

УДК 331.1

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ОТКЛЮЧЕНИЕ

© 2023 г. КОЛЕСОВ Денис Иванович\*

*Младший научный сотрудник*

*Отдела социальных и политических исследований, Институт Европы РАН  
125009, Россия, Москва, Моховая ул., дом 11, стр. 3*

**\*E-mail:** deniskolesov@gmail.com

Поступила в редакцию 12.05.2023

После доработки 23.06.2023

Принята к публикации 04.07.2023

**Аннотация.** В статье проанализирована реализация права на отключение в рамках социальной защиты работников. Технологическое развитие привело к развитию и распространению труда на основе информационных и коммуникационных технологий, включая удаленную занятость. Дистанционная занятость меняет пространственные и временные характеристики трудовых отношений и способствует развитию культуры труда на основе принципа «всегда на связи». В исследовании представлены различные подходы к определению нового права. Право на отключение (R2D) может быть применимо к регулярной телеработе, к гибридным формам трудовых отношений, к коммуникации по рабочим вопросам на неформальной основе. R2D проанализировано исходя из адресности и универсальности социальной защиты, жестких и мягких мер, а также из компонентов нового права: возможность работников, обязанность работодателя, коммуникация с работодателем и работником, защита от неблагоприятных последствий. Правовые акты, служащие основой для права на отключение, создают отдельный трудовправовой режим занятости телеработников, исходя которого формируется адресный подход к социальной защите. Вместе с тем регулирование отключения, предложенное в рамочном соглашении о цифровизации и резолюции Европарламента от 21 января 2021 г. с рекомендациями Комиссии по праву на отключение, предполагает более универсальный подход. Резолюция признает право на отключение основным правом и предполагает жесткие нормативные и технологические меры для соблюдения периодов работы и отдыха. Соглашение основывается на изменении корпоративной культуры – мягкий подход. Сделан вывод, что на сегодняшний день право на отключение – единственный проект организации цифровых трудовых отношений и социальной защиты телеработников. Дискуссии о праве на отключение затрагивают вопрос эффективности социального диалога в условиях адаптации к цифровой организации труда, а также возможности сохранения бинарного понимания периодов работы и отдыха.

**Ключевые слова:** право на отключение, право на оффлайн, социальная защита, цифровизация, цифровой труд, удаленная работа, телеработа

**DOI:** 10.31857/S0201708323050108

**EDN:** yagzl

Технологическое развитие меняет социальные отношения, оказывает влияние на политику, экономику и культуру. Технологии создают новую темпоральность, основанную на мгновенном времени в противовес индустриальному часовому [Урри, 2012]. Индустриальное общество строго разделяло труд и досуг, а современное характеризуется пористостью, в которой они тесно переплетаются друг с другом, что обуславливает интенсификацию труда [Маяцкий, 2015]. Научно-технический прогресс привел к появлению цифровых форм труда, включающих удаленную работу. Дистанционная занятость меняет пространственные и временные характеристики трудовых отношений. Цифровизация позволяет работнику находиться всегда на связи, выполнять работу независимо от физического расположения. Пространства новых технологий дали возможность разорвать связь с рабочим местом и поместили человека «в рамки постоянного, хотя и прерывистого рабочего цикла», что способствовало «созданию трудовой этики и дисциплины, основанной на принципе “всегда на связи”» [Паяль, 2015: 100]. Рост использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) поднимает вопрос формирования и защиты будущих цифровых прав [Custers, 2022]. Самые сложные инициативы в этой области связаны с так называемым правом на отключение (*right to disconnect*, *R2D*). Оно должно ограничить негативные последствия внедрения информационных технологий и решить проблемы, связанные с трансформацией труда и трудовых отношений, такие как «работа без конца» [Eurofound, ILO, 2017: 49].

### ***Право на отключение как инструмент социальной защиты***

Согласно Европейскому словарю производственных отношений, «право на отключение относится к праву работника иметь возможность отключиться от работы и отказаться от использования связанных с работой электронных коммуникаций, таких как электронные письма или другие сообщения, в нерабочее время»<sup>1</sup>. Впервые *R2D* введено во Франции в 2017 году. Несмотря на опасения, что после окончания пандемии *COVID-19*, регулирование удаленной занятости перестанет быть актуальным<sup>2</sup>, *R2D* продолжает обсуждаться в рамках национальных законодательств и социального диалога. Например, 13 июня 2023 г. парламент Люксембурга принял законопроект об изменении трудового кодекса, включающий введение права на отключе-

<sup>1</sup> Right to disconnect. European Industrial Relations Dictionary. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> (дата обращения: 16.05.2023).

<sup>2</sup> См., например: Tsolaki E. The right to disconnect: EU lost in translation? LegalPost.eu. 06.02.2021. URL: <http://www.legalpost.eu/2021/02/the-right-to-disconnect-eu-lost-in.html> (дата обращения: 16.06.2023).

