

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПО ПРОГРЕССИВНОМУ РАЗВИТИЮ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Дамир Бекяшев*
Валентина Микрина**

DOI 10.24833/2073-8420-2023-4-69-21-31



Введение. В статье представлен анализ актуальных направлений деятельности Международной организации труда (далее – МОТ) по вопросам унификации существующих и выработки новейших международных трудовых стандартов по двум категориям работников. В частности, обращено внимание на отсутствие международного-правовых стандартов труда профессиональных спортсменов и необходимых норм по защите их трудовых прав. В международном праве существует ряд универсальных и региональных международно-правовых актов, посвященных профессиональному спорту, например, Международная конвенция против апартеида в спорте 1985 г., Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте 2005 г., Конвенция Совета Европы против применения допинга 1989 г. Однако вопросы регулирования труда спортсменов и защиты их трудовых прав в международно-правовых актах отсутствуют.

Другим вопросом, требующим самого пристального внимания со стороны МОТ в части прогрессивного развития международного трудового права, является регламентация удаленной (дистанционной) работы. В статье изучены различные формы удаленной работы, а также представлен сравнительно-правовой анализ статуса надомника и удаленного (дистанционного) работника в соответствии с документами МОТ.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили следующие общенаучные и специальные методы познания правовых явлений и процессов: метод системно-структурного анализа; формально-логический метод.

* **Бекяшев Дамир Камильевич**, доктор юридических наук, профессор кафедры международного права МГИМО МИД России
e-mail: dambek@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0002-4596-7739

** **Микрина Валентина Геннадьевна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры публичного права Одинцовского филиала МГИМО МИД России
e-mail: v.mikrina@odin.mgimo.ru
ORCID ID: 0000-0002-7124-9271

Результаты исследования. В результате проведенного исследования авторами установлено, что существует необходимость разработать Конвенцию МОТ, а также соответствующую Рекомендацию, которые бы закрепили минимальные трудовые права спортсменов с последующим расширением их в трудовых договорах частно-правового характера.

Касательно правового регулирования удаленного режима работы, то авторами также предлагается выделить дистанционных работников в отдельную категорию работников наравне с надомниками и домашними работниками.

Обсуждение и заключение. В современном профессиональном спорте представлены трудящиеся различных национальностей, следственно МОТ необходимо прогрессивно разрабатывать новые международные стандарты трудовых прав спортсменов на универсальном уровне, в частности, предлагается принять Конвенцию об особенностях труда в профессиональном спорте.

Поскольку надомник и дистанционный работник по существу являются не тождественными понятиями, поэтому Конвенция МОТ № 177 о надомном труде 1996 года не может быть распространена на регулирование труда дистанционных работников, поэтому представляется целесообразным разработать соответствующую Конвенцию.

Введение

В 2019 году Международная организация труда (МОТ) отпраздновала столетие своего существования, что подтверждает ее статус как авторитетной глобальной организации, занимающейся проблемами сферы труда [3].

Среди основных задач, которым МОТ планирует уделить приоритетное внимание в предстоящие годы, являются разработка новых международно-правовых норм, направленных на прогрессивное развитие международно-правового регулирования труда.

По справедливому мнению некоторых авторов, для того чтобы МОТ сохранила свою значимую роль в международном нормотворчестве в настоящее время, ей необходимо определить подходы к работе с международными нормами трудового права, обеспечить обновление нормативной базы [1. С. 26].

Исследование

В настоящее время возникли и существуют вопросы, которые требуют правового урегулирования со стороны МОТ. В частности, хотелось бы обратить внимание на отсутствие международно-правовых стандартов *труда профессиональных спортсменов* и необходимых норм по защите их трудовых прав.

В национальном законодательстве многих государств профессиональные спортсмены выделены в отдельную категорию, поскольку их труд специфичен и имеет ряд особенностей. Российское трудовое законодательство, например, дает определение спортсменов, понимая под ними работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта. В свою очередь тренеры – это работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов [2].

В международном праве существует ряд универсальных и региональных международно-правовых актов, посвященных профессиональному спорту, например, Международная конвенция против апартеида в спорте 1985 г., Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте 2005 г., Конвенция Совета Европы против применения допинга 1989 г. Цель двух последних договоров заключается в содействии предотвращению применения допинга в спорте и борьбе с ним в интересах его искоренения. Однако вопросы регулирования труда спортсменов и защиты их трудовых прав в международно-правовых актах отсутствуют.

