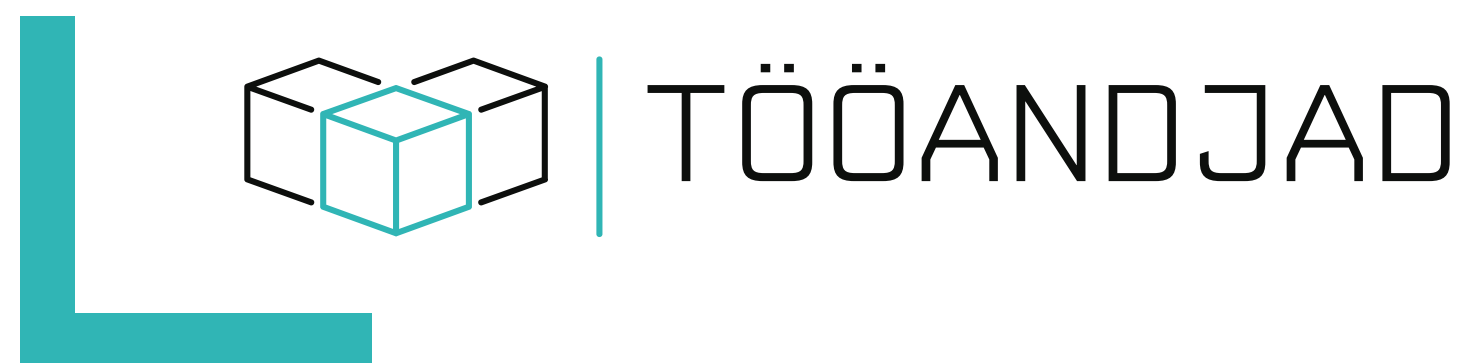


# УДАЛЕННАЯ РАБОТА

# В ЭСТОНИИ



# Удаленная работа в Эстонии

В Европе [из-за кризиса в области здравоохранения в 2020 году] несколько миллионов работников начали работать из дома и, по оценкам Eurofound, они составляют около 40% всех работников (Trindade, 2021). В Дании и Швеции на удаленной работе заняты 38% и 33% рабочей силы. Другие европейские страны с очень высокими показателями – Нидерланды (31%), Люксембург (29%), Великобритания (27%), Франция (26%) и Эстония (25%) (Oscar Vargas-Clave, 2020).

По данным Департамента статистики, доля удаленной работы по сферам занятости наиболее высока в области информации и связи (54% работали удаленно), за ней следуют профессиональная, научно-техническая, а также финансовая и страховая деятельность, где на удаленной работе заняты более 40% от всех сотрудников отрасли. Около 30% сотрудников заняты на удаленной работе в области государственного управления, а также государственной обороны и в сфере недвижимости.

Результаты исследования, проведенного по заказу Центрального союза работодателей

Эстонии, показывают, что 94% предприятий могут работать удаленно, по крайней мере, несколько дней в неделю (Рис. 1). Работать удаленно могут в основном офисные работники или представители конкретных специальностей. Кроме того, согласно результатам исследования дистанционная работа более распространена в информационной, коммуникационной, финансовой и страховой сферах.

