

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД  
ПАНДЕМИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 432 группы

направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета

Яхиной Лийсан

Научный руководитель

доцент, к.ф.н. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н.,

заслуженный юрист РФ

\_\_\_\_\_ Г.Н.Комкова

Саратов 2022

## **Введение**

*Актуальность темы исследования.* Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила вспышку COVID-19 пандемией. Многие государства закрывают свои границы, ограничивают количество массовых мероприятий, приостанавливают работу торговых центров, кафе и ресторанов. Безусловно, происходит снижение деловой активности и бизнес чутко на это реагирует. Некоторые недобросовестные работодатели стремятся воспользоваться данной ситуацией и сократить свои расходы на сотрудников путем снижения заработной платы, понуждению к увольнению по собственному желанию или иными методами, негативно сказывающимися на благосостоянии работников. Увеличению нарушений трудовых прав работников способствовали введения ограничительных и карантинных мер, так как работодатели также испытывали серьезные трудности в связи с этим, это неминуемо сказывалось на соблюдении ими трудовых прав работников.

Однако каждый человек имеет право на защиту своих трудовых прав. В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплены нормы, условия, права и обязанности работников и работодателя. Тема защиты трудовых прав работников была всегда и остается достаточно актуальной, тем более в настоящий момент времени в виду происходящих в мире событий, связанных с пандемией covid-19, поскольку трудовые права работников могут быть нарушены со стороны недобросовестных работодателей.

К примеру, наиболее частым нарушением трудовых прав работников в период пандемии стало принудительное их отправление работодателем в неоплачиваемый отпуск. При этом если работодатель принудительно отправляет работника в отпуск, в связи с коронавирусом за свой счет, это является прямым нарушением трудового законодательства. С серьезными нарушениями в период пандемии столкнулись работники, которые были отправлены на вынужденный карантин. Несмотря на обязанности работодателей выплачивать им заработную плату многие работодатели этого не делали сознательно, у многих не хватало средств для реализации этой

гарантии, установленной законом. Во всех этих случаях трудовые права работников нарушались.

Актуальности теме исследования добавляют и ставшие особо актуальными вопросы, связанные с реализацией дистанционного труда. Пандемия стала толчком для его развития. Повсеместный переход на удаленный режим работы вскрыл значительное количество существенных проблем, связанных с реализацией подобного труда, а как следствие с достаточным количеством нарушений в этой сфере. Таки образом пандемия коронавируса создала большое количество оснований для дополнительных нарушений трудовых прав работников, что требует своевременной и правильной их защиты. В этой связи тема выпускной квалификационной работы является крайне актуальной.

*Цель выпускной квалификационной работы* проявляется в исследовании правовых основ регулирования труда работников в период пандемии, существующих нарушений трудовых прав работников, а также в изучении мер защиты трудовых прав работников и предложении более эффективных способов для защиты труда работников в подобные периоды.

Для реализации поставленных целей исследования необходимо решить следующие *задачи выпускной квалификационной работы*:

- изучить основные права, предоставленные законодательством работникам, реализующим свои трудовые функции в период пандемии, исследовать правовые основы регулирования труда работников в период пандемии;
- проанализировать существующие меры защиты трудовых прав работников в период пандемии в России и за рубежом;
- выявить наиболее частые нарушения трудовых прав работников, которые возникали со стороны работодателей в связи с пандемией коронавируса;
- рассмотреть существующую практику рассмотрения споров, связанных с нарушением трудовых прав работников в связи с ограничениями,

вызванными пандемией;

- предложить пути преодоления проблем реализации трудовых прав работников во время введения ограничений.

*Объектом выпускной квалификационной работы* выступают общественные отношения, возникающие в связи с реализацией трудовых функций работников в период пандемии, а также в связи с реализацией права работника на защиту своих трудовых прав при их нарушении в данный период.

*Предметом выпускной квалификационной работы* являются нормы права, регулирующие отношения, связанные с защитой трудовых прав работников, нарушенных в период пандемии.

*Научная разработанность темы выпускной квалификационной работы.* В связи с тем, что пандемия коронавируса является достаточно новым явлением как во всем мире, так и в России, то разработанность данной темы достаточно низкая, однако правовое регулирование труда работников в период подобных ситуаций постепенно расширяется. К примеру, достаточно оперативно сформированы новые нормы, регулирующие дистанционный труд в России. Также нарушения трудовых прав работников в условиях вынужденных ограничений становится все чаще темой исследований ученых. Такие исследования появляются в трудах таких видных исследователей в области трудового права как: И.Я. Киселева, Е.Б.Хохлова, В.М.Лебедева, В.И. Миронова, К.Н.Гусова, В.Н.Толкуновой, И.И. Шелымагина, Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой, С.П. Маврина, и многих других.