В настоящее время в рамках МОТ создан и действует Центр спорта и прав человека

в Женеве, он предполагает сотрудничество со всеми сторонами в области спорта и защиту прав человека для наращивания потенциала, обмен опытом и помощи в укреплении и формировании путей улучшения прозрачности и обеспечения подотчетности. Перед Центром стоит задача стать движущей силой в преобразовании глобального ландшафта для всех видов спорта так, чтобы он соответствовал международным стандартам в области прав человека. Миссией Центра является продвижения мира спорта и прав человека, предотвращает нарушение прав человека в области спорта, а также предоставление правовой защиты для восстановления нарушенных прав спортсменов.

Также стоит упомянуть созданную в 1933 году Ассоциацию спорта и отдыха Международного бюро труда MOT (The Sports and Leisure Association (S&L)), которая объединяет и способствует общению между коллегами посредством занятий спортом и досуга, что, конечно, не имеет ничего общего с международными трудовыми нормами в области спорта.

Как и в любой другой профессии, трудовые договоры со спортсменами устанавливают стандарты трудоустройства между ними и их работодателем, чтобы обеспечить адекватную защиту, компенсацию и основания для прекращения трудовых отношений. Стороны трудовых правоотношений, участвующие в переговорах при заключении трудового договора в спорте, могут включать игрока, их агента или ассоциацию игроков, команды или спортивного клуба или спортивную федерацию [12]. В спорте встречаются срочные трудовые договоры, правовая природа которых нестабильна и которые являются источником риска для спортсменов, полагающиеся на свою спортивную карьеру ради получения дохода [7]. По данным Международной федерации ассоциаций профессиональных футболистов, футболисты из Восточной Европы, Африки и некоторых государств Латинской Америки часто сталкивались с проблемами контрактов и вышеперечисленных споров в трудовых отношениях, а также до 8% игроков не имели письменного контракта со своим клубом. В крикете, по данным Федерации международных ассоциаций игроков в крикет, большинство игроков-мужчин чувствуют себя неуверенными в своем контракте [8], в то время как четверть игроков-женщин даже не имеют контрактов [9].

В некоторых видах спорта, особенно в индивидуальных, спортсмены считаются

«независимыми» сторонами гражданско-правового договора, в результате чего они получают вознаграждение за участие в лигах и матчах, но не всегда имеют право вести коллективные переговоры или получать льготы или такие выплаты, как отпуск и социальные гарантии. Это касается спортсменов, участвующих в ряде гольф-туров, а также бойцов Ultimate Fighting Championship (UFC) [14] и World Wrestling Entertainment [17]. Однако спортсмены с гражданско-правовыми договорами в большой степени контролируются при осуществлении своей профессии, начиная от спортивных норм и правил, а также относительно времени проведения соревнований и эксклюзивности договоров, что заставило некоторых утверждать, что их ошибочно классифицировали как привлеченных по гражданско-правовому договору, хотя на самом деле их следовало бы считать работниками.

Как отмечалось выше, растет число случаев, когда спортсмены, которым удалось считаться «сотрудниками» становились таковыми для целей объединения в профсоюзы. Например, австрийская синхронистка Ванесса Шахинович была сбита автобусом на месте проведения соревнований, что позволило ей успешно претендовать на возмещение компенсации в силу того, что она являлась сотрудницей Национального олимпийского комитета и имела право на компенсацию [6].

Когда дело доходит до расторжения трудовых договоров, основания прекращения различаются в зависимости от вида спорта. Как и в большинстве договоров, стороны в спорте, желающие досрочно расторгнуть трудовой договор, обычно должны продемонстрировать нарушения условий трудового договора. Международная федерация футбола (ФИФА) утверждает, что футболисты, заявляющие, что занимаются «справедливым спортивным делом», могут расторгнуть свои трудовые договоры, доказав обоснованное увольнение со стороны клуба. Однако этот термин достаточно широк, поэтому его можно оставить открытым для толкования судами [5].

Ограничения на свободу передвижения между профессиональными клубами после истечения срока трудового договора является еще одной актуальной проблемой, в особенности, данное положение трудового договора очень распространено в США. В большинстве случаев спортсмены могут работать везде после завершения их трудовых договоров, исключением здесь высту-

пают некоторые виды спорта, как гандбол и регби.

Что касается заработной платы, то для спортсменов, которые получают доход от своей спортивной деятельности, она имеет разные формы, включая фиксированную зарплату, призовые доходы и личные доходы, а также спонсорские сделки. В США коллективные договоры могут гарантировать минимальную заработную плату игрокам или позволить игрокам заключать смешанные трудовые договоры с фиксированной суммой и с премией по результатам работы, например, как это предусмотрено в Национальной футбольной лиге (НФЛ) [15]. В регби, крикете и некоторых спортивных лигах США верхний предел заработной платы установлен для того, чтобы способствовать равенству между командами и поддерживать процветающую конкуренцию. В новозеландском регби верхний предел заработной платы дополняется расходами на дополнительную защиту, такую как здравоохранение.

