

Зайцева Лариса Владимировна,
доктор юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права
и предпринимательства Института государства и права
Тюменского государственного университета
l.v.zajceva@utmn.ru

ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА СТАБИЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧИТЕЛЬНЫХ МЕР В СВЯЗИ С ПАНДЕМИЕЙ

УДК 249.2

Аннотация. Глобальная пандемия повлекла за собой серьезные социальные последствия. Цель статьи — обобщить мировой опыт противодействия негативным последствиям для рынка труда и трудовых отношений. Для этого анализируются меры, предпринятые государственными властями в Российской Федерации, США, Германии, Канаде, Турции, Индии, Китае и других странах. Исследуются законодательные акты и научные статьи авторов различных стран. Таким образом, основной метод настоящего исследования — компаративистика, а также методы анализа нормативных актов, обобщения результатов зарубежных исследователей и систематизации данных в форме классификации мер по снижению социальных рисков в сфере труда. В результате выявлены общие для многих стран направления правового воздействия на рынок труда и трудовые отношения в условиях глобальной пандемии. Представлены примеры введения отдельных мер в различных странах мира. На их основе предложена классификация, актуальная для всех стран. Сделан вывод о том, что меры по стабилизации трудовых отношений можно разделить на меры по расширению дистанционной работы, внеочередному предоставлению отпусков, субсидированию зарплаты государством, установление ограничений на увольнения и повышению льгот безработным и некоторые другие.

Ключевые слова: трудовые отношения, COVID-19, дистанционная работа, время отдыха, безработица, заработная плата, охрана труда.

Larisa V. Zaitceva,
Doctor of Sciences in Law; Head of the Department of Labor Law
and Entrepreneurship, University of Tyumen
l.v.zajceva@utmn.ru

LEGAL MEANS TO STABILIZE LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF RESTRICTIVE MEASURES IN CONNECTION WITH THE PANDEMIC

Abstract. The global pandemic has had serious social consequences. The purpose of the article is to summarize the world experience of countering negative consequences for the labor market and labor relations. For this purpose, the measures of such States as the Russian Federation, the United States of America, Germany, Canada, Turkey, India, China and other countries are analyzed. Legislative acts and scientific articles of authors from different countries are studied. The main method of this research is comparative studies, as well as methods for analyzing regulations, summarizing the results of foreign researchers, and systematizing data in the form of classification of measures to reduce social risks in the labor sphere. As a result, we have identified common areas of legal impact on the labor market and labor relations in many countries in the context of a global pandemic. Examples of the introduction of individual measures in different countries of the world are presented. Based on them, a classification is proposed that is relevant for all countries. It is concluded that measures to stabilize labor relations can be divided into measures to expand remote work, provide extraordinary leave, subsidize wages by the state, set restrictions on dismissals and increase benefits for the unemployed, and some others.

Keywords: labor relations, COVID-19, remote work, rest time, unemployment, wages, labor protection.

Новая коронавирусная инфекция, повлекшая за собой всемирную пандемию, вынудила подавляющее большинство стран вводить разнообразные ограничения, направленные на минимизацию рисков передачи вируса от человека к человеку. В результате, правительствами разных стран объявлялся локдаун, как режим полного или частичного ограничения социальных контактов. Он, в свою очередь, привел к существенному снижению спроса на товары и услуги и многочисленным экономическим потерям. По данным МВФ, спад мировой экономики по итогам 2020 г. составит 3% [3].

Во время пандемии во всех странах наблюдался рост безработицы. Уже в апреле 2020 г. она подскочила по сравнению с февралем в странах-членах ОЭСР с 5,2 до 8,5%, в США — с 3,5 до 14,4%, в Китае за месяц (с января по февраль) — с 5,3 до 6,2% [2].