*Методологической основой выпускной квалификационной работы* послужил общенаучный диалектический метод изучения научного и эмпирического материала. Также использовались такие методы как анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнительно-правовой, статистический, историко-правовой и конкретно-социологические методы. Работа выполнена на основе юридического и судебного толкования норм права.

*Правовой основой* выпускной квалификационной работы выступают международно-правовые документы, действующее трудовое законодательство России, правоприменительная практика судов общей юрисдикции, акты толкования норм права и обобщение судебной практики Верховного суда Российской Федерации, в области регулирования вопросов связанных с нарушениями трудовых прав работников в период пандемии.

Выпускная квалификационная работа по своей *структуре* состоит из введения, двух глав, в рамках которых представлено пять параграфов, заключения и библиографического списка. Представленная структура обоснована целью и задачами работы, позволяет раскрыть и обосновать поставленные задачи.

### **Основное содержание работы**

Ситуация с коронавирусом внесла ряд серьезных проблем в трудовые отношения.

Первое – это объективная невозможность работать (фактически трудиться) в связи с угрозой жизни, здоровью или в связи с обстоятельствами экономического, техногенного и иного чрезвычайного характера, введенными в связи с этим ограничениями (условия пандемии или эпидемии) или по иным причинам, требующим сокращения или приостановки деятельности работодателей, а соответственно занятости работников.

Второе – необходимость обеспечить занятость, особые условия труда работников в организациях, деятельность которых не может быть приостановлена или может не приостанавливаться при переходе на иные формы применения труда работников (дистанционный труд и иные варианты сохранения реальной занятости).

Третье – обеспечение имущественных и иных связанных с трудом прав работников, которые вынужденно приостановили исполнение трудовых обязанностей или работают в иных условия (речь идет о гарантиях

сохранения трудовых доходов и о стимулировании труда в условиях чрезвычайных обстоятельств)<sup>1</sup>.

Эпидемия коронавируса повлияла на реализацию ряда прав работников, которые установлены ему законодательством.

Пандемия коронавируса существенно повлияла на структуру трудовых отношений. Пандемия установила ряд ограничений в отношении работодателей, которые пытались использовать собственные решения для сохранения бизнеса. Однако далеко не всем предпринимателям это удалось сделать. Многие бизнесы были закрыты, заметное количество предпринимателей не смогли сохранить в полном объеме свой штат сотрудников. Это при условии, что государства создавали определенные меры поддержки и работодателей и самих работников. Но коронавирус не пошел бесследно для мирового бизнеса и заметного числа работников, которые потеряли работу.

В период распространения коронавирусной инфекции Указами Президента РФ установлено несколько новых видов государственной поддержки, льгот и пособий для разных категорий граждан.

Так в 2020 году Указами Президента РФ<sup>2</sup> в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) установлены нерабочие дни с сохранением за

---

<sup>1</sup>Абалдуев В.А. Приостановление работы и особые условия занятости в период пандемии covid-19: должна ли Россия иметь трудовое законодательство чрезвычайного характера // Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения в условиях пандемии: международный и национальный аспекты. Сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. – Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2020. С. 16.

<sup>2</sup>Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»; Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»; Указ Президента РФ от 28.04.2020 № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СПС «КонсультантПлюс»

работниками заработной платы: с 30 марта по 3 апреля 2020 г.; с 4 по 30 апреля 2020 г.; с 6 по 8 мая 2020 г.

Были приняты срочные меры социально-обеспечительного характера. Таким образом, были введены:

с 1 января 2020 г. – ежемесячная денежная выплата на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно<sup>3</sup>, то есть, применена обратная сила нормы права;

в апреле – июне – ежемесячные выплаты в размере 5000 рублей лицам, проживающим на территории РФ и имеющим (имевшим) право на меры государственной поддержки, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»<sup>4</sup>;

с 6 мая – единовременные страховые выплаты отдельным категориям медицинских работников<sup>5</sup>;

с 1 июня – единовременная выплата в размере 10 000 рублей гражданам РФ, проживающим на территории РФ, на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, имеющего гражданство РФ<sup>6</sup>.