Очевидно, что проблемы возникают у спортсменов касательно рабочего времени, поскольку помимо игрового времени и спортивных тренировок в рабочее время должны включаться рекламные туры и время в пути до соревнований. Нарушение трудовых прав в этой части заключается в том, что спортсмены с так называемой «двойной карьерой» во время ежегодного оплачиваемого отпуска посвящают свободное время для тренировок в другом виде спорта, ввиду нерационального использования времени для отдыха это приводило к перенагрузкам, а отсюда вытекало несоблюдение условий заключенного трудового договора. Исследования показали, что только 30% спортсменов мирового сообщества реализовывали право на ежегодный отдых.

Учитывая необходимый высокий уровень физического и психического внимания, безопасность труда вызывает особую озабоченность в профессиональном спорте. Физическая природа спорта означает, что спортсмены подвержены травматизму больше, чем остальные категории работников. Кроме того, спортсмены в большей степени подвержены насилию, действию коррупции, мошенничеству, допингом и организованной преступностью [10. Р. 92].

Еще одной актуальной проблемой для спортсменов является выход на пенсию, поскольку шансы трудоустройства минимальны, здесь большую роль играет деятельность Национальных олимпийских комитетов

и правительств в части обучения и повышения квалификации.

Хотелось бы напомнить, что взаимодействие МОТ с миром спорта началось в 1921 года, когда Пьер де Кубертен, основатель современных Олимпийских игр, встретился с Альбером Тома, первым Генеральным директором МОТ. В ходе встречи были обсуждены вопросы только лишь важности спорта как досуга работников, но не международно-правовое регулирование вопросов труда спортсменов как отдельных категорий работников.

За все время существования МОТ не было конвенции или рекомендации, которые бы закрепили и провозгласили международные трудовые стандарты в области профессионального спорта. Единственное точечное участие МОТ в части труда можно обнаружить лишь по вопросам использования детского труда при производстве спортивной одежды, но это не имеет никакого отношения к правовому регулированию труда спортсменов.

С учетом вышесказанного, очевидны актуальные проблемы в правовом регулировании труда этой категории работников при реализации ими профессиональной карьеры, а также нарушении закрепленных прав в трудовых договорах. Поскольку современный профессиональный спорт интернационален, то следует прогрессивно развивать именно международно-правовое регулирование вопросов труда этой категории трудящихся. При этом, прежде всего, требуется установить международные стандарты их трудовых прав.

В связи с этим, на наш взгляд, целесообразно предложить разработать конвенцию МОТ, которая закрепила бы минимальные трудовые права спортсменов с последующим расширением их в трудовых договорах частно-правового характера под примерным названием Конвенция об особенностях труда в профессиональном спорте, а также соответствующую Рекомендацию с положениями, расширяющими нормы предлагаемой Конвенции.

Другим вопросом, требующим самого пристального внимания со стороны МОТ в части прогрессивного развития международного трудового права, является регламентация удаленной (дистанционной) работы. Особенно остро эта проблема обозначилась в период распространения коронавирусной инфекции (COVID-19).

Как представляется, несмотря на то, что в законодательстве ряда государств такая

форма труда получила правовое закрепление в нормативных правовых актах, МОТ следовало бы рассмотреть вопрос о возможности принятия соответствующего акта на международном уровне.

В 2020 году МОТ подготовила документ «Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей»¹. Он адресован тем работодателям, которые во время пандемии перевели сотрудников на дистанционный (удаленный) режим работы. Однако применение такой формы труда показало, что оно эффективно и после пандемии, ведь некоторые компании решили закрепить часть трудовых позиций в онлайн формате. Кроме того, как сообщает МОТ, многие организации столкнулись с трудностями: не налажен цифровой документооборот, не приспособлены правила внутреннего распорядка, не обеспечена защита конфиденциальных данных. Исследования показали, что работодателям сложно контролировать производительность труда, регулировать время отдыха и поддерживать моральный дух коллектива.

По мнению МОТ, удаленный режим работы – это способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий, при этом находясь дома. В целях настоящего руководства и в условиях пандемии COVID-19 термин «удаленный режим работы» означает исключительно удаленную работу на дому как временный, альтернативный способ организации труда. Это предполагает, что работодатели и работники несут совместную ответственность и обязательства за обеспечение непрерывной деятельности и занятости.

МОТ перечислила несколько форм удаленной работы, при этом указав, что по своей сути они являются «синонимами»:

- удаленная работа/удаленный режим работы – временная работа на дому как альтернативный способ организации труда в условиях пандемии, которую работники выполняют с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- дистанционная работа – выполнение работником трудовых функций вне места нахождения работодателя, допускающее мобильный (разъездной) характер работы;

- дистанционное присутствие – замена поездки в офис на взаимодействие по телекоммуникационным каналам связи.

Развитие информационно-коммуникативных технологий создало возможности для применения альтернативных способов организации труда, включая удаленный режим работы.

Эти термины, зачастую являющиеся синонимами, означают новые и развивающиеся способы организации труда вне производственных объектов или рабочих мест. Между ними могут быть небольшие различия. Так, одни термины могут подразумевать временный способ организации труда, а другие – постоянный. Удаленный режим работы означает дистанционную работу на дому с той разницей, что дистанционная работа может осуществляться в различных местах вне основного места работы или производственного объекта работодателя (например, предполагать мобильную работу) [13].

Дистанционное присутствие означает замену поездки на работу телекоммуникацией. Между терминами «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» есть некоторые различия, в основном в силу того, что первый обозначает более широкое понятие, не всегда заменяющее собой поездку на работу, но они относительно незначительны. В данном случае термины «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» являются синонимами.

Перевод на удаленный режим работы обычно происходит по договоренности с работником и часто сопровождается подписанием договора, определяющего условия удаленного режима работы, однако в текущей ситуации органы власти во многих странах требуют от предприятий переводить работников на него в качестве временной меры охраны здоровья.

В соответствии со статьей 19(a) Конвенции МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной сфере 1981 г., работники обязаны сотрудничать с работодателем для обеспечения безопасной и здоровой производственной среды во исполнение положений закона, коллективного договора или правил внутреннего распорядка предприятия. Работники также отвечают за соблюдение правил техники безопасности и мер по охране собственного здоровья

¹ Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. Женева. 2020.

и обеспечения безопасности других людей, используя для этого средства защиты и другое оборудование и выполняя соответствующие инструкции работодателя. Кроме того, они в соответствии с пунктом 16 Рекомендации № 164 о безопасности и гигиене труда в производственной сфере 1981 г. обязаны незамедлительно сообщать о любой опасности или проблеме в порядке, установленном работодателем. Из этого очевидно, что обязанности и ответственность работника остаются в силе даже в неформальных условиях, характерных для удаленного режима работы. Поэтому, если переход на такую форму труда обусловлен потребностью снизить распространение пандемии, работники обязаны сотрудничать с работодателем и полностью выполнять меры безопасности или соответствующие указания, проявлять разумную заботу о собственной безопасности и о безопасности других людей, соблюдая правила внутреннего распорядка предприятия.

При этом термин «здоровье» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга; он включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда. В целях сведения к минимуму профессиональных рисков работодатели должны обеспечивать, насколько это обосновано и практически осуществимо, принятие всех профилактических и защитных мер, а также в случае необходимости бесплатно предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это обосновано и практически осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья. Работодатели также обязаны предоставлять надлежащую информацию и организовывать надлежащую подготовку в вопросах охраны и гигиены труда; консультировать работников по аспектам охраны и гигиены труда, связанным с их работой; а также принимать меры при возникновении аварийных ситуаций.

Работодатели должны обеспечить работников соответствующим инструментом, материалами, оборудованием и техническими средствами, которые необходимы для выполнения заданий в условиях удаленно-

го режима работы, если иное не предусмотрено положениями трудовых договоров, коллективного договора или правилами внутреннего распорядка. При этом работодатели должны в случае необходимости также обеспечивать ремонт инструмента и оборудования. Тип требуемого для работы оборудования и оснастки зависит от профиля предприятия и характера работы. Это может быть переносной компьютер, монитор, программное обеспечение, телефон, интернет-соединение, наушники с микрофоном, доступ к удаленным прикладным программам или иное целесообразное оборудование. В других случаях для выполнения работы может требоваться поставка оборудования и установка технических устройств. Работодателям рекомендуется создать специальную службу технической поддержки (помощи) или адрес электронной почты, куда работники могут обращаться с вопросами, касающимися производственного инструмента, оборудования и технологии, для получения помощи в случае необходимости. При этом нужно ясно указать, что оборудование и инструмент, полученные от предприятия для работы в удаленном режиме, должны использоваться самим работником и только для выполнения порученной ему работы².