ние<sup>1</sup>; 26 мая 2023 г. подписаны коллективные соглашения итальянской банковской группы «Интеза Санпаоло» с профсоюзами, включающие R2D<sup>2</sup>. По данным Евростата, доля занятых постоянно из дома в ЕС выросла почти в два раза после пандемии – с 5,4% в 2019 г. до 10,2% в 2022 г.<sup>3</sup> При этом, согласно опросу Еврофонда и Европейского фонда образования весной 2022 г., 65% респондентов хотели бы работать из дома несколько раз в неделю или в месяц<sup>4</sup>. Переход от удаленной занятости к гибридной (совмещение надомной работы и работы на территории работодателя) – один из сценариев развития европейского рынка труда после пандемии. Это поднимает проблему применимости R2D к традиционной удаленной занятости на регулярной основе дома или временной дистанционной работе. Вместе с тем коммуникации по рабочим вопросам могут осуществляться на неформальной основе в рамках стандартной занятости, что также может рассматриваться как форма цифрового труда.

Среди исследователей распространены разные трактовки права на отключение. R2D может рассматриваться как часть более широкого права на офлайн, связанного с постоянным присутствием технологий [Custers, 2022]. Право на отключение трактуется как регулирование рабочих обязанностей в нерабочее время, которые противоречат уже существующему законодательству [Glowacka, 2020], как часть права на справедливые условия труда [Chesalina, 2021] или как новое трудовое право [Dagnino, 2020].

В широком смысле право на отключение содержит три основных элемента: право работника не выполнять работу в нерабочее время; право не подвергаться наказанию за отказ решать рабочие вопросы в нерабочее время; обязанность уважать право другого человека (например, не посылать сообщения по электронной почте или не звонить в нерабочее время). В отношении работодателя R2D включает негативную обязанность – воздерживаться от вступления в контакт с работником и позитивную обязанность – обеспечивать работников средствами для осуществления права [Chesalina, 2021: 39]. R2D может реализовываться через жесткие и мягкие меры. Первые включают блокировку сообщений и доступа к электронной почте в определенные периоды времени, вторые – напоминания о соблюдении, создание корпоративной культуры, обучение [Eurofound, 2021].

R2D обычно рассматривается как инструмент защиты в сферах занятости на основе ИКТ. К отрицательным последствиям телеработы<sup>5</sup> относятся сверхзанятость,

<sup>1</sup> Obert M. Parliament passes bill on right to disconnect. Delano. 14.06.2023. URL: <https://delano.lu/article/a-new-right-to-disconnect-and-> (дата обращения: 16.05.2023).

<sup>2</sup> Well-being at the heart of Italian collective bargaining. ETUC. 19.06.2023. URL: <https://etuc.org/en/well-being-heart-italian-collective-bargaining> (дата обращения: 16.05.2023).

<sup>3</sup> Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Eurostat. 27.04.2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EHOMP\\_custom\\_7001015/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_7001015/default/table?lang=en) (дата обращения: 16.05.2023).

<sup>4</sup> Eurofound, ETF. Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries. Luxembourg. Publications Office of the European Union. P 23. DOI: 10.2806/442725

<sup>5</sup> В ЕС и США для определения понятий «удаленная», «дистанционная работа» и «работа на основе ИКТ» получил распространение термин «телеработа».

негативные влияние на баланс между работой и личной жизнью, а также последствия для физического здоровья. Стресс и представления о негативном влиянии работы на здоровье чаще возникают среди телеработников [Eurofond, ILO, 2017: 40]. Телеработа наделяет работодателя большими властным потенциалом и возможностями для злоупотребления договорными отношениями<sup>1</sup>. Она может приводить к карьерной ловушке, когда удаленные работники лишены таких возможностей, как повышение, или ограничены менее оплачиваемой и привлекательной деятельностью, и контрактному дистанцированию, связанному с классификацией работников как самозанятых<sup>2</sup>. Введение R2D в ряде стран Евросоюза создает возможности для нового вида социального демпинга: «компании могут перенести часть своей деятельности в страны ЕС, где такие ограничения не были введены, а “брать работу на дом” – обычное явление»<sup>3</sup>.

Негативные стороны удаленной занятости предполагают адресную социальную защиту. Проблема выделения определенной категории для защиты сопровождается меняющимся характером занятости и организации рабочих процессов. Многие профессии, включая предполагающие стандартную занятость на территории работодателя, обладают технической возможностью для удаленной занятости [Sostero et al., 2020]. «Поскольку сам процесс труда приобретает сетевой характер и осуществляется зачастую с обязательным использованием информационно-коммуникационных технологий, а взаимодействие работодателя с работником происходит все чаще дистанционно, то все это позволяет говорить о переходе к цифровой организации труда» [Офман, 2021: 25]. R2D для занятых на основе ИКТ приведет к неравенству со стандартными занятыми, вовлеченными в коммуникацию в период отдыха, но не попадающими под категорию «телеработник». Кроме того, сама телеработа рассматривается как инструмент социальной защиты не только во время кризисов, например, в директиве 2019/1158 от 20 июня 2019 г. о балансе между профессиональной и личной жизнью родителей и лиц, осуществляющих уход.