В качестве мер защиты применялись кредитные и ипотечные каникулы. Так заемщик был вправе не позднее 30 сентября 2020 г. обратиться к кредитору, с требованием приостановить исполнения им своих обязательств на льготный период (не более шести месяцев) в случае, если:

1) размер кредита (займа), предоставленного по кредитному договору (договору займа), не превышает максимального размера кредита (займа), установленного Правительством Российской Федерации для кредитов

---

<sup>3</sup>Указ Президента РФ от 20.03.2020 № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup>Указ Президента РФ от 07.04.2020 № 249 (в ред. от 11.05.2020) «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс»

<sup>5</sup>Указ Президента РФ от 06.05.2020 № 313 «О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников» // СПС «КонсультантПлюс»

<sup>6</sup>Указ Президента РФ от 11.05.2020 № 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс»

(займов), по которому заемщик вправе обратиться с требованием к кредитору о предоставлении льготного периода;

2) снижение дохода заемщика более чем на 30 %;

3) на момент обращения — 72 — заемщика с требованием в отношении кредитного договора уже не действует льготный период, предусмотренный законодательством<sup>7</sup>.

Кроме того, 21 апреля 2020 г. Президент поручил Правительству выделить пострадавшим предпринимателям на безвозвратной основе за счет федерального бюджета финансовую поддержку на решение неотложных задач в размере не менее одного МРОТ (12 130 руб.) на одного работника в месяц. Также были введены меры поддержки занятости в виде кредитной поддержки предприятий из пострадавших от эпидемии отраслей.

Кредит был одобрен в размере минимального размера оплаты труда на каждого работника в месяц по льготной ставке в 2%. Данный кредит выдавался до 1 апреля 2021 г, но при условии если работодатель сохранит 90% и более работников, ему спишут весь кредит и проценты по нему, а если занятость будет сохранена на уровне 80%, спишут половину суммы кредита и процентов.

Отдельной мерой защиты трудовых прав граждан явилось увеличение пособия по безработице в 2020 году.

Постановлением Правительства РФ на 2020 год был установлен минимальный размер пособия по безработице – 1 500 рублей, максимальная величина пособия – 12 130 рублей. Также, гражданам, признанным установленном порядке безработными и имеющим детей в возрасте до 18 лет, размер пособия по безработице увеличивается пропорционально количеству таких детей из расчета 3000 рублей за каждого ребенка одному из родителей, приемных родителей, усыновителей, а также опекуну

---

<sup>7</sup>Федеральный закон от 03.04.2020 № 106-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа» // СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2036

(попечителю).<sup>8</sup>

Мерой защиты работников стало увеличение выплат по больничным листам до уровня МРОТ, размер которого в настоящее время равен 12 130 рублей. Федеральным законом «Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка» установлено, что на период с 1 апреля по 31 декабря 2020 г. включительно, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется с особенностями. Размер такого пособия устанавливается исходя из минимального размера оплаты труда.<sup>9</sup>

Одним из способов поддержки работников в период пандемии стал социальный контракт. Основной задачей социального контракта является помощь гражданину в трудной ситуации. Социальный контракт применяется относительно недавно – с 2013 года и направлен на помощь малоимущим и гражданам и получающим социальную помощь. В период пандемии такая помощь стала крайне актуальной. Сущность социального контракта заключается в стимулировании гражданина на активные действия по преодолению трудной жизненной ситуации.<sup>10</sup>

Социальный контракт реализуется через договор между государством и гражданином, попавшим в трудную жизненную ситуацию. Государство в рамках этого договора оказывает материальную помощь, помогает начать свое дело. Гражданин же обязуется предпринимать действия, прописанные в программе социальной адаптации. Т.е. задача социального контракта простимулировать гражданина на выход из сложившейся трудной ситуации.

---

<sup>8</sup>Постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год» (в ред. от 10.06.2020) // Российская газета. 2020. № 71.

<sup>9</sup>Федеральный закон от 01.04.2020 № 104-ФЗ «Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка» // СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2034.

<sup>10</sup>Кравченко Е.В. Социальный контракт как перспективный механизм повышения эффективности социальной защиты населения // Экономика труда. 2019. № 2. С. 827–840.

Социальный контракт помогает снизить безработицу, имеет свое значение в период различных ограничений. С помощью социального контракта есть возможность не просто найти занятость для гражданина, но и раскрыть более качественно его трудовой потенциал. Таким образом социальный контракт является эффективной формой социальной поддержки нуждающихся семей, особенно в условиях пандемии<sup>11</sup>.

Серьезную поддержку оказали меры, направленные на продление сроков временного пребывания иностранных граждан на территории РФ в период пандемии. В связи с этим продлением иностранцам не пришлось продлевать патенты на работу и были освобождения на этот период от выплат за патент. Кроме того возможность привлекать к работе иностранцев без оформления им патентов давало возможность работодателям чаще устраивать их на работу.

Пандемия коронавируса естественно увеличила количество нарушений трудовых прав работников. Во многих случаях это делалось работодателями не специально, а в связи с особенностями сложившейся ситуации.

