

В. Д. Богданович, студентка 2-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО»

УДК 349.2

## ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19 И ПОСТКОВИДНЫЙ ПЕРИОД

### Аннотация

В статье проведен краткий анализ изменений, которые были произведены в Республике Беларусь в период пандемии как в трудовом праве, так и в праве социального обеспечения, сделан вывод о дальнейшем использовании ограничительных мер и механизмов работы в условиях самоизоляции после окончания пандемии. Внимание уделено мерам материальной и социальной помощи работникам сферы здравоохранения. На основе анализа автор пришел к выводу, что многие нормы (в том числе о дистанционной работе) требуют дальнейшего совершенствования, но потребность в них сохранится и после окончания пандемии.

**Ключевые слова:** пандемия коронавируса COVID-19, нормотворческие органы, трудовые правоотношения, изменения, дистанционная работа, самоизоляция, социальное обеспечение, наниматели и работники.

### Введение

Распространение пандемии коронавируса COVID-19 повсеместно повлияло на трудовые правоотношения между нанимателями и работниками, а также на отношения по социальному обеспечению. В связи с пандемией в 2020–2021 годах, как никогда раньше, значимой стала тема дистанционной (удаленной) работы – многим работникам пришлось уйти в вынужденные отпуска, а риск безработицы существенно возрос. Все это обуславливает актуальность анализа применяемых государством мер по поддержке бизнеса и граждан, обоснование новых изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении. Следует заметить, что ряд ученых-юристов из стран ЕАЭС и Украины уже уделяли внимание данной проблематике и внесли свой вклад в ее разработку: С. Ю. Головина, К. С. Раманкулов, К. Л. Томашевский, М. Х. Хасенов, О. Н. Ярошенко и др. [1; 2; 3].

Различные мероприятия по предотвращению распространения пандемии COVID-19 способствовали приостановлению привычной работы организаций и занятости населения, что снизило его доходы, несмотря на эффективность мер по стабилизации роста коронавирусной инфекции. Нанимателям пришлось задуматься об изменении трудовых отношений с работниками для реализа-

ций прежних бизнес-процессов, сохранения дохода и прибыли, а также для обеспечения права работников на здоровые и безопасные условия труда. В связи с этим законодательство должно предусмотреть расширение и (или) изменение социальных норм.

В данной работе будет приведен краткий анализ изменений, которые были произведены в Республике Беларусь в период пандемии как в трудовом праве, так и в праве социального обеспечения, сделан вывод о дальнейшем использовании ограничительных мер и механизмов работы в условиях самоизоляции после благополучного окончания пандемии.

### Основная часть

Нормотворческие органы Республики Беларусь с весны 2020 года стали предпринимать различные меры, направленные на поддержание контролируемого уровня заболеваемости COVID-19 и недопущение его дальнейшего роста. Одной из таких мер стало принятие постановления Совета Министров Республики Беларусь от 8 апреля 2022 г. № 208 «О введении ограничительного мероприятия», а именно режима самоизоляции [4].

В документе дано разъяснение, что изоляции подлежали граждане, которые имели или могли иметь контакт с лицами – носителями инфекцион-

ного заболевания, а также граждане, которые сами болели COVID-19 либо были его носителями.

В пункте 6 указанного постановления Совета Министров закрепились обязанности граждан, находящихся на самоизоляции (за исключением несовершеннолетних). Они должны:

1) не покидать места проживания (пребывания), в том числе не посещать места работы (учебы), объекты торговли и общественного питания, спортивные, выставочные и концертные залы, кинотеатры, вокзалы и другие места массового пребывания людей, за исключением следующих случаев крайней необходимости: посещение ближайших продовольственного магазина или аптеки для приобретения необходимых товаров; вынос бытовых отходов в ближайшее место сбора отходов;

2) при выходе из жилого помещения в случаях крайней необходимости, указанных выше, использовать маску, не допускать контактов с другими лицами;

3) уведомить нанимателя о причине отсутствия на работе;

4) исключать пользование услугами, предполагающими контакты с другими лицами, кроме случаев, когда такие услуги требуются для обеспечения безопасности жизнедеятельности.

Все это говорит об активной деятельности белорусского государства по предотвращению распространения инфекции и применению мер социальной защиты населения в условиях пандемии.

Значимость и ценность личного права человека на жизнь и здоровье всегда являлась одной из самых охраняемых конституционных норм Республики Беларусь. В целях его гарантирования был принят Указ Президента Республики Беларусь от 16 апреля 2020 г. № 131 «О материальном стимулировании работников здравоохранения» [5]. В этом указе была установлена ежемесячная надбавка за работу в условиях, связанных с инфекцией, работникам здравоохранения бюджетных организаций, оказывающих медицинскую помощь или участвующих в ее оказании пациентам с инфекцией и лицам, которые были отнесены к контактам первого уровня, и работающих в условиях, связанных с коронавирусной инфекцией.