Таким образом, с одной стороны, потенциал телеработы для повышения благосостояния и баланса работы и жизни должен подкрепляться законодательным регулированием, с другой – предоставление дополнительной социальной защиты для удаленных работников может повлечь ошибки в выделении категории для адресной помощи. В связи с этим появляется необходимость универсального регулирования как в пространственном, так и в социальном измерениях. В вопросе конструирования категории для социальной защиты, R2D находится в классической ловушке между универсализмом и адресностью. Последняя связана с дифференциацией правового регулирования, главная цель которого – предоставление гарантий и пре-

<sup>1</sup> Tsolaki E. The right to disconnect: EU lost in translation?

<sup>2</sup> Countouris N., De Stefano V. Working from a distance: remote or removed? Social Europe. 16.06.2022 URL: <https://www.socialeurope.eu/working-from-a-distance-remote-or-removed> (дата обращения: 16.06.2023).

<sup>3</sup> Kubiak S., Magnuska K. The right to Disconnect: Real relief for employees or just additional obligations for employers? Wardynski & Partners. 06.2021. URL: <https://wardynski.com.pl/upload/2021/06/the-right-to-disconnect.pdf> (дата обращения: 23.06.2023)

имущества работникам в худших по сравнению с другими условиях [Рогалева, Рогалева, 2017: 88]. Выделение категории удаленных занятых приводит к созданию специального трудового статуса работника (адресный подход). Однако он вызывает проблемы в выделении групп – низкий или высокий порог вхождения в группу, игнорирование позиции индивидуумов, упрощение сложности группы. Универсализм предполагает распространение *R2D* на всех работников в целом, но также обладает рядом недостатков, например: невозможность отказаться от социальной защиты, помощь благополучным группам [Spicker, 2014: 78–80].

Современный этап развития Европейской социальной модели основывается на Европейской опоре социальных прав (ЕОСП) [Борко, Биссон, 2019]. 9 принцип «Баланс между работой и жизнью» и 10 принцип «Здоровая, безопасная и хорошо адаптированная рабочая среда и защита данных»<sup>1</sup> связаны с регулированием теле работы. В Европейской декларации о цифровых правах и принципах цифрового десятилетия *R2D* относится к справедливым условиям труда: «Мы обязуемся обеспечить каждому возможность отключиться и воспользоваться гарантиями баланса между работой и личной жизнью в цифровой среде»<sup>2</sup>. В тексте декларации не употребляется понятие «права» применительно к отключению – речь идет о возможности отключиться, как декларируемом принципе.

В феврале 2023 г. сформированная Еврокомиссией (ЕК) Группа высокого уровня по будущему социальной защиты и государства всеобщего благосостояния в ЕС представила доклад «Будущее социальной защиты и государства всеобщего благосостояния в ЕС» и рекомендации, которые включают «доступ к социальной защите для всех занятых, независимо от их статуса» и «высокое качество работы в течение трудовой жизни»<sup>3</sup>. Под доступом к социальной защите подразумевается, что каждый, независимо от контракта или формы работы, должен иметь доступ к адекватной и доступной на протяжении всей жизни социальной защите и вносить свой вклад, а качество работы – достойный и надежный доход, автономию, физическое и психическое здоровье, возможности карьерного роста и баланс между работой и личной жизнью<sup>4</sup>.

*R2D* выступает одним из важнейших инструментов социальной политики и постепенно становится частью Европейской социальной модели, но остается аморфной конструкцией. Право на отключение может включать различные параметры, такие как возможность работников не вступать в коммуникацию, обязанность работодателя, защита от неблагоприятных последствий. Ключевыми вопросами для реализации *R2D* выступает универсальность и адресность, мягкие и жесткие меры. Направленность на телеработников должна предоставить им дополнительную защиту от психосоциальных рисков, уровнять в правах, качестве жизни со стандарт-

<sup>1</sup> The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> (дата обращения: 23.06.2023)

<sup>2</sup> European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade. OJ C 23. 23.01.2023. P. 1–7.

<sup>3</sup> Ensuring the future of social protection and of the welfare state in the EU. 03.02.2023. 3 p. DOI: 10.2767/806964

<sup>4</sup> The Future of Social Protection and of the Welfare State in the EU. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2023. 98 p. DOI: 10.2767/35425

ными занятыми, но может привести к дополнительным гарантиям для групп, которые находятся в лучших условиях, и усилить социальное неравенство.