К примеру, пандемия внесла коррективы и в порядок предоставления отпусков работникам организаций. Одним из примеров нарушений прав работника могут быть приведены при использовании ежегодного отпуска. Работник мог находиться в ежегодном отпуске в период введения ограничительных мер. Проблемой было то, что достаточно часто на этот период его отпуск не продлевался. Соответственно он терял эти дни отдыха, так как он и так бы не работал в связи с ограничениями, но реально он использовал свои дни отдыха.

Распространенной проблемой стало невыполнение требований по отношению к работодателям об обеспечении в отношении работников

---

<sup>11</sup>Воронцова И.В., Яковлева М.В Социальный контракт – одна из форм государственной помощи в условиях пандемии // Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты: сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2020, С. 29-32.

использование информационно-коммуникационных технологий. Технические средства контроля рабочего времени нередко давали сбои, в результате чего работник не мог доказать реальную работу в течение определенного времени, которое он терял. Кроме того работники часто теряли время из-за технических проблем связанных с неустойчивостью работы оболочек, обрывов связи и т.д. Все это нередко приводило к увеличению рабочего времени<sup>12</sup>.

Все эти риски, которые должны были нести работодатели, они перенесли на работников. Это значительно увеличивало нагрузку на работников, увеличивая время, которое использовалось работниками в интересах работодателя. Рабочее время в этот период увеличивалось в отдельных компаниях на 3-4 часа в день на одного работника. Поведение работодателя в этой части, вне всякого сомнения, является противоправным, нарушающим право работника на труд, который в соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ обязан обеспечивать работодатель.

Анализ результатов исследований, проводимых в области дистанционного режима труда, показал, что рабочий день работников, выполняющих свою работу удаленно как правило, значительно выходит за рамки рабочего времени сотрудника, находящегося на территории работодателя. Это связано с тем, что граница между трудовой деятельностью и личной жизнью размывается. Таким образом, можно сделать вывод, что дистанционный режим работы в большинстве своих случаев увеличивает продолжительность рабочего дня, что нарушает права работника в области труда.

Если посмотреть на определенные исследования, изучающие рабочее время работников, выполняющих свою работу удаленно во время пандемии

---

<sup>12</sup>Костян И.А. Пандемия и российский опыт применения трудового законодательства // Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения в условиях пандемии: международный и национальный аспекты. Сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции. – Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2020. С. 87.

COVID-19, то можно также установить, что работники тратят на работу дополнительные часы. Так 38 процентов, опрошенных ответили, что, работая из дома, они с большей вероятностью потратят дополнительное время для работы, нежели работая в привычных стационарных условиях. Практически 27 процентов, опрошенных заявили, что в целях удовлетворения требований, которые предъявляются к их работе, вынуждены работать дополнительно в свободное время. Кроме того работники стали больше времени тратить на личные встречи и связи друг с другом для решения рабочих вопросов, что связано с физическим разделением коллектива. Сотрудники, у которых есть дети или другие иждивенцы, вынуждены прерываться от работы для выполнения бытовых дел, в связи и с чем им приходится дополнительно работать рано утром и поздно вечером.

Ряд проблем в период пандемии возникло в связи с увольнением работников принятых с испытательным сроком. Зачастую работодатели увольняли таких работников по собственному желанию до истечения срока испытания. Тех же, кто отказывался «изъявлять собственную инициативу» увольняли по результатам испытания, объявляя им, что они якобы оказывались неудовлетворительными.

Подобные увольнения существенно нарушают права работников, однако в период экономического спада, вызванного пандемией, были достаточно распространены.

Определенные проблемы в период пандемии возникали в связи с переходом работников на дистанционный режим работы. Так у работодателей возникала проблема контроля своих сотрудников, которые работают с результатами интеллектуальной деятельности, эти виды разрабатываются самими сотрудниками. В таких случаях в дополнительных соглашениях к трудовому договору о дистанционной работе необходимо указывать способ постановки служебных заданий, порядок уведомления сотрудником работодателя о создании результата интеллектуальной

деятельности (РИД), фиксировать передачу РИД от работников работодателю.

При переходе на дистанционный формат работы возникали вопросы о рабочем времени работника и том, как его регламентировать. Рассматривая особенности режима рабочего времени дистанционного работника следует помнить, что стороны трудового договора могут установить режим работы дистанционного работника, при котором часть служебных обязанностей выполняется в определенный временной промежуток, совпадающий с режимом работы основных структурных подразделений, а часть рабочего времени дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению. Если же режим рабочего времени не установлен в отношении дистанционного работника ни в коллективном договоре, ни в локальных актах, ни в самом трудовом договоре, то собственное рабочее время дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению.

