленном при участии членов Европейской комиссии и посвященном правовым, организационным и управленческим проблемам, связанным с телеработой, странам, в законодательстве которых нашли закрепление правовые нормы, регулирующие надомный труд, было рекомендовано пересмотреть их с целью распространения соответствующих положений и на телеработу¹¹. Однако в дальнейшем Еврокомиссия пересмотрела свое мнение по данному вопросу, склонившись к необходимости обособленного правового регулирования телеработы. В 2008 г. в рамках доклада о результатах имплементации европейского рамочного соглашения о телеработе ею была высказана точка зрения, согласно которой надомный труд — это традиционно физический труд, выполняемый на дому главным образом работниками низкой квалификации с оплатой преимущественно по сдельным расценкам. Соответственно, механизм правового регулирования домашнего труда не может адекватно отражать потребности правового регулирования телеработы как современного способа организации преимущественно интеллектуального труда, предполагающего широкое использование информационных технологий¹². Из необходимости специального правового регулирования телеработы исходят в странах Евросоюза и в настоящее время. Базовым актом в данной области является уже упоминавшееся ранее рамочное соглашение о телеработе¹³, заключенное европейскими социальными партнерами в 2002 г. Отличительной особенностью данного соглашения является механизм введения его в действие в странах-членах ЕС. Впервые

¹¹ Legal, Organisational and Management Issues in Telework. P. 56.

¹² Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Telework. P. 34.

¹³ European Framework Agreement on Telework.

в истории европейского трудового права имплементации положений соглашения социальных партнеров в национальное законодательство не должно было предшествовать принятию соответствующей директивы. Вместо этого предлагалось напрямую имплементировать его положения в соответствии с присущей для каждой из стран спецификой правового регулирования трудовых отношений и характерной для них практикой управления человеческими ресурсами.

К настоящему времени рамочное соглашение о телеработе имплементировано посредством использования трех различных способов в 21 из 27 стран-членов ЕС. В Финляндии, Ирландии, Латвии, Нидерландах, Швеции, Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии его положения были включены в акты, носящие рекомендательный характер (в частности, в кодексы поведения). В Австрии, Бельгии, Дании, Германии, Греции, Франции, Италии, Люксембурге, Испании они нашли отражение в коллективных соглашениях преимущественно национального и межотраслевого уровней¹⁴. В Чехии, Венгрии, Польше, Португалии, Словакии и Словении имплементация имела место путем внесения изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство.

Основной причиной разнообразия способов имплементации рамочного соглашения о телеработе являются различия в практике регулирования трудовых отношений, свойственные для каждой из перечисленных стран. В частности, в странах, ранее относившихся к социалистическому лагерю и вступивших в ЕС

относительно недавно, закрепление его положений на уровне закона можно объяснить недостаточно высоким уровнем развития коллективно-договорного регулирования. В результате, сложилась достаточно парадоксальная ситуация, когда рамочное соглашение, относящееся к европейскому «мягкому праву» (soft law) и имеющее фактически рекомендательный характер, трансформировалось в национальное «жесткое право» (hard law)¹⁵.

Помимо национальных особенностей практики регулирования трудовых отношений определенную роль в выборе способа имплементации имеет и то значение, которое придается каждому из них органами государственной власти отдельно взятой страны в обеспечении процесса расширения сферы применения телеработы. Так, во Франции положения рамочного соглашения о телеработе изначально были имплементированы в коллективное соглашение межотраслевого уровня 2005 г., впоследствии распространенное приказом министра труда на всех наемных работников¹⁶. Однако в 2012 г. французский законодатель посчитал целесообразным закрепить положения, направленные на регулирование труда телеработников, и на законодательном уровне путем внесения изменений и дополнений в действующий Трудовой кодекс. Данная мера, по мнению французского правительства, инициировавшего принятие соответствующего законопроекта, направлена на упрощение правовых норм, регламентирующих труд телеработников, что, в конечном счете, должно способствовать увеличению их числа¹⁷.

Библиографический список:

1. Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2012. 28 с.
2. Лушников А. М. Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ // Второй пермский конгресс ученых-юристов: материалы международной научно-практической конференции / отв. ред. О.А. Кузнецова. Пермь, 2011. С. 257-259.
3. Avery C., Zabel D. The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research. Westport, 2001. 228 p.
4. European Framework Agreement on Telework. 35 p. Electronic Resource // The Official Web-Site of the European Trade Union Confederation // URL: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20Final%20Implementation%20report%202006%20EN.pdf (access date: 04.04.2013).
5. Fenson B., Hill S. Implementing and Managing Telework: A Guide for Those Who Make It Happen. Westport, 2003. 349 p.

¹⁴ При этом в трех из перечисленных стран, а именно в Бельгии, Франции и Люксембурге, межотраслевые соглашения посредством издания специального акта были распространены на всех наемных работников.

¹⁵ Telework in the European Union P. 10.

¹⁶ Процедура распространения действия коллективного соглашения на всех наемных работников путем издания соответствующего специального приказа исполнительных органов государственной власти применяется во Франции достаточно часто.

¹⁷ Во Франции удельный вес телеработников все еще остается незначительным и составляет 9% против 18% в среднем по Евросоюзу и 30% в скандинавских странах (Labour Code covers teleworking).

6. Kraemer K.L. Telecommunications/Transportation Substitution and Energy Conservation: Part 1 // Telecommunications Policy. 1982. Vol. 6. Issue 1. P. 39-59.
7. Kraemer K.L. Telecommunications/Transportation Substitution and Energy Conservation: Part 2 // Telecommunications Policy. 1982. Vol. 6. Issue 2. P. 87-99.
8. Labour Code covers teleworking Electronic Resource // European Industrial Relations Observatory On-Line // URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/04/articles/fr1204011i.htm> (access date: 04.04.2013).
9. Legal, Organisational and Management Issues in Telework. 104 p. Electronic Resource // European Telework — Home News. URL: http://www.etw.org/2003/Archives/LEGAL_OR.pdf (access date: 04.04.2013).
10. Martino V., Wirth L. Telework: A New Way of Working and Living. International Labour Review. Vol. 129. 1990. № 5. P. 529-554.
11. Olson M.H. Office Workstations in the Home. Washington, 1985. 159 p.
12. Qvortrup L. et al. Teleworking: International Perspectives / Ed. by P.J. Jackson, J. M. van der Wielen, Routledge, London, 1998. 348 p.
13. Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Telework. 60 p. Electronic Resource // EUR-Lex: Access to European Union Law. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2178:FIN:EN:PDF> (access date: 04.04.2013).
14. Telework in the European Union. 24 p. Electronic Resource // European Industrial Relations Observatory On-Line. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm> (access date: 04.04.2013).

References (transliteration):

1. Korkin A.E. Otnosheniya po primeneniyu netipichnogo truda: ponyatie, vidy, obshchie voprosy pravovogo regulirovaniya: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. SPb., 2012. 28 c.
2. Lushnikov A.M. Pravovaya reglamentatsiya teleraboty i truda nadomnikov: sravnitel'nyy analiz // Vtoroy permskiy kongress uchenyh-yuristov: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii / otv. red. O.A. Kuznetsova. Perm', 2011. S. 257-259.