### ***Регулирование режима занятости телеработников***

Одним из ключевых нормативных актов в трудовом праве ЕС выступает директива 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени (*WTD*). *WTD* применима во всех секторах, тем самым носит универсальный характер, но предполагает ряд исключений, в частности, для работников, рабочее время которых не может быть измерено, или заранее обговорено, или работник сам определяет рабочее время<sup>1</sup>. На национальном уровне это исключение может распространяться на надомных работников<sup>2</sup>. В марте 2023 г. ЕК обновила интерпретативное сообщение 2017 г., включающее 80 решений Суда ЕС на сентябрь 2022 г., основанных на *WTD*. В нем отмечается, что распространение гибкой занятости может привести к более широкому использованию отступлений директивы и что она не предполагает отдельных промежуточных периодов между работой и отдыхом. С этой позиции *R2D* не имеет сферы регулирования, т. к. подключение не относится к двум последним категориям. Однако оно полностью не попадает под критерии рабочего времени: пространственный – рабочее место или место, определенное работодателем; временной – работник находится в распоряжении работодателя и готов оказать соответствующие услуги немедленно в случае необходимости; качественный – работник должен выполнять должностные обязанности<sup>3</sup>.

Обсуждения пересмотра директивы сосредоточены на следующих вопросах: точное формулирование положения об отказе, отступления, определение автономных работников, учетный период для исчисления рабочего времени, время дежурства (*on-call time*), компенсационный отдых, применение директивы к каждому работнику или к контракту. В 2023 г. ряд государств-членов предложили пересмотреть положения *WTD* с учетом новых форм занятости. Несколько стран выступили за более подробное законодательство касательно рабочего времени, предоставления периодов отдыха удаленным работникам и общения работодателя с сотрудниками<sup>4</sup>. Несмотря на дискуссии о применении директивы к нестандартным условиям труда, можно отметить движение в сторону универсальности за счет расширения

<sup>1</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. OJ L 299. 18.11.2003. P. 9–19.

<sup>2</sup> Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. 26.04.2017. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0254> (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>3</sup> Corrigendum to Communication from the Commission Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time. OJ C 143. 26.04.2023. P. 8–77.

<sup>4</sup> Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. 15.03.2023. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2023:40:FIN> (дата обращения: 24.06.2023).

применения WTD к дифференцированным режимам, например: к волонтерам<sup>1</sup> и военнослужащим<sup>2</sup>.

Среди решений на основе WTD следует отметить дело C- 518/15 Вилле де Нивеллес против Руди Мацака и дело профсоюза «*Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*» против Дойче Банка<sup>3</sup>. В первом деле Суд ЕС определил: «время ожидания, которое работник проводит дома с обязанностью отвечать на звонки своего работодателя в течение 8 минут, что весьма существенно ограничивает возможности для другой деятельности, должно рассматриваться как “рабочее время”»<sup>4</sup>. Дело Мацака ввело новый временной промежуток «время ожидания (*stand-by time*)» наравне с работой, отдыхом и временем дежурства. Решение ввело качество (возможность заниматься деятельностью, не связанной с работой) как критерий для определения периодов работы и отдыха. Таким образом, подключение и отключение могут представлять промежуточные категории, которые будут зависеть от качества и интенсивности деятельности. По результатам дела C-55/18 государства-члены ЕС должны требовать от работодателей создания системы, которая измеряет продолжительность рабочего времени, ежедневно отработанного каждым работником. Решение Суда ЕС предполагает создание технологических инструментов для классификации практик подключения. В зависимости от продолжительности и качества временем работы может считаться как сам факт подключения, так и весь период, в который работник связывается с коллегами или работодателем.

20 июня 2019 г. принята директива 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда, которая, в частности, регулирует полностью или в основном непредсказуемый режим работы. Согласно статье 10, при таком режиме работа должна выполняться в течение заранее установленных часов и дней, а работодатель обязан проинформировать работника о назначении в течение разумного срока уведомления. В случае невыполнения одного из требований работник имеет право отказаться от задания без неблагоприятных последствий<sup>5</sup>. Тем самым директива предполагает наличие R2D в случае отсутствия информирования. Вместе с тем это не препятствует неофициальному выполнению телеработы за пределами рабочего времени [Vargas-Llave et al., 2020: 11]. Директива затрагивает также только рабочие обязанности, а не коммуникацию с сотрудниками или работодателями.

<sup>1</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018 *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*. C-518/15. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-518/15> (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>2</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2021 *B. K. v Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*. C-742/19. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-742/19&jur=C> (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>3</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*. C-55/18. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-55/18> (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>4</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018 *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*.

<sup>5</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. OJ L 186. 11.07.2019. P. 105–121.

В рамках реализации 10 принципа ЕОСП в 2021 г. ЕК приняла стратегическую рамочную программу по безопасности и гигиене труда на 2021–2027 гг. Первая цель «предвидеть и управлять изменениями в новом мире труда» предполагает задачи модернизации и упрощения системы охраны труда с фокусом на психосоциальных рисках, вызванных переходом на телеработу. К практическим шагам новой программы относятся пересмотр директивы о рабочем месте, подготовка законодательной инициативы, касающейся психологических рисков и приглашение социальных партнеров найти решение для вызовов телеработы, цифровизации и права на отключение<sup>1</sup>. Документ предполагает более тесное включение телеработы в законодательную структуру охраны труда, но в основном она затрагивает мониторинг и обновление уже существующего законодательства и оставляет реализацию *R2D* в рамках социального диалога.

Регулирование телеработы в рамках социального диалога основывается на рамочном соглашении о телеработе 2002 г.<sup>2</sup> и рамочном соглашении о цифровизации 2020 г.<sup>3</sup> В первом соглашении адресная категория определяется трудовым договором, регулярностью, использованием информационных технологий, работой за пределами территории работодателя, которая возможна также на его территории. Документ не затрагивает рост использования ИКТ на случайной и неформальной основе [Eurofound, ILO, 2017: 44], современные характеристики телеработы, а также гибридную и временную занятости. Значительная часть телеработников не попадает под его действие, что приводит к ограниченности права на отключение [Gschwind, Vargas, 2019: 70], т. е. социальная защита телеработников включает ошибку исключения (*exclusion error*), характерную для адресного подхода к социальной защите [Devereux, 2021]. *R2D* стало элементом рабочей программы социальных партнеров на 2022 – 2024 гг. Один из практических шагов – пересмотр соглашения о телеработе 2002 г. Новое соглашение будет предложено в качестве юридически обязательного, реализуемого посредством директивы<sup>4</sup>. Новые принципы регулирования должны включать тенденции развития телеработы за последние двадцать лет. Пересмотр соглашения изменит группу для социальной защиты и заложит основы права на отключение. Таким образом, *R2D* выступает адресной социальной защитой, применимой в первую очередь к узкой группе телеработников, что осложняет выделение категории для защиты и появлению возможностей для обхода законодательства. Изменение понятия «телеработа» приведет к расшире-

---

<sup>1</sup> EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027. Occupational safety and health in a changing world of work. 28.06.2021. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323> (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>2</sup> Framework agreement on telework. 16.07.2002. URL: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>3</sup> European Social Partner framework agreement on digitalisation. URL: [https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf) (дата обращения: 24.06.2023).

<sup>4</sup> European Social Dialogue. Work Programme 2022–2024. URL: <https://resourcecentre.etuc.org/work-programmes> (дата обращения: 24.06.2023).



нию группы для социальной защиты, но не к решению проблем, связанных с социальным неравенством и будущим развитием удаленной занятости.

### ***Противоречие между мягким и жестким регулированием***

Универсальный подход представлен в рамочном соглашении о цифровизации 2020 г. и резолюции Европарламента от 21 января 2021 г. с рекомендациями Комиссии по праву на отключение<sup>1</sup>, но они предполагают разные меры по реализации *R2D*. Первое предполагает регулирование модальностей подключения и отключения. Оно фокусируется на профилактике рисков, соблюдении существующего законодательства, предоставлении информации об использовании цифровых устройств, создании корпоративной культуры, позволяющей избегать контакты в нерабочее время, достижении организационных целей для поддержания процедур в культуре отсутствия вины<sup>2</sup>. Таким образом, соглашение основывается на регулировании отключения в первую очередь посредством усовершенствования корпоративной культуры и информирования. Вместе с тем оно устанавливает, что работник не обязан контактировать с работодателем в нерабочее время, а любое дополнительное отработанное время должно быть компенсировано. Меры в соглашении можно подразделить на нормативные и культурные. Первые ограничиваются соблюдением законодательства и компенсацией сверхурочной занятости, тем самым основное внимание уделяется культурным, или организационным [Senatori, 2020]. В итоге, соглашение не включает *R2D* как обязанность работодателя и требует для реализации желание со стороны работодателя продвигать корпоративную культуру.

В соглашении отсутствует определение понятий «подключение» и «отключение», более того модальности предполагают различные способы подключения и отключения, а значит множественность возможных способов регулирования. В соглашении также не указано, что понимается под цифровой занятостью и цифровыми средствами, которые могут включать различные формы контакта работодателя с работниками или между последними. Тем самым, абстрактные меры и категории придают соглашению универсальный характер, но поднимает вопросы о реализации *R2D* на национальном уровне в зависимости от понимания цифровой занятости и цифровых средствах. Меры в соглашении являются мягкими, т. к. не предполагают нормативных или технологических ограничений.

Резолюция Европарламента от 21 января 2021 года предлагает законопроект отдельной директивы для регулирования права на отключение. Она признает *R2D* как основное право и важный инструмент социальной политики на уровне Союза для обеспечения защиты прав всех работников<sup>3</sup>. Рекомендованная директива применима к любому виду занятости и включает как возможность отключиться, так и обязанность работодателей не требовать от работников подключения, а также защиту от неблаго-

<sup>1</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect. OJ C 456. 10.11.2021. P. 161–176.

<sup>2</sup> European Social Partner framework agreement on digitalisation.

<sup>3</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect.

приятных последствий и карьерной ловушки. Рекомендованная директива предполагает жесткий подход, включающий как нормативные, так и технологические меры. Меры по реализации включают, в частности, отключение цифровых рабочих инструментов, в т. ч. инструменты мониторинга и системы учета рабочего времени; оценку безопасности и гигиены труда и психосоциальные риски. Кроме того, документ содержит организационные меры: работодатель не должен продвигать культуру «всегда на связи».

Проект директивы вводит понятие отключения, но не вносит изменения в трактовку рабочего времени: «“отключиться” означает не заниматься связанной с работой деятельностью или общением с помощью цифровых инструментов, прямо или косвенно, вне рабочего времени»<sup>1</sup>. резолюция содержит отступления, которые намного уже чем в WTD. Отступления в директиве касаются только «исключительных обстоятельств, таких как форс-мажор или другие чрезвычайные обстоятельства», при этом работодатель должен предоставить объяснения их необходимости в письменном виде<sup>2</sup>.

Вместе с тем в резолюции указано, что принятие директивы во время действия Соглашения пренебрегает ролью социальных партнеров. Таким образом, принятие директивы отложено. Комиссия в ответ на резолюцию также подчеркнула роль социальных партнеров в определении и реализации мер, касающихся R2D [Ridley, 2021]. В Плате действий ЕОСП<sup>3</sup> и в Программе по охране труда отметила, что собирается предпринять дальнейшие шаги согласно резолюции без указания конкретных действий. Меры в соглашении должны быть предприняты в течение трех лет с даты подписания. В итоге, принятие директивы зависит от оценки результатов соглашения ЕК и социальными партнерами.

Конфедерации европейского бизнеса *BusinessEurope* считает, что R2D должно основываться на соглашении. Европейская конфедерация профсоюзов (*European Trade Union Confederation, ETUC*) призвала ЕК без промедления выступить с законодательной инициативой в виде директивы. Продвижение права на отключение является частью программы действий организации на 2019-2023 годы<sup>4</sup>. *ETUC* критикует положения соглашения о модальностях подключения и отключения и решение Комиссии отложить реализацию законодательной инициативы. Положение об отсрочке нарушает институциональный баланс, т. к. такая рекомендация не входит в компетенции Европарламента. *ETUC* исходит из того, что работодатели оказали давление на ЕП и тем самым задерживают достижение целей сообщества<sup>5</sup>. В сообщении Комиссии 2004 г. «Партнерство во имя перемен в расширенной Европе – усиление вклада европейского социального диалога» отмечается, что ЕК может воспользоваться правом законодательной инициативы в период реализации авто-

<sup>1</sup> Там же.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> The European Pillar of Social Rights Action Plan. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2021. 48 p. DOI: 10.2767/89

<sup>4</sup> ETUC Action Programme 2019-2023. URL: <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023> (дата обращения: 29.07.2023).

<sup>5</sup> ETUC Position on the Right to Disconnect. 22.03.2021. URL: [https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-right-disconnect#\\_ftn10](https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-right-disconnect#_ftn10) (дата обращения: 29.07.2023).

номного соглашения, если она придет к выводу, что руководство или работники препятствуют достижению целей сообщества<sup>1</sup>. Кроме того, соглашение не является юридически обязательным, а представляет план переговоров на национальном, корпоративном и секторальном уровнях<sup>2</sup>, поэтому не может подменять нормативный акт. Таким образом, это создает прецедент отсрочки законодательной инициативы во время реализации соглашения. По мнению *ETUC*, право на отключение должно быть универсальным, т. е. распространяться также на профессиональный и руководящий состав, и учитывать обучение, отсутствие неблагоприятных последствий, профилактические меры. Сотрудники также должны воздержаться от общения с коллегами по рабочим вопросам в периоды отдыха.

Наряду с регулированием права на отключение *ETUC* призывают к директиве, касающейся рабочего стресса и психосоциальных рисков. Вместе с тем эти проблемы, согласно мнению организации, полностью взаимосвязаны и существует опасность, что регулирование *R2D* может подменить защиту от психосоциальных рисков. В таком случае право на отключение будет выступать одной из форм социальной защиты от психосоциальных рисков в рамках регулирования дистанционной работы, что поставит вопросы об универсальности социальной защиты и будет ли новая директива содержать прямое признание *R2D*. С принятием отдельной директивы не согласна *BusinessEurope*, которая считает, что проблема уже регулируется рамочным соглашением о стрессе, связанном с работой, и существующей системой охраны и гигиены труда.