В такой ситуации все государства были вынуждены оперативно реагировать на новые вызовы для рынка труда и стабильности социально-экономического положения. Наиболее уязвимой закономерно оказалась стабильность трудовых отношений. Анализируя срочно предпринимаемые разными государствами законодательные меры, можно выделить следующие направления текущих изменений трудового законодательства, связанные с предотвращением распространения коронавирусной инфекции и приспособлением рынка труда к функционированию в условиях полного или частичного локдауна.

1. Первая, очевидная и наиболее распространенная мера — введение дистанционной работы для работников, которые ранее дистанционно не работали [12]. Хотя в значительном числе стран до настоящего момента существовали в том или ином виде специальные нормы, регулирующие труд дистанционных работников, но возникла срочная проблема установления механизма временного ее введения для работников, связанных с работодателем типичными трудовыми отношениями. Наиболее распространенной проблемой здесь стали вопросы оформления такого изменения. Кроме того, установление дистанционного характера труда максимально актуализировала проблему защиты времени отдыха в условиях существующей постоянной электронной коммуникации между сторонами трудового договора в условиях фактического гибкого графика и отсутствия у работодателя возможностей постоянного контроля за работником [11], а также вопросы информационной безопасности и обучения основным ее правилам работников, которые только начали работать удаленно [10]. В любом случае, справедливым представляется мнение о том, что расширение дистанционной работы останется важной тенденцией на рынке труда и после завершения пандемии [6], ее долгосрочным последствием.

2. Поскольку далеко не всех работников можно обеспечить работой дистанционно, встал вопрос о сохранении кадрового потенциала за счет направления работников в отпуска, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы. Основная организационная проблема в этой связи — получение от работника согласия на внеочередное предоставление оплачиваемого отпуска в период, когда его придется проводить дома в изоляции, и тем более — получение согласия на отпуск без сохранения заработной платы, которое в большинстве правовых систем не допускается без согласия работника. Например, как и в России, в Турции закон запрещает принуждать работников к неоплачиваемому отпуску [16]. В отдельных странах принимались решения, позволяющие отправлять работников в очередной оплачиваемый отпуск по инициативе работодателя [13]. Но такая мера имеет явно кратковременный эффект. Другие страны столкнулись с необходимостью корректировать ранее установленные правила по оплате отпусков, предоставляемых за счет средств социального страхования. Например, в США в Штате Калифорния указом губернатора был отменен стандартный недельный неоплачиваемый период ожидания выплаты для получения пособий через государственные мандатные программы, предусматривающие, в числе прочего, и оплату отпуска по семейным обстоятельствам [13]. На федеральном же уровне в США был принят закон, предоставляющий квалифицированным работникам право на оплачиваемый по болезни отпуск — «экстренный семейный медицинский отпуск» [14]. Что касается неоплачиваемых отпусков, то в странах, где отсутствует законодательное ограничение оснований увольнений, например, в США, возможность быть отправленным в неоплачиваемый отпуск как альтернатива увольнению рассматривается как благо и дополнительная гарантия и может предоставляться только квалифицированным работникам, нуждающимся в отпуске по причине их собственного серьезного заболевания или серьезного заболевания члена их семьи [13].

3. В тех случаях, когда невозможно обеспечить работника работой и предоставить ему отпуск на законных основаниях, возникает вопрос о вынужденном простое или временном приостановлении работы. Здесь государственные решения характеризовались большим разнообразием. С одной стороны, можно вспомнить о российском решении, когда Президентом РФ были объявлены нерабочие оплачиваемые дни [5], ранее неизвестные системе российского трудового права, и породившие большое

количество вопросов о том, из каких источников, особенно в частном бизнесе, оплачивать сохраняемую зарплату; как определять ее размер, учитывая, что в этот период, например, работник не занят во вредных или других особых условиях труда, влияющих на размер его заработной платы.

С другой стороны, в некоторых странах предусмотрен режим временного приостановления работ, например, в Канаде. Там коллективные договоры могут предусматривать выплату пособий на этот случай из различных фондов социального страхования, чаще из средств фондов социального страхования от безработицы (в том числе и для самозанятых), или из фондов страхования от временной нетрудоспособности по болезни, инвалидности или при необходимости ухода за больным членом семьи (США, Калифорния). Интересно, что получатель пособия в связи с временной приостановкой работ в Канаде сохраняет место работы и по требованию работодателя обязан к ней вернуться. При этом в стране нет достаточных гарантий возвращения на работу при сохранении прежних условий, в том числе размера заработной платы. И хотя в связи с COVID-19 власти Канады предприняли ряд шагов, обеспечивающих сохранение зарплаты на прежнем уровне, фактически из-за сложившейся практики бонусов по итогам работы или других негарантированных выплат, фактический размер зарплаты падает, что стало новой проблемой [8].

4. Поскольку прямые предписания государства о сохранении рабочих мест, а особенно зарплаты, не являются эффективными из-за неопределенности источника финансирования их выполнения, в некоторых странах принимались решения о частичном государственном субсидировании заработных плат. Такие выплаты были установлены в РФ для малого бизнеса при соблюдении получателями определенных условий. Аналогичные шаги предпринимались и в других государствах. Например, в Канаде и на Украине. На Украине малым и средним предприятиям установлена субсидия на зарплату в размере минимальной оплаты труда. При этом вводимый механизм не был в достаточной степени продуман, что создало препятствия для потенциальных получателей, снижая уровень эффективности такой меры [9].

5. Если перечисленные меры по сохранению рабочих мест не обеспечивали достижения поставленной цели, то неизбежно представлялось увольнение работников. Увольнения носили достаточно массовый характер, о чем свидетельствуют вышеприведенные цифры роста безработицы. Для снижения темпов роста безработицы органы государственной власти предпринимали попытки, призванные приостановить массовые увольнения. В Турции в связи с пандемией предусмотрели временный запрет на увольнения по инициативе работодателя, за исключением увольнений, связанных с дисциплинарными проступками [1]. В Индии вводился временный мораторий на увольнения по отдельным основаниям, что при низком общем уровне соблюдения трудового законодательства в стране, не стало мерой достаточно результативной [7]. Вместе с тем, аналогичная мера в Китае, где были временно запрещены увольнения в связи сокращением штатов, учитывая высокий уровень исполнительской дисциплины, имела определенные положительные результаты, правда, в условиях, когда эти меры распространялись исключительно на жителей городов, не касаясь внутренних трудовых мигрантов. Поэтому общую ситуацию на рынке труда Китая достаточно трудно оценить, поскольку большая часть внутренних трудовых мигрантов (сельские жители, работающие в городах) не учитывается при оценке официальной безработицы и не получает право на пособие [4].

6. Высвобождение значительного числа работников поставило проблему повышения их поддержки в связи с безработицей. В РФ были срочно введены правила, временно повышающие круг безработных, имеющих право получать пособие по безработице в максимальном размере с повышением периода выплаты. Закон США «О коронавирусной помощи» от 27 марта 2020 г. расширил дополнительное финансирование пособий по безработице для всех работников, включая самозанятых, временно увеличил периоды выплат и варианты покрытия [13]. В Турции для уволенных в связи с пандемией введен льготный порядок исчисления пособий по безработице при снижении требований к стажу, увеличены сроки выплаты и т.п. [16]

7. Помимо перечисленных мер, пандемия коронавируса поставила перед трудовым правом и другие вопросы, требующие немедленного разрешения. Это вопросы приспособления существующих трудовых стандартов и установленных правил применительно к сложившейся ситуации. Особенно это касается потребности приспособления и применения норм по охране труда к ситуации распространения коронавирусной инфекции. Как в этих условиях обеспечивать оценку производственных рисков? Как действительно обеспечить соблюдение социальной дистанции на рабочих местах, где работы продолжают? Как и в каком порядке обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты? Могут ли работники отказываться от командировок [15] или работы, которая требует проезда к месту работы на общественном транспорте, если есть все основания считать, что в условиях пандемии здоровье работника подвергается опасности?

С другой стороны, абсолютно обоснованно поднимаются проблемы допустимости и необходимости раскрытия работником информации о своем здоровье и диагнозе COVID, что приходит в противоречие с устоявшимися принципами конфиденциальности и недопущения дискриминации [6].

Пожалуй, эти и многие подобные вопросы вынуждены решать сегодня все работодатели, продолжая функционировать в условиях повышенного риска для здоровья людей, пытаясь не допустить своего финансового краха, выбирая управленческие решения в условиях максимальной ситуационной и правовой неопределенности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лютов Н.Л. Защита населения, работодателей и рынка труда в условиях пандемии: Россия в глобальном контексте [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15, № 8. С. 108-117.
2. Мачавариани Г.И. Мировая экономика в условиях пандемии [Электронный ресурс] // ИМЭМО РАН. 28.09.2020. URL: <https://www.imemo.ru/news/events/text/mirovaya-ekonomika-v-usloviyah-pandemii> (Дата обращения: 22.10.2020).
3. Медведев сравнил спад мировой экономики от пандемии с войной [Электронный ресурс] // ИА REGNUM. URL: <https://regnum.ru/news/economy/2983824.html> (Дата обращения: 22.10.2020).
4. Работа в Китае в условиях пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://prc.today/rabota-v-kitae-v-usloviyah-pandemii> (Дата обращения: 22.10.2020).
5. Черных Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15, № 5. С. 151-159.
6. Kohn A., Albano M., Hayday C.F., Pianko H. United States: The Gig Is Up? COVID-19 & Remote Work Trend Toward Growth In Gig Labor*, Mondaq Business Briefing (June 8, 2020 Monday).
7. Sood A., Nath P. Labour Law Changes: Innocuous Mistakes or Sleight of Hand? Economic & Political Weekly (May 30, 2020).
8. Lublin D. Layoffs, salary, EI and more: Your coronavirus and employment questions answered; Employment lawyer Daniel Lublin answers some frequently asked questions employees have about how coronavirus affects their jobs, Breaking News from globeandmail.com (July 21, 2020 Tuesday).
9. Dentons (April 14, 2020 Tuesday). Ukraine amends Labor and Employment Laws during the COVID-19 pandemic. Newstex Blogs JD Supra.
10. Foley & Lardner LLP (March 17, 2020 Tuesday). Managing the Commercial Impact of the Coronavirus: Implications for Remote Working and Data Security. Newstex Blogs JD Supra [Electronic resource]. URL: <https://advance.lexis.com/api/document?collection=news&id=urn:contentItem:5YFG-T771-JCMN-Y3HY-00000-00&context=1516831> (Date of Access: 22.10.2020).
11. Vanderklippe N. Coronavirus outbreak thrusts China into mass experiment in remote work, The Globe and Mail (Canada), REPORT ON BUSINESS; Pg. B1 (February 21, 2020 Friday).
12. Staff Reports (March 24, 2020 Tuesday). Working from home: Has coronavirus shown that remote work is the future? | Pro/Con. Philly.com [Electronic resource]. URL: <https://advance.lexis.com/api/document?collection=news&id=urn:contentItem:5YHD-2H51-JC6P-C1FR-00000-00&context=1516831> (Date of Access: 22.10.2020).
13. Teresa A. Mcqueen (2020) Feature: Options for Workers During a Pandemic. 62 Orange County Lawyer 40.
14. The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES) (March 27, 2020) [Electronic resource]. URL: <https://www.congress.gov/116/bills/hr748/BILLS-116hr748enr.pdf> (Date of Access: 12.08.2020).
15. The Coronavirus in the International Workplace — How Do Multinational Employers React Appropriately? Orrick — Global Employment Law Group, Newstex Blogs JD Supra (February 18, 2020 Tuesday).
16. Mansur Yu. Özer and Hande Pat, Turkey: The Fight Against Coronavirus In The Workplace: A Data Protection And Employment Law Perspective (Part 2), Mondaq Business Briefing (April 13, 2020 Monday).