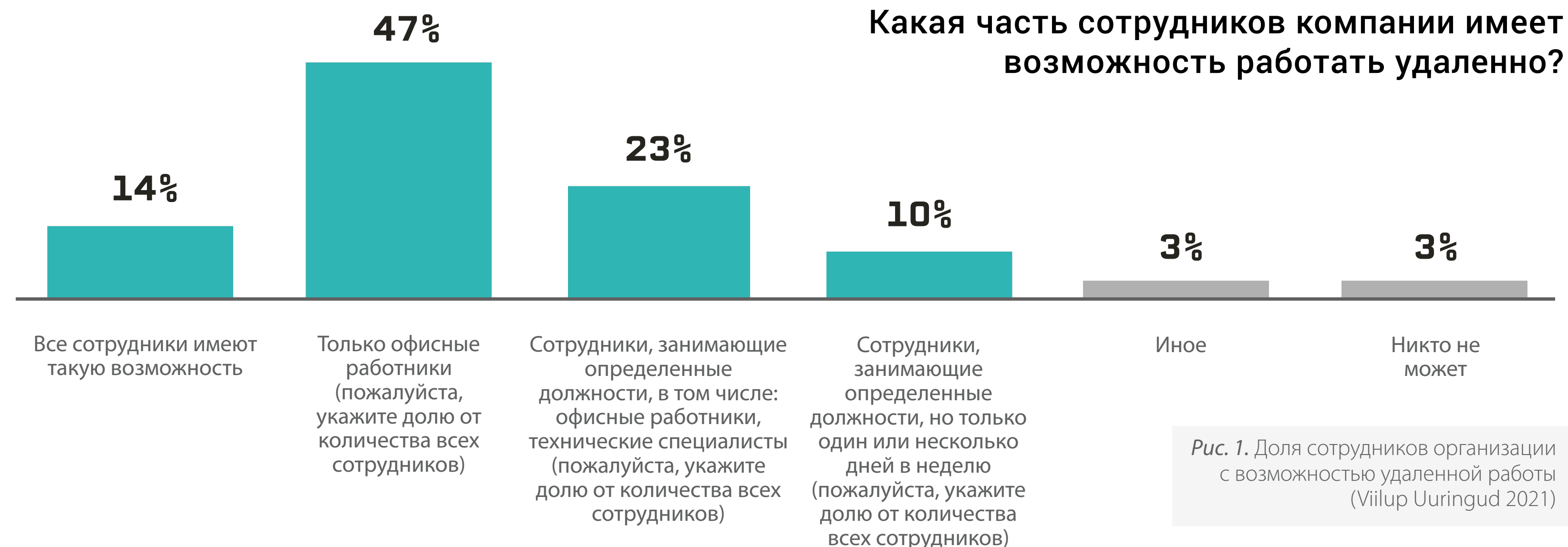
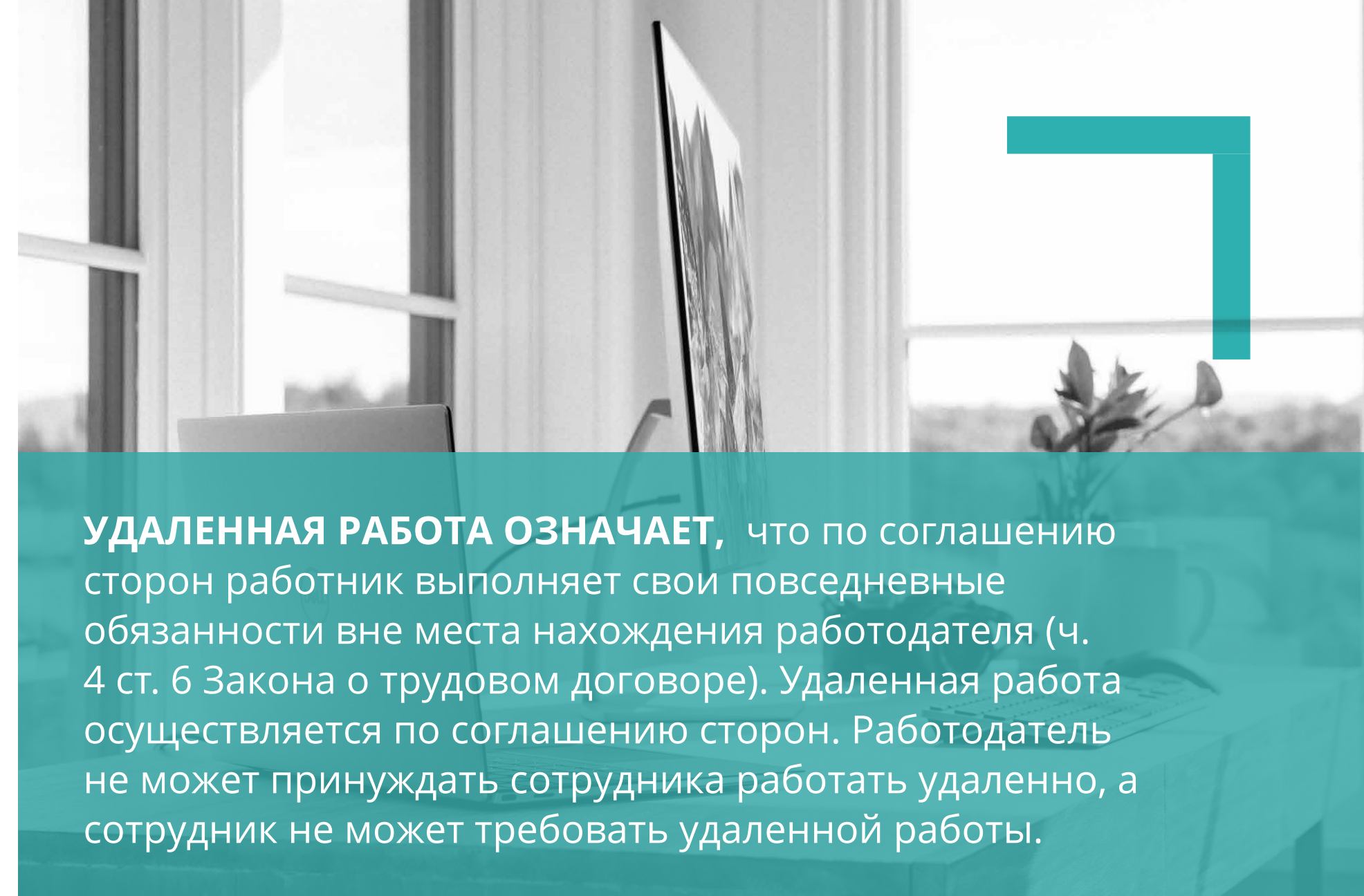