### Заключение

Право на отключение выступает предметом дискуссий о развитии Европейской социальной модели и ее адаптации к цифровизации. Несмотря на неопределенность *R2D*, оно в среднесрочной перспективе станет частью европейского трудового права. При этом остается вопрос, насколько эффективен такой проект социальной защиты работников, на кого новое право будет направлено и какие компоненты оно будет включать. Изменение адресной группы телеработников при реализации *R2D* должно предоставить механизмы для социальной защиты и обеспечить соблюдение баланса между работой и личной жизнью, однако может усугубить социальное неравенство. Механизмы универсальной социальной защиты привели к вопросу о жестких и мягких мерах, а также к обвинениям со стороны профсоюзов в адрес Еврокомиссии, Европарламента и организаций работодателей. Дискуссии о праве на отключение затрагивают проблему эффективности социального диалога в условиях адаптации к цифровой организации труда и поиска компромисса между гибкостью и защищенностью. Несмотря на критику права на отключение как инструмента социальной защиты, альтернативного проекта, кроме использования существующего

<sup>1</sup> Communication from the Commission - Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue. 12.08.2004. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52004DC0557> (дата обращения: 29.07.2023).

<sup>2</sup> Right to disconnect – Joint ETUC/ETUFs Letter to the Members of the European Parliament. 19.01.2021. URL: <https://www.etuc.org/en/document/right-disconnect-joint-etucetufs-letter-members-european-parliament> (дата обращения: 30.07.2023).

законодательства, не предложено. Таким образом, R2D выступает единственным проектом защиты от психосоциальных рисков удаленных занятых.

Кроме того, дискуссии о праве на отключение поднимают вопрос о бинарности труда и досуга, а также об определении рабочего места не для отдельной категории работника, а в сфере труда в целом. Цифровая организация труда предполагает универсальность социальной защиты. Еврокомиссия, Европарламент и социальные партнеры стремятся сохранить бинарность за счет причисления различной деятельности к работе или отдыху, что также приводит к созданию отдельных режимов труда. Определение подключения и отключения в рамках бинарности предполагает усиление технологического контроля и создание новых периодов труда. Однако это не снизит интенсивность труда и не изменит трудовую культуру. R2D нацелено на противодействие последствиям изменения социальных отношений в результате технологического развития, но нормативное регулирование в текущих условиях может повлечь за собой не только снижение гибкости и сложность в организации рабочего времени, но и интенсификацию выполнения рабочих обязанностей.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Борко Ю.А., Биссон Л.С. (2019) Европейская интеграция: перезапуск идеи «Социальной Европы». *Современная Европа*. № 6. С. 5–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620190517>

Маяцкий М. (2015) Освобождение от труда, безусловное пособие и глупая воля. *Философско-литературный журнал «Логос»*. Т. 25. № 3(105). С. 72–87.

Офман Е.М. (2021) Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? *Вестник ЮУрГУ. Серия «Право»*. Т. 21. № 3. С. 24–29. DOI: 10.14529/law210304

Паяль А. (2015). Фабрика досуга: производство в цифровой век. *Философско-литературный журнал «Логос»*. Т. 25. № 3(105). С. 88–119.

Рогалева Г.А., Рогалева И.Ю. (2017) Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда. *Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)*. № 10. С. 84–89. DOI: <https://doi.org/10.17803/2311-5998.2017.38.10.084-089/11430>

Урри Дж. (2012) *Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия*. Изд. Дом Высшей школы экономики, Москва. 336 с.

Chesalina O. (2021) The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law. *Russian Law Journal*. Vol. 9. Issue 3. P. 36–59. DOI: <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59>

Custers B. (2022) New digital rights: Imagining additional fundamental rights for the digital era. *Computer Law & Security Review*. Vol. 44. 105636. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2021.105636>

Dagnino E. (2020) “Working Anytime, Anywhere” and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. Vol. 9. No. 3. P. 1–19.

Devereux S. (2021) Targeting. *Handbook on Social Protection Systems*. Ed. by E. Schüring, M. Loewe. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK. P. 150–162. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781839109119.00027>

Eurofound (2021) *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg. 61 p. DOI: 10.2806/748556

Eurofound, ILO (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg; the International Labour Office, Geneva, Switzerland. 72 p. DOI: 10.2806/372726

- Glowacka M. (2020) A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. *European Labour Law Journal*. Vol. 12(2). P. 113–133. DOI: 10.1177/2031952520922246
- Gschwind L., Vargas O. (2019) Telework and its effects in Europe. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Ed. by J.C. Messenger. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK; International Labour Office, Geneva, Switzerland. P. 36–75. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781789903751>
- Ridley S. (2021) The European Parliament as legislator. *ERL - Zeitschrift für Europäische Rechtslinguistik*. Europäische Rechtslinguistik, Köln, Germany. DOI: 10.18716/ojs/zerl.2021/1366.
- Senatori I. (2020). The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale? *Italian Labour Law E-Journal*. Vol. 13. No. 2. P. 159–175. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/12045>
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. (2020) *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* JRC121193. European Commission, Seville, Spain. 70 p.
- Spicker P. (2014) *Social Policy: Theory and practice*. Policy Press, Bristol, UK. 499 p.
- Vargas-Llave O., Weber T., Avogaro M. (2020) *Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States*. WPEF20019. Eurofound. 77 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (accessed: 15.06.2023).

## Features of Social Protection by Implementing The Right to Disconnect

D.I. Kolesov\*

Junior Researcher

Department of social and political studies, The Institute of Europe RAS.