В соответствии с законодательством и практикой большинства стран затраты на удаленный режим работы обычно не возмещаются (хотя, например, в России они возмещаются). Однако на фоне текущей пандемии такой режим может быть обусловлен насущной необходимостью, что требует определенных затрат со стороны работников. Если законы или подзаконные нормативные правовые акты не требуют от работодателя возмещать работникам затраты на обустройство удаленных рабочих мест, работодателям рекомендуется возместить работникам обоснованные и необходимые расходы, понесенные при выполнении порученных им заданий на дому. Это может включать в себя часть затрат, связанных с оплатой услуг мобильной связи или проводного интернет-соединения; оплатой услуг интернет-провайдера; использованием личного настольного или планшетного компьютера; использованием программного обеспечения (технических средств) для телеконференций.

² ILO, Final report: Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors, GDFTWEFS/2016/9, p. 28.

При этом можно исключить расходы, понесенные удаленным работником, в основном в целях собственного удобства, которые могут включать в себя услуги высокоскоростного интернет-соединения, дополнительные мониторы, эргономичные кресла или принтеры. В правилах внутреннего распорядка необходимо указать, какие расходы возмещаются работодателем в случае удаленного режима работы. Там можно также указать, что для получения возмещения затрат, понесенных при удаленном режиме работы, нужно получить от предприятия их предварительное одобрение.

В целом, в некоторых государствах любая травма, полученная удаленным работником вследствие (в ходе) выполнения трудовых функций в течение рабочего времени в предназначенной для работы части жилого помещения, может входить в его страховку. В свою очередь в других странах страхование от несчастных случаев на работе может не предусматривать покрытие случаев при удаленном режиме работы. Это будет зависеть от национальных законов и судебных прецедентов.

Однако в зависимости от положений национального законодательства и подзаконных актов рабочее пространство работника на дому в условиях удаленного режима работы может считаться продолжением его рабочего места на производстве. Таким образом, в некоторых странах работодатель может нести ответственность за несчастные случаи, возникающие в результате или в период трудоустройства, если травма была получена работником на рабочем месте по месту жительства в рабочее время. В этом случае важными факторами обычно являются время, место и обстоятельства происшествия. Если травма произошла в обычное рабочее время в том месте, где должна выполняться работа, и была получена в тот момент, когда работник находился в процессе ее выполнения, ответственность может лечь на работодателя. Если же в соответствии с национальными законами и правилами работодатели могут быть привлечены к ответственности за несчастные случаи дома в качестве рабочего места, работодателям рекомендуется проверить условия действующего полиса, страхующего ответственность работодателя, и убедиться, что он охватывает ситуации удаленного режима работы.

Работодателю следует убедиться, что внутренние правила предприятия, касающиеся удаленного режима работы, не предполагают ответственность за травмы, полу-

ченные работником на рабочем месте на дому вне установленного рабочего времени, а также за убытки, разрушения или ущерб, нанесенный жилищу. Это включает в себя членов семьи, гостей или других лиц, которые могут получить травму в пределах или вблизи жилища работника.

В соответствии со статьей 19 (а) Конвенции МОТ № 155 работники обязаны обеспечивать защиту себя и других людей и сотрудничать с работодателем в деле реализации мер профилактики и контроля. Это включает в себя выполнение любых указаний, инструкций, участие в подготовке, организованной работодателем, следование правилам техники безопасности, соблюдение инструкций, выполнение правил гигиены и применение устройств безопасности и защитного оборудования. Работник обязан извещать работодателя, если он обнаружил у себя признаки заболевания, физического или психического расстройства, влияющего на его способность выполнять работу, а также незамедлительно сообщать своему руководству о любом несчастном случае. Кроме того, работник обязан поддерживать регулярную связь со своим работодателем и извещать его о любых рисках здоровью и безопасности, возникающих у него дома, или о необходимости изменить условия работы на дому. Помимо вопросов охраны труда и здоровья, удаленный режим работы предполагает сохранение за работниками обязанностей и ответственности общего характера, включая закрепленные соответствующими актами национального законодательства о труде и занятости, условиями коллективного или трудового договора.

Очевидно, что при дистанционном труде проблему вызывает оценка эффективности проделанной работы. Так, производительность труда удаленных работников, как правило, вызывает два вопроса. Одних работодателей волнует, «работают ли работники вообще», а других – «насколько эффективно они работают». При этом измерить производительности труда удаленных работников обычно не сложнее, чем физически присутствующих работников, а процедура этого практически ничем не отличается. Удаленные группы работников при правильном управлении ими могут работать гораздо более эффективно, чем в условиях физического контроля, поскольку предприятия должны измерять производительность труда работника с помощью объективных показателей, а не по «времени физического присутствия в производственном помещении».