Рис. 1. Доля сотрудников организации с возможностью удаленной работы (Viilup Uuringud 2021)

<sup>1</sup> В связи с резким ростом актуальности удаленной работы Центральный союз работодателей Эстонии в 2020 году заказал у Viilup Uuringud OÜ исследование «Проблемы, связанные с удаленной работой и рекомендованная политика с точки зрения работодателей», на базе которого в основном был составлен данный информационный материал.



**УДАЛЕННАЯ РАБОТА ОЗНАЧАЕТ**, что по соглашению сторон работник выполняет свои повседневные обязанности вне места нахождения работодателя (ч. 4 ст. 6 Закона о трудовом договоре). Удаленная работа осуществляется по соглашению сторон. Работодатель не может принуждать сотрудника работать удаленно, а сотрудник не может требовать удаленной работы.



## ДЛЯ ОБОЗНАЧЕНИЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ РАЗНЫЕ ТЕРМИНЫ

*Telework, telecommuting, remote work/удаленная работа, Virtual work/ виртуальная работа, work-from-home/домашний офис, distance work, distributed work, eWork, flexible work/гибкая работа, а также гибкий рабочий график, flexiwork.*

## Эффективность удаленной работы


Таблица 1. Преимущества удаленной работы  
(источник: Viilup Uuringud 2021)

### Полезная информация об удаленной работе

1. Информационная система Инспекции труда – портал Tööelu
2. Рекомендации по охране труда и технике безопасности для сотрудников на удаленной работе
3. Договоренность об удаленной работе между Центральным союзом профсоюзов Эстонии и Центральным союзом работодателей

С точки зрения государства	С точки зрения работодателя	С точки зрения государства
<b>Расширение финансовых возможностей</b>	Позволяет сэкономить на офисных расходах	Экономятся расходы на проезд
<b>Гибкость рабочего времени</b>	Для некоторых сотрудников удаленная работа является важным аргументом при выборе работы, что облегчает поиск сотрудников	Подходит для части сотрудников, помогает сэкономить время, позволяет успешнее совмещать семейную жизнь и работу
<b>Гибкость в выборе рабочего места</b>	Удаленная работа позволяет предприятиям нанимать сотрудников из-за рубежа или из других регионов Эстонии	Очень важна для некоторых сотрудников, хорошо подходит, например, при выполнении работы по продажам
<b>Повышение компетенций</b>	Руководители овладели новыми навыками и стали управлять более целенаправленно	Повысились цифровые навыки, преимущество на рынке труда