11-3, Mokhovaya st., Moscow, Russia, 125009

\*E-mail: [deniskolesov@gmail.com](mailto:deniskolesov@gmail.com)

**Abstract.** The article examines the realisation of the right to disconnect in the framework of workers' social protection. The study explores different approaches to the definition of a new right. The right to disconnect is analysed on the basis of targeting and universality of social protection, soft and hard measures, the components of the new right, which include workers' opportunity, employers' responsibility, communication between employers and workers, protection from adverse consequences. The legal acts that serve as a foundation of the right to disconnect create a separate work pattern of teleworkers, which affects the formation of the targeting approach to social protection. The regulation of the right to disconnect introduced in European Social Partner framework agreement on digitalisation and European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect gives a more universal approach. The Resolution acknowledges the right to disconnect as a fundamental right and proposes hard regulatory and technological measures to ensure observation of work and rest periods. The agreement is based on the change in corporate culture. It is revealed that nowadays the right to disconnect serves as the only project aimed at regulating digital working relations in the framework of social protection of remote workers, however R2D can be limited by a narrow category of teleworkers. Debates over the right to disconnect touch upon the issue of the effectiveness of social dialogue in the context of adaptation to digital work organisation, as well as the possibility of keeping binary understanding of work and rest periods.

**Key words:** right to disconnect, right to offline, social protection, digitalisation, digital work, remote work, telework

**DOI:** 10.31857/S0201708323050108

**EDN:** yaglzl

## REFERENCES

- Borko Y.A., Bisson L.S. (2019) Evropeiskaya integratsiya: perezapusk idei "Sotsial'noi Evropy" [European Integration: A Restart of the Idea of "Social Europe"], *Sovremennaya Evropa*, 6, pp. 5–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620190517> (In Russian).
- Chesalina O. (2021) The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law, *Russian Law Journal*, 9(3), pp. 36–59. DOI: <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59>
- Custers B. (2022) New digital rights: Imagining additional fundamental rights for the digital era, *Computer Law & Security Review*, 44, 105636. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2021.105636>
- Dagnino E. (2020) "Working Anytime, Anywhere" and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 9(3), pp. 1–19.
- Devereux S. (2021) Targeting, in Schüring E., Loewe M. (ed.) *Handbook on Social Protection Systems*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK, pp. 150–162. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781839109119.00027>
- Eurofound (2021) *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg. DOI: 10.2806/748556
- Eurofound, ILO (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg; the International Labour Office, Geneva, Switzerland. DOI: 10.2806/372726
- Glowacka M. (2020) A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits, *European Labour Law Journal*, 12(2), pp. 113–133. DOI: 10.1177/2031952520922246
- Gschwind L., Vargas O. (2019) Telework and its effects in Europe, in Messenger J.C. (ed.) *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK; International Labour Office, Geneva, Switzerland, pp. 36–75. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781789903751>
- Mayatsky M. (2015) Osvobozhdenie ot truda, bezuslovnoe posobie i glupaya volya [Liberation from Work, Unconditional income and Foolish Will], *Logos. Philosophical and Literary Journal*, 25(3), pp. 88–119. (In Russian).
- Ofman E.M. (2021) Tsifrovaya organizatsiya truda: proryv v postindustrial'noe obshchestvo? [Digital organization of labor: a break-through to post-industrial society?] *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 21(3), pp. 24–29. DOI: 10.14529/law210302 (In Russian).
- Payal A. (2015) Fabrika dosuga: proizvodstvo v tsifrovoi vek. [The Leisure Factory: Production in the Digital Age], *Logos. Philosophical and Literary Journal*, 25(3), pp. 88–119. (In Russian).
- Ridley S. (2021) The European Parliament as legislator, *ERL - Zeitschrift für Europäische Rechtslinguistik*, Europäische Rechtslinguistik, Köln, Germany. DOI: 10.18716/ojs/zerl.2021/1366.
- Rogaleva G.A., Rogaleva I.Y. (2017) Analiz kontseptual'nykh polozhenii o differentsiatsii v pravovom regulirovanii truda [Analysis of conceptual provisions on differentiation in the legal regulation of labour], *Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*, 10, pp. 84–89. DOI: <https://doi.org/10.17803/2311-5998.2017.38.10.084-089> (In Russian).
- Senatori, I. (2020). The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale? *Italian Labour Law E-Journal*, 13(2), pp. 159–175. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/12045>
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macias E., Bisello M. (2020) *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* JRC121193, European Commission, Seville, Spain.
- Spicker P. (2014) *Social policy: Theory and practice*, Policy Press, Bristol, UK.
- Urry J. (2012) *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*, Izd. Dom Vysshei shkoly ekonomiki, Moscow, Russia. (In Russian).
- Vargas-Llave O., Weber T., Avogaro M. (2020) *Industrial relations Right to disconnect in the EU Member States*, WPEF20019, Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (accessed: 15.06.2023).