Постановлением президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения был создан Фонд по защите работников здравоохранения в случаях профессиональных рисков. Указанный фонд был создан

в целях социальной защиты и материальной поддержки работников здравоохранения, независимо от формы собственности, которые являются членами профсоюза работников здравоохранения Республики Беларусь в случаях, когда они пострадали от противоправных действий других лиц во время выполнения своих должностных обязанностей, а также оказывающих медицинскую помощь в условиях профессиональных рисков. Размер единовременной выплаты составляет от 300 белорусских рублей, если работники получили травму, не относящуюся к тяжелым, и до максимальных 4000 белорусских рублей.

Медицинские работники наряду с учреждениями здравоохранения являются основным субъектом обеспечения права граждан на жизнь и здоровье. Таким образом, медицинские работники, получили дополнительные меры социальной и материальной поддержки, которые будут актуальны и после завершения пандемии.

Указ Президента Республики Беларусь от 28 мая 2020 г. № 178 «О временных мерах государственной поддержки нанимателей и отдельных категорий граждан» (в ред. от 31.12.2020) [6] способствовал стабилизации экономики Беларуси, предотвращению увеличения роста безработицы.

Одной из ключевых норм материальной поддержки бизнеса и реального сектора экономики в условиях COVID-19 стал Указ Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» [7] (далее – Указ № 143), где предусматривается выплата пособий по временной нетрудоспособности лицам, которые осуществляют уход за ребенком в возрасте до 10 лет, если ребенок является контактом 1 или 2-го уровня.

В связи с введением режима самоизоляции на дому, а также обязанностью информировать о заболевших коронавирусной инфекцией и не допускать их на рабочее место, появилась необходимость во временной дистанционной (удаленной) работе.

Напомним, что Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) еще в 2019 году был дополнен главой 25<sup>1</sup>, в которой отражены особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу, в том числе в части режима рабочего времени и времени отдыха.

В статье 307<sup>1</sup> ТК дано определение дистанционной работы: это работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы

и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Отметим также, что на выполняющих дистанционную работу работников распространяется действие ТК и иных актов законодательства.

Это позволяет заключить дополнительное соглашение между нанимателем и работником о дистанционной работе. Дистанционная работа сокращает до минимума контакт непосредственного нанимателя работника с другим сотрудником, так как они будут общаться с помощью информационно-коммуникационных технологий и это снижает вероятность заражения инфекцией.

Помимо дополнений в части дистанционной работы изменения в ТК коснулись и временных переводов (в нем появилась новая ст. 32<sup>1</sup>).

Указ № 143 предоставил нанимателям право изменять существенные условия труда в ускоренном порядке. В частности, наниматель имеет право на изменение существенных условий труда, кроме уменьшений заработной платы, в связи с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией, оказывающей влияние на нанимателя, предупредив работника не позднее чем за один календарный день письменно. К изменению существенных условий труда с учетом правила ч. 2 ст. 32 ТК можно отнести право нанимателя: изменить режим рабочего времени, установить дистанционную работу, а также неполный, гибкий режим рабочего времени, разделить рабочий день на части, изменить начало и окончание рабочего дня, рабочих и выходных дней, время обеденного и других перерывов, ввести суммированный учет рабочего времени и тому подобное. При этом необходимо письменно предупредить работника не позднее чем за один календарный день.

Таким образом, Указ № 143 существенно снизил срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда с одного месяца до одного календарного дня, но это должно быть обязательно связано с эпидемиологической ситуацией и не должно влечь уменьшение оплаты труда работника.

Согласно Указу № 143 работник имеет право с согласия нанимателя получить отпуск для нахождения в режиме самоизоляции. За время нахождения в самоизоляции работник сохраняет заработную плату в размере не ниже установленной тарифной ставки (оклад), если иное не указано в коллективном договоре. Но стоит отметить, что место нахождения в самоизоляции определя-

ет наниматель, а срок отпуска устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Следует обратить внимание на еще одно нововведение, предусмотренное Указом № 143: об освобождении от работы на три календарных дня в связи с болезненным состоянием без оформления листка по временной нетрудоспособности. В данном случае средняя заработная плата может быть сохранена, если это предусмотрено коллективным договором или локальным правовым актом нанимателя. Исключения составляют работники бюджетных организаций, получающих субсидии из бюджета, а также приравняющиеся по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Указом № 143 нанимателям было предоставлено право в связи с эпидемиологической ситуацией объявлять простой без ограничения продолжительности. До этого согласно ч. 1 ст. 34 ТК общая продолжительность простоя не могла суммарно превышать шести месяцев в течение календарного года. В соответствии с Указом № 143 такое ограничение (максимум шