

ПРОБЛЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье акцентировано внимание на соблюдение трудовых прав работников со стороны государственных органов власти и управления в условиях действия ограничений, связанных с COVID-19. Подчеркнуто, что государственные органы принимали решения так или иначе связанные с минимизацией рисков для работников и работодателей, а также создание возможностей для соблюдения их трудовых прав.

Ключевые слова: сфера труда, структуры занятости, права работников, условиями труда, удаленная работа,

Трудовые отношения предполагают взаимозависимость друг от друга работодателя и работников, на специфику развития которых существенное влияние оказывает внешняя среда. С момента распространения коронавирусной инфекцией COVID-19 для ее сдерживания необходимо было введения определенных мер и методов, повлиявших на соблюдение прав и свобод работника, в том числе на режим и продолжительность рабочего времени для различных хозяйственных субъектов (представителей бизнес элиты, субъектов малого и среднего бизнеса [Золотухин, 2020; Золотухин, 2021; Козырева, Степанцова, 2018]). Особую актуальность это имеет в на региональном уровне, в частности, в угледобывающих регионах [Батиевская, Соколовский, 2022; Киселева, Михайлов., Михайлова, 2020; Gafarov, Gafarova , Belkov, Bikmetov, Zolotukhin, 2021].

Для сдерживания распространения вируса предпринимались такие меры, рекомендованные Всемирной организацией здравоохранения, как физическое дистанцирование, закрытие большинства предприятий, организаций и др. В рамках поиска оптимальных решений «глобальная пандемия COVID-19 не только потребовала от Правительства Российской Федерации и бизнеса принятия срочных мер, но и стала дополнитель-

ным стимулом для ускорения трансформации сферы труда» [Сотрудники, 2021, С. 12]. Для сдерживания распространения вируса в России были приняты различные меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе и перевод на дистанционный режим работы, которые носили императивный характер и распространялись на большинство организаций и предприятий.

На напряженную ситуацию в сфере защиты трудовых прав в декабре 2020 года обратила внимание уполномоченный по правам человека Т. Москалькова. По ее мнению, более половины обращений к уполномоченному по правам человека «содержали претензии к работе службы занятости и просьбы о помощи в сложной жизненной ситуации гражданам, лишившимся работы. Вторая группа обращений охватывает обращения в связи с условиями труда, включая жалобы на неправомерные, по мнению заявителей, действиями работодателя, связанные с организацией работы в период пандемии. Заявители выражали несогласие с решениями работодателя по организации «удаленной» работы, указывали на требования работодателя под угрозой увольнения продолжать трудовую деятельность в нерабочие дни, отказы в предоставлении отпусков, понуждение уйти в отпуск [Татьяна, 2020].

Существует констатация того факта, что «ограничительные меры, ставшие необходимыми для сдерживания распространения COVID-19, привели к замедлению экономической деятельности и нарушили привычный порядок жизни, но вместе с тем дали почву для надежды на лучшее, иное будущее. В некоторых местах уровень загрязнения воздуха настолько упал, что люди впервые в жизни смогли дышать чистым воздухом, увидеть небо над головой и чистые водоемы или ходить пешком и ездить на велосипеде, не подвергая себя опасности. Использование цифровых технологий ускорило процесс появления новых видов организации труда и коммуникации, что выразилось в экономии времени, которое до этого люди трати-

ли на поездки на работу, переходе на более гибкие формы обучения, внедрении удаленных медицинских консультаций и просто позволило людям больше времени уделять семье» [Програмное, 2020].

В данной ситуации работодателям и работникам пришлось адаптироваться к новым социально-экономическим условиям, а также правовым ограничениям, связанным с пандемией [Неупокоева, 2021; Короленко, Лазарева, Съедина, 2021; Ляховченко, Никоненко, Съедина, 2021]. Прежде всего, это касается наличие возможности (государство гарантировало их [Указ, 2020; Письмо, 2020; Распоряжение, 2020; Постановление, 2020 и т. д.]) достижение консенсуса [Золотухин, 2005; [Золотухин, 2006] в трудовых отношениях, в том числе, сохранение рабочих мест в условиях сложной экономической ситуации.

Для защиты трудовых прав 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ были внесены изменения в ТК РФ о регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника [ТК РФ, 2001]. Законодательство предусматривает, что «срок временной дистанционки не может превышать периода чрезвычайной ситуации, которая стала причиной смена формата работы. Работодателю для перевода не нужно получать согласие от своих работников. Но зато он обязан предоставить сотрудникам все необходимые технические средства, чтобы трудящиеся могли выполнять свои рабочие функции из дома. Конечно, работники могут воспользоваться своим компьютером для работы или взять его в аренду, но тогда они имеют право получить компенсацию и возместить расходы [Правила, 2022].

В результате произошло изменение структуры занятости, в том числе по творческим профессиям. Обращается внимание, что «наиболее распространенными творческими профессиями являются специалисты по рекламе и маркетингу и разработчики программного обеспечения: в 2020 г. в них были заняты 824,0 и 616,3 тыс. человек соответственно. На эти две группы пришлось около 43% занятости в творческих профессиях, и именно в них

фиксировался наибольший прирост численности в 2020 г. По отношению к уровню 2019 г. количество рекламщиков и маркетологов выросло на 18,9%, программистов — на 14,3%. При этом сокращалась занятость в таких традиционно творческих профессиях, как фотографы, краснодеревщики и рабочие родственных занятий» [Эффекты, 2021].

По данным института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ «внутренние затраты организаций на создание, распространение и использование цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг (включая затраты на исследования и разработки в области цифровых технологий) составили 2,3 трлн руб., или 2,1% ВВП. По сравнению с 2019 г. их объем в фактических ценах снизился на 7,8%, в то время как расходы населения на использование цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг за этот период выросли на 9,7%, достигнув 1,8 трлн. руб. (Рис. 1)» [Пандемия, 2021].

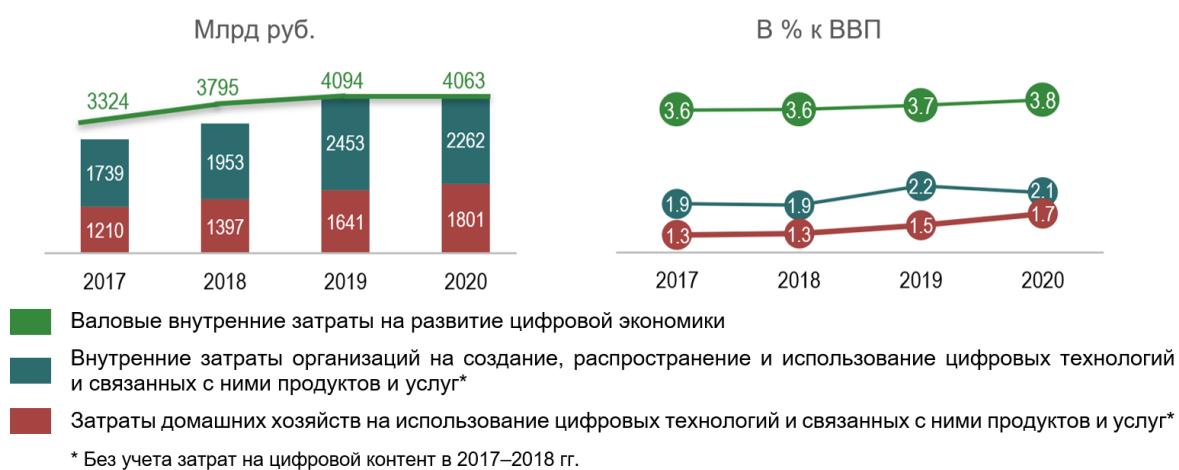


Рисунок 1 Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики

В. Ю. Ляшок подчеркивает, что последствия пандемии и санкций 2022 года оказали несущественное влияние, а «большинство работников смотрят в будущее со сдержаным оптимизмом; 78% работников оценивают риск потерять работу в следующем месяце как низкий или очень низкий; 73% работающих респондентов предполагают, что их заработка плата в марте не изменится или даже вырастет; 80% работников считают, что

в марте они будут трудиться как обычно, тогда как 3% считают, что могут потерять работу; 7% – затруднились ответить; оставшиеся 9% считают, что их переведут на различные варианты отпуска или сокращенного рабочего дня» [Ляшок, 2022]..

Подчеркивая, что, согласно принятым поправкам, работодатель может по своей инициативе перевести сотрудников временно на удаленную работу, если для этого есть серьезные причины, которые могут тем или иным образом угрожать жизни людей. Также причиной для перевода может служить решение органов местного самоуправления. При этом законодательство предусматривает, что срок временной дистанционки не может превышать периода чрезвычайной ситуации, которая стала причиной смены формата работы. Работодателю для перевода не нужно получать согласие от своих работников. Но зато он обязан предоставить сотрудникам все необходимые технические средства, чтобы трудящиеся могли выполнять свои рабочие функции из дома. Конечно, работники могут воспользоваться своим компьютером для работы или взять его в аренду, но тогда они имеют право получить компенсацию и возместить расходы.

Исследования ВЦИОМа подчеркивают, что «каждый второй россиянин (52%), работающий удаленно или комбинированно, считает, что плюсов и минусов в таком формате работы примерно поровну. Каждый четвертый (25%) нашел больше плюсов в удаленном режиме работы, а каждый пятый – больше минусов (20%). Женщины чаще мужчин видят плюсы в удаленном формате работы (30% vs 22%). Большинство россиян (84%), кто раньше работал преимущественно в комбинированном режиме или ездил на работу, при переходе на удаленный формат не сменили место проживания [Удаленная, 2021]. По мнению К. Фрумкина, «в идеальном правовом государстве главным источником информации об источниках насилия является право. На противоположном полюсе находится нестабильная политическая система без долгосрочных «правил игры», в которой

всякому участнику приходится каждый день заново, на основе самой разной, не всегда определенной информации оценивать, кто сейчас «в силе», а кто в опале» [Фрумкин, 2022].

В конечном итоге, необходимо подчеркнуть, что выбор мер зависел от конкретного работодателя, в том числе от его финансовой ситуации. Это могло быть: перевод работника на дистанционную работу с сохранением оплаты, оформление простоя (если обеспечить работой не получается), изменение режима работы. А вот отправить сотрудника в отпуск не по графику без его согласия нельзя. То же самое касается отпусков без сохранения зарплаты: направлять в них в одностороннем порядке работодатель не имеет права. Если работник оформил больничный, в том числе в связи с коронавирусом, допускать его к работе нельзя (даже на дому) – у вас будут проблемы с оплатой больничного. Ограничительные меры в целом принимались на региональном уровне: например, приостановление деятельности организаций на территории субъекта (кроме медицинских, аптечных и некоторых других) или определение особенностей режима работы.

Библиографический список

Батиевская В.Б., Соколовский М.В. Анализ и прогноз динамики индекса производительности труда в угледобывающих регионах. *Вестник общественных и гуманитарных наук*. 2022;3(1):38-44

Золотухин В. М. Толерантность в сфере трудовых отношений. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 4-1 (48). – С. 123–127.

Золотухин В. М. Толерантность как проблема философской антропологии. / автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук / Уральский государственный университет им. А.М. Горького. – Екатеринбург, 2006

Золотухин В. М., Скрипко В. Е. Социально-экономические проблемы взаимодействия власти и бизнеса. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Посвящается 300-летию Кузбасса и 70-летию КузГТУ. Под редакцией В.М. Золотухина, В.Г. Михайлова. Кемерово, 2020. С. 51-56.

Золотухин В. М., Скрипко В. Е. Социально-экономические и аксиологические аспекты деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и органи-

зационные аспекты.. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кемерово, 2021. С. 60-65.

Киселева Т.В., Михайлов В.Г., Михайлова Я.С. Формирование региональной системы управления эколого-экономической безопасностью. // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов. 2020. – № 6. – С. 403–409.

Козырева М. В., Степанцова Е. В. Социокультурные и правовые аспекты развития малого бизнеса. / В сборнике: Актуальные вопросы фундаментальных наук в техническом ВУЗе. Сборник научных статей. Кемерово, 2018. С. 165-172.

Ляшок В. Ю. Санкции пока не вызвали роста безработицы. С. 17-19. / Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2022. № 5 (158). Апрель / Под ред. Гуревича В.С., Дробышевского С.М., Колесникова А.В., May В.А., Синельникова-Мурылева С.Г.; Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 19 с. URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2022_5-158_Apr.pdf.

Пандемия изменила структуру затрат на цифровую экономику. 30 ноября 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/535427915.html> (дата обращения: 08.05.22)

Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 14-4/10/П-2696 «О направлении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 N 206» (с изм. от 27.03.2020). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348593/5f00048708fca949aa7144b1ba65e4d08650e727/ (дата обращения: 08.05.22).

Правила перевода на дистанционную (удаленную) работу 26.05.2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://git16.rostrud.gov.ru/news/1127772.html> (дата обращения: 08.05.22).

Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 № 428 “О введении моратория на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов в отношении отдельных должников” Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/q3x1rrVAA325WgKQq3cJu9kAXM1W6Imn.pdf> (дата обращения: 08.05.22)

Программное заявление ВОЗ о принципах здорового восстановления после пандемии COVID-19. 26 мая 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.who.int/ru/news-room/feature-stories/detail/who-manifesto-for-a-healthy-recovery-from-covid-19?fbclid=IwAR35AASZtcrrJCzty_lxI0UnWGcfcEU-I3gyetAwGBrzccNIolvhYh2TZzM (дата обращения: 08.05.22).

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 № 762-р Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003300002> (дата обращения: 08.05.22).

Сотрудники Бюро МОТ в Москве провели встречу, посвященную сплочению коллектива. // ОНН в России, 2021. № 4 (130). С. 10-12. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.unrussia.ru/sites/default/files/un%20in%20russia_4_2021_WWW.pdf (дата обращения: 08.05.22).

Татьяна Москолькова оценила влияние пандемии на трудовые права. 24 декабря 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ombudsmanrf.org/news/corona_v/view/tatjana_moskalkova_ocenila_vlijanie_pandemii_na_trudovye_prava (дата обращения: 08.05.22).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изм. И пол. На 1.032022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.05.22).

Удаленная работа по-русски: плюсы и минусы. 16 февраля 2021 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 08.05.22).

Указ Президента РФ № 206 25 марта 2020 «Об объявлении в РФ нерабочих дней» Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/File/GetFile/0001202003250021?type=pdf> (дата обращения: 08.05.22).

Фрумкин К. О неформальной власти. // Знамя, 2022. – № 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://magazines.gorky.media/znamia/2022/2/o-neformalnoj-vlasti.html> (дата обращения: 08.05.22).

Эффекты коронакризиса для креативной экономики. 26 октября 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/522653516.html> (дата обращения: 08.05.22).

Gafarov H., Gafarova Iu., Belkov A., Bikmetov R.S., Zolotukhin V.M. Socio-ecological aspects of the realization of the human potential of workers in resourceproducing regions. В сборнике: E3S Web of Conferences. VIth International Innovative Mining Symposium. 2021. С. 03003

A. A. Kuchma

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

THE PROBLEM OF ENSURING THE LABOR RIGHTS OF WORKERS IN A PANDEMIC

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article focuses on the observance of the labor rights of employees by state authorities and management in the conditions of restrictions related to COVID-19. It is emphasized that the state bodies made decisions one way or another related to minimizing risks for employees and employees, as well as creating opportunities for observing their labor rights.

Key words: sphere of work, employment structures, workers' rights, working conditions, remote work.