## Основные проблемы работодателей в связи с удаленной работой

- ✓ Необходимость инвестировать в оборудование домашних офисов, платить налог на спецльготы
- ✓ Работодателю трудно контролировать, как на самом деле работает сотрудник и насколько безопасен его домашний офис
- ✓ Различные проблемы, связанные со здоровьем сотрудников, создают дополнительные проблемы и затраты
- ✓ Работодателю сложнее контролировать использование рабочего времени и влиять на него
- ✓ На расстоянии трудно поддерживать чувство команды и следить за самочувствием человека
- ✓ У руководителей могут возникать сложности с мониторингом производительности труда
- ✓ Командам, привыкшим к прямому контакту, сложно адаптироваться к виртуальному общению
- ✓ Некоторым сотрудникам не подходит удаленная работа, снижаются скорость и качество труда
- ✓ Необходимость инвестировать в повышение цифровой компетентности сотрудников, некоторые сотрудники не хотят пользоваться технологиями
- ✓ Необходимость инвестировать в руководителей, чтобы они могли освоить навыки, необходимые для поддержки удаленной работы

## Предложения работодателей по законодательным изменениям в отношении удаленной работы

- ✓ Уточнить правила, связанные с обеспечением безопасности труда в домашнем офисе, включая определение несчастного случая на производстве и вредного для здоровья труда при (временной) работе из дома. Возложить на сотрудника больше ответственности
- ✓ Хотя бы частично освободить от налога на спецльготы приобретение рабочего оборудования, необходимого для здорового труда в домашних офисах
- ✓ Если работодатель гарантирует работу в офисе, но работник желает работать в домашнем офисе, работодатель не обязан возмещать расходы на домашний офис
- ✓ К гибридной работе следует применять менее строгие требования
- ✓ Работодатели хотели бы включать в договоры диапазоны нагрузок, а не фиксированную постоянную нагрузку для всех
- ✓ Работодатели хотели бы видеть в реестре занятости, не платит ли уже другой работодатель минимальный социальный налог, чтобы за работника с низкой рабочей нагрузкой не приходилось платить налог дважды
- ✓ Желательна большая гибкость при найме рабочей силы из-за рубежа





## По результатам опроса добавлены предложения работодателей

- ✓ Хотя бы частично освободить от налога на спецльготы приобретение рабочего оборудования, необходимого для здорового труда в домашних офисах
- ✓ Если работодатель гарантирует работу в офисе, но работник желает работать в домашнем офисе, работодатель не обязан возмещать расходы на домашний офис
- ✓ При гибридной работе применять менее жесткие требования к рабочей среде и ответственности работодателя
- ✓ У работодателя возникает обязанность по возмещению только в том случае, если сотрудник трудится в домашнем офисе более половины рабочего времени
- ✓ Увеличение налоговых льгот на компенсацию по здоровью для поддержки психического и физического здоровья.

## Предоставление сотрудникам возможностей для удаленной работы

Для того, чтобы способствовать удаленной работе, работодатель чаще всего приобретает для сотрудника компьютер и другие рабочие инструменты (рис. 2). Почти треть работодателей покупают для домашних офисов также офисную мебель и вносят вклад в здоровье и безопасность труда сотрудников на удаленной работе.

**ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ:** Viilup Uuringud. Проблемы, связанные с удаленной работой и рекомендованная политика с точки зрения работодателей. Таллинн, 2021.

## Какие возможности для удаленной работы вы предлагаете сотрудникам? Можете дать несколько ответов.

Приобретение компьютера в домашний офис за счет работодателя	65%
Покупка мелкого оборудования для удаленной работы (например, наушников)	65%
Приобретение прочего более крупного оборудования для удаленного рабочего места (например, монитор, письменный стол, офисное кресло)	28%
Консультирование по вопросам психического здоровья за счет работодателя	25%
Анализ рисков на удаленном рабочем месте (уточните, каким образом)	21%
Медицинское обследование, визиты к специалисту и т.д. за счет работодателя (помимо обязательного профосмотра)	17%
Оплата работодателем стоимости доступа в интернет на удаленном рабочем месте	6%
Полная или частичная оплата других расходов домашнего офиса (например, туалетная бумага, кофе)	2%
Иное	22%

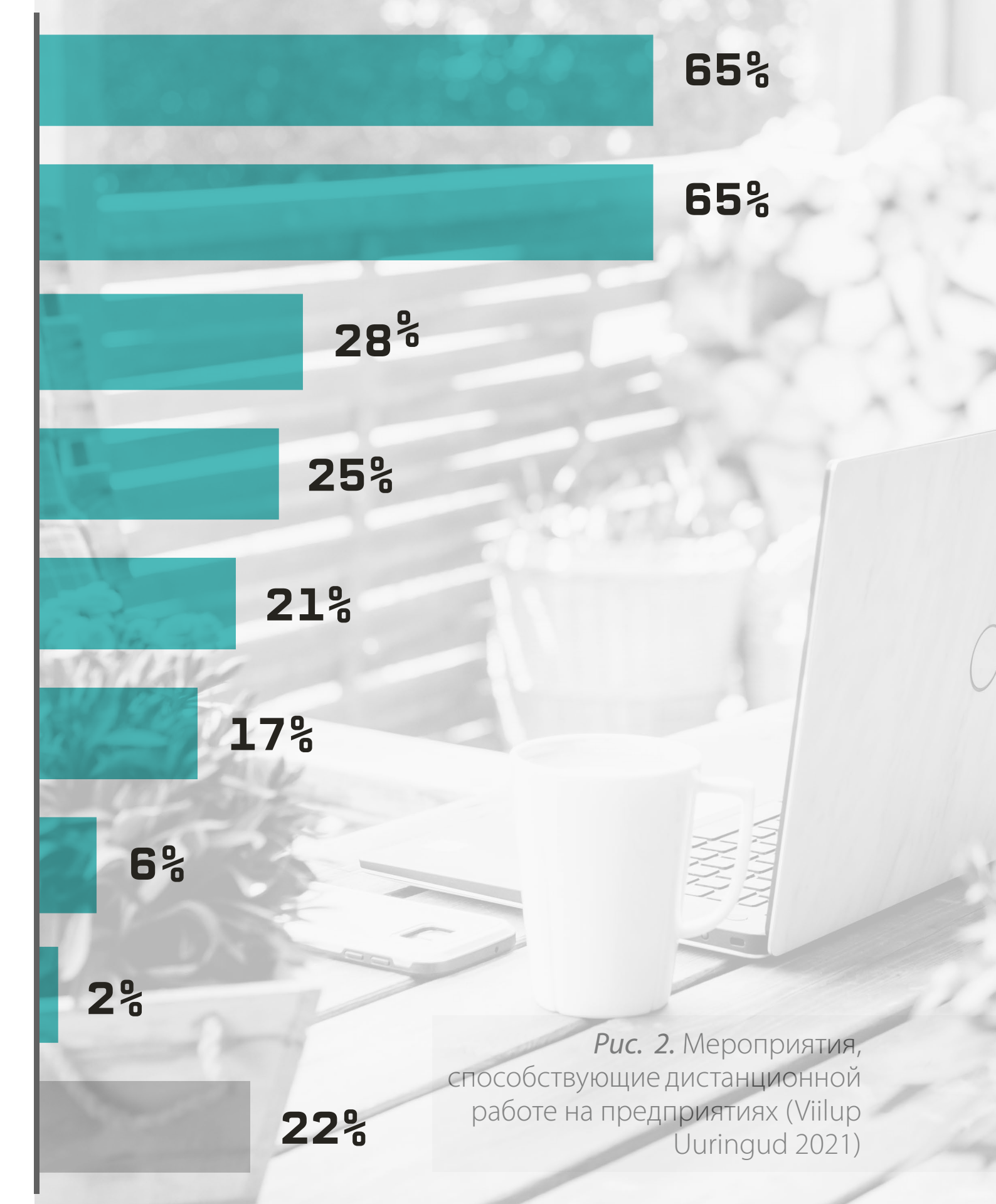


Рис. 2. Мероприятия, способствующие дистанционной работе на предприятиях (Viilup Uuringud 2021)

Õppematerjal on valminud rahvusvahelise koostööprojekti Norway Grants „Facilitated access to work through flexible work“ raames.