Важным критерием эффективной дистанционной работы со стороны работодателя является содействие оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни. Несмотря на то что национальное законодательство может предусматривать меры, которые способствуют сочетанию трудовой и личной жизни, работодателям рекомендуется: установить четкие ожидания в отношении рабочего времени и предоставить работникам право и возможность самим устанавливать границы своего рабочего графика; содействовать здоровому образу жизни и оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни, в том числе с помощью регулярных перерывов и отдыха, физических упражнений и пребывания на свежем воздухе; оказывать психологическую помощь работникам в случае конфликта между трудовой и личной жизнью; руководствоваться положениями действующего законодательства, подзаконных актов или соответствующих правил, способствующих оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни, например издаваемых департаментом по вопросам охраны труда и здоровья или департаментом по вопросам психического здоровья.

Противодействие пандемии COVID-19 стало, среди прочего, экспериментом по масштабному переходу на удаленный режим работы. Хотя некоторые работы невозможно выполнять в условиях дома, вспышка COVID-19 ускорила тенденции перехода на дистанционную работу – возможно, на длительную перспективу. Работодатели и работники с большой долей вероятности приспособятся к удаленному режиму, освоятся с работой в этих условиях, научатся пользоваться информационно-коммуникативными технологиями для удаленного выполнения работы и осознают преимущества этого. Возможно, в период удаленного режима работы работникам даже удастся достигнуть прежнего или повышенного уровня производительности труда. По данным опроса, проведенного в США и охватывающего более 1200 кадровых работников, переведенных на удаленный режим работы в период пандемии, почти половина опрошенных выразили желание продолжать работать в удаленном режиме, причем более 45 % из них указали, что их работодатели активно занимаются этим вопросом или не против такой стратегии. При этом до пандемии 40 % респондентов регулярно работали дистанционно не менее одного дня в неделю [16].

Оценивая вышесказанное, в качестве совершенствования международных трудовых

норм, на наш взгляд, целесообразно разработать проект Конвенции МОТ, касающейся особенностей удаленного режима работы. В этом документе следует особое внимание уделить защите трудовых прав дистанционных работников, тем самым выделив их как одну из новых категорий работников, чего на данный момент не существует в рамках МОТ.

Рассмотренное руководство МОТ для работодателей об удаленном режиме работе 2000 г. содержит Приложение, которое является шаблоном правил удаленного режима работы, включающее цель, предмет и сферу применения, а также условия перевода на удаленный режим работы. В том числе в шаблоне конкретизируются вопросы оплаты труда и рабочего времени, а также охрана труда и здоровья удаленных работников. Ключевые положения данного Приложения могли бы быть взяты за основу для выработки нового международно-правового акта.

При этом хотелось бы напомнить, что в рамках МОТ действует Конвенция № 177 о надомном труде 1996 г., в соответствии с которой термин «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; за вознаграждение; с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы.

Дистанционный труд и надомная работа выполняются вне места нахождения работодателя. Однако, несмотря на этот общий признак, дистанционный труд и надомная работа – это разные правовые явления, и каждое из них имеет свои особенности.

Поскольку надомник и дистанционный работник по существу являются не тождественными понятиями с точки зрения права, поэтому мы Конвенция № 177 не может быть распространена на регулирование труда дистанционных работников.

В частности, надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В свою очередь дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, под которой понимается выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета.

Из определений ясно, что надомники, как правило, занимаются производством продукции на дому. Это чаще всего швеи, упаковщики, сборщики и пр. Дистанционные сотрудники же занимаются в основном интеллектуальным или творческим трудом, причем не обязательно дома – они могут выполнять трудовую функцию где им удобно.

Результаты исследования

1. Взаимодействие МОТ с миром спорта началось в 1921 года, когда Пьер де Кубертен, основатель современных Олимпийских игр, встретился с Альбером Тома, первым Генеральным директором МОТ. В ходе встречи были обсуждены вопросы только лишь важности спорта как досуга работников, но не международно-правовое регулирование вопросов труда спортсменов как отдельных категорий работников.

2. В национальном законодательстве многих государств профессиональные спортсмены выделены в отдельную категорию, поскольку их труд специфичен и имеет ряд особенностей. За все время существования МОТ не было конвенции или рекомендации, которые бы закрепили международные трудовые стандарты в области профессионального спорта.