Распространенным явилось также оформление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в период, дни которого были признаны нерабочими днями с сохранением заработной платы. По понятным причинам в этой ситуации работники были лишены возможности реализовать свое право на отпуск в период самоизоляции. Это свидетельствует о том, что такие работодатели, по сути, лишили их права на полноценный отдых, подлежащий предоставлению ежегодно. Хуже обстоит дело, когда такие работники продолжали в период так называемого ежегодного оплачиваемого отпуска, оформленного работодателем своим приказом, еще и осуществлять выполнять работу.

### **Заключение**

Эпидемия коронавируса повлияла на реализацию ряда прав работников, которые установлены ему законодательством. Пандемия коронавируса существенно повлияла на саму структуру трудовых отношений. Пандемия установила ряд ограничений в отношении работодателей, которые пытались использовать собственные решения для

сохранения бизнеса. Однако далеко не всем предпринимателям это удалось сделать. Многие бизнесы были закрыты, заметное количество предпринимателей не смогли сохранить в полном объеме свой штат сотрудников. Это при условии, что государства создавали определенные меры поддержки и работодателей и самих работников. Но коронавирус не пошел бесследно для мирового сообщества и заметного числа работников, которые потеряли работу.

Именно для устранения подобных нарушений трудовых прав работников и должны быть реализованы меры государственной поддержки.

В период распространения коронавирусной инфекции Указами Президента РФ установлено несколько новых видов государственной поддержки, льгот и пособий для разных категорий граждан. К примеру, в 2020 году Указами Президента РФ были установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Были приняты срочные меры социально-обеспечительного характера такие как: ежемесячные денежные выплаты, к примеру на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно, единовременные страховые выплаты отдельным категориям медицинских работников.

В качестве поддержки работодателей и индивидуальных предпринимателей применялись кредитные и ипотечные каникулы, выделялась пострадавшим предпринимателям на безвозвратной основе за счет федерального бюджета финансовую поддержку на решение неотложных задач в размере не менее одного МРОТ (12 130 руб.) на одного работника в месяц.

Отдельной мерой защиты трудовых прав граждан явилось увеличение пособия по безработице в 2020 году. Также одной из мер защиты работников в период пандемии ковида явилось увеличение пособия по безработице в 2020 году.

Одним из способов поддержки работников в период пандемии стал социальный контракт. Основной задачей социального контракта является

помощь гражданину в трудной ситуации. В период пандемии такая помощь стала крайне актуальной.

Серьезную поддержку оказали меры, направленные на продление сроков временного пребывания иностранных граждан на территории РФ в период пандемии. В связи с этим продлением иностранцам не пришлось продлевать патенты на работу и были освобождения на этот период от выплат за патент.

Вместе с тем пандемия коронавируса естественно увеличила количество нарушений трудовых прав работников. Во многих случаях это делалось работодателями не специально, а в связи с особенностями сложившейся ситуации. В рамках данной работы были рассмотрены ряд судебных решений, которые разрешали наиболее часто возникающие споры между работником и работодателем. Ряд проблем был связан с переходом работников на дистанционный характер труда.

В качестве мер, которые можно примерять для более качественного регулирования трудовых отношений в период пандемии можно предложить учет мнения социальных партнеров о возможных механизмах дистанционной работы. Важно обеспечить именно ведущую роль социальных партнёров в оценке результатов первых двух этапов реагирования на пандемию. С учетом полученного опыта следует сделать выводы и учесть их при пересмотре уже существующей или разработке новой политики в отношении дистанционной формы труда.

Кроме того, следует уделить внимание защите прав тех сотрудников, которые имеют проблемы со здоровьем, пожилые работники, которые наиболее подвержены риску развития заболеваний и другие менее защищенные категории работников.

Работодателям необходимо произвести оценку различных должностных обязанностей внутри организации на предмет того, могут ли именно они выполняться в режиме дистанционной работы, хотя бы частично, в сочетании с работой в общем режиме в течение определенного количества

часов на территории работодателя. На основе полученных результатов следует обновить политику организации в области дистанционной работы.

Кроме того непосредственно государству следует в период пандемии: стимулировать экономику и занятость; оказывать поддержку предприятий, рабочих мест и доходов; осуществлять защиту работников на рабочих местах использовать социальный диалог для поиска решений и иные меры.

Одной из важных мер поддержки со стороны государства в период пандемии должна стать поддержка населения и работников, в том числе и те категории населения, которые не имеют официального места работы. Задача государства в период пандемии создать условия для максимального сохранения гражданами их уровня жизни.