3. Очевидны актуальные пробелы в правовом регулировании труда профессиональных спортсменов при реализации ими спортивной карьеры, а также нарушении закрепленных прав в трудовых договорах, в частности, касательно режима рабочего времени спортсменов, заработной платы, оснований прекращения трудовых отношений, свобода труда при выборе нового работодателя.

4. Авторами предложено разработать конвенцию МОТ, которая закрепила бы минимальные трудовые права спортсменов с последующим расширением их в трудовых договорах частного-правового характера под примерным названием Конвенция об особенностях труда в профессиональном спорте, а также соответствующую Рекомендацию с положениями, расширяющими нормы предлагаемой Конвенции.

5. В законодательстве ряда государств дистанционный труд получил правовое закрепление в нормативных правовых актах, в связи с этим МОТ следовало бы рассмотреть вопрос о возможности принятия соответствующего акта на международном уровне.

6. МОТ ввела понятие не только дистанционная работа, но и дистанционное присутствие, что означает замену поездки на работу телекоммуникацией. Между терминами «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» есть некоторые различия.

7. Дистанционный труд и надомная работа выполняются вне места нахождения работодателя. Однако несмотря на этот общий признак, дистанционный труд и надомная работа – это разные правовые явления, и каждое из них имеет свои особенности.

8. В качестве совершенствования международных трудовых норм, на наш взгляд, целесообразно разработать проект Конвенции МОТ, касающейся особенностей удаленного режима работы. В этом документе следует особое внимание уделить защите трудовых прав дистанционных работников, тем самым выделив их как одну из новых категорий работников, чего на данный момент не существует в рамках МОТ.

Заключение

Перспективы развития и совершенствования международных стандартов в сфере трудовых прав человека представляют будущее сферы труда на международном уровне. Анализ деятельности МОТ показывает, что в настоящее время четко обозначены намерения Организации по совершенствованию международно-правовых норм о труде. На наш взгляд, развитие международных стандартов в сфере трудовых прав человека должно быть направлено на выработку новых современных международно-правовых актов по вновь открывшимся и актуальным вопросам. Вне всякого сомнения, труд профессиональных спортсменов и удален-

ных работников является таковым и требует скорейшего разработки современных

универсальных стандартов.

международно-правовых

Литература:

1. Лушников М.В., Лушникова А.М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. М., 2011.
2. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров (кроме особенностей заключения и расторжения трудового договора). URL: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/115>.
3. Столетие МОТ: юбилейный год. URL: <https://www.ilo.org>.
4. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. Женева. 2020.
5. Anderson J. Arbitration, negotiation and contracts in sport. In M. Barry et al. (eds), op. cit., 2016.
6. Causa Sport News: Fall Vanessa Sahinovic: Verunglückt als Arbeitnehmerin, 24 May 2017.
7. European Commission: EU Guidelines on Dual Careers of Athletes: Recommended policy actions in support of dual careers in high-performance sport, 2012.
8. FICA: FICA men's professional cricket global employment report 2017.
9. FICA: FICA women's global employment market report and survey 2018.
10. Fischetti M. Leg and head injuries are frequent at the Olympics // Scientific American. August, 2012. Vol. 307. No. 2.
11. Keller B. The regulation of professional football at the European Union level: Towards supranational employment relations in the football industry? In M. Barry et al. (eds), op. cit., 2016.
12. Messenger J. C. (ed.), Telework in the 21st Century, an Evolutionary Perspective // ILO Future of Work series, (Edward Elgar and ILO, 2019).
13. Salminen V. UFC fighters are taking a beating because they are misclassified as independent contractors: an employee classification would change the fight game for the UFC, its fighters, and MMA // Pace Intellectual Property, Sports & Entertainment Law Forum. Vol. 7. 2017. Issue 1.
14. Solow J. and Von Allmen P. Performance expectations, contracts and job security. In M. Barry et al. (eds), op. cit., 2016.
15. The Society for Human Resource Management (SHRM). Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes, 30 April 2020.
16. White B. The lasting impact of a professional wrestling career and the need to unionize // Fordham Intellectual Property, Media and Entertainment Law Journal. 10 Apr. 2019.

CURRENT AREAS OF INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION ACTIVITY FOR THE PROGRESSIVE DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL LABOR LAW

Introduction. The article presents an analysis of the current activities of the International Labor Organization (hereinafter referred to as the ILO) on the unification of existing and the development of the latest international labor standards for two categories of workers. In particular, we would like to draw attention to the lack of international legal labor standards for professional athletes and the necessary norms to protect their labor rights. In international law, there are a number of universal and regional international legal acts dedicated to professional sports, for example, the International Convention against Apartheid in Sports of 1985, the International Convention against Doping in Sports of 2005, the Council of Eu-

rope Convention against Doping of 1989. However, there are no issues of regulating the work of athletes and protecting their labor rights in international legal acts.

Another issue that requires the closest attention from the ILO in terms of the progressive development of international labor law is the regulation of remote (remote) work. The article examines various forms of remote work, and also presents a comparative legal analysis of the status of a homemaker and a remote (remote) worker in accordance with ILO documents.

Materials and methods. The methodological basis of the study was the following general scientific and special methods of cognition of legal phenomena

and processes: the method of system-structural analysis; formal-logical method.

Research results. As a result of the research, the authors found that there is a need to develop an ILO Convention, as well as an appropriate Recommendation that would consolidate the minimum labor rights of athletes with their subsequent extension in employment contracts of a private legal nature. Regarding the legal regulation of remote work, the authors also propose to allocate remote workers into a separate category of workers on a par with homeworkers and domestic workers.

Discussion and conclusion. In modern professional sports, workers of various nationalities are represented, consequently, the ILO needs to progressively develop new international standards for the labor rights of athletes at a universal level, in particular, it

is proposed to adopt a Convention on the peculiarities of work in professional sports. Since a homeworker and a remote worker are essentially not identical concepts, therefore, the ILO Convention No. 177 on Home Work of 1996 cannot be extended to regulate the work of remote workers, therefore it seems appropriate to develop an appropriate Convention.

Damir K. Bekyashev,
Doctor of Law, Professor, International Law
Chair, MGIMO University, Russia

Valentina G. Mikrina,
PhD in Law, Associate professor,
Public Law Chair, Odintsovo branch,
MGIMO University, Russia

Ключевые слова:

прогрессивное развитие международного
трудового права, труд спортсменов,
труд дистанционных работников,
Международная организация труда,
международные трудовые стандарты

Keywords:

progressive development of international labor
law, athletes' labor, remote workers' labor,
International Labor Organization, international
labor standards

References:

1. Lushnikov M.V., Lushnikova A.M., 2011. Mezhdunarodnoe i sravnitel'noe trudovoe pravo i pravo social'nogo obespecheniya. [International and comparative labour law and social security law]. Moscow.
2. Osobennosti regulirovaniya truda sportsmenov i trenerov (krome osobennostej zaklyucheniya i rastorzheniya trudovogo dogovora) [Peculiarities of labour regulation for athletes and coaches (except for the specifics of concluding and terminating an employment contract)]. URL: <https://xn--80akibcicpdbez7e2g.xn--p1ai/reminder/115>.
3. Stoletie MOT: yubilejnyj god [Centenary of ILO: anniversary year]. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_644599/lang--ru/index.htm.
4. Udalennyj rezhim raboty v usloviyah pandemii COVID-19: rukovodstvo dlya rabotodatelej [Remote work during Covid-19 pandemic: guidance for employers]. Zheneva. 2020.
5. Anderson J., 2016. Arbitration, negotiation and contracts in sport. In M. Barry et al. (eds), op. cit.
6. Causa Sport News: Fall Vanessa Sahinovic: Verunglückt als Arbeitnehmerin, 24 May 2017.
7. European Commission: EU Guidelines on Dual Careers of Athletes: Recommended policy actions in support of dual careers in high-performance sport, 2012.
8. FICA: FICA men's professional cricket global employment report 2017.
9. FICA: FICA women's global employment market report and survey 2018.
10. Fischetti M., 2012. Leg and head injuries are frequent at the Olympics. *Scientific American*. Vol. 307. No. 2.
11. Keller B., 2016. The regulation of professional football at the European Union level: Towards supranational employment relations in the football industry? In M. Barry et al. (eds), op. cit.
12. Messenger J.C. (ed.), 2019. Telework in the 21st Century, an Evolutionary Perspective. *ILO Future of Work series*, (Edward Elgar and ILO).
13. Salminen V., 2017. UFC fighters are taking a beating because they are misclassified as independent contractors: an employee classification would change the fight game for the UFC, its fighters, and MMA. *Pace Intellectual Property, Sports & Entertainment Law Forum*. Vol. 7. Issue 1.
14. Solow J. and Von Allmen P., 2016. Performance expectations, contracts and job security. In M. Barry et al. (eds), op. cit.
15. The Society for Human Resource Management (SHRM). Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes, 30 April 2020.
16. White B., 2019. The lasting impact of a professional wrestling career and the need to unionize. *Fordham Intellectual Property, Media and Entertainment Law Journal*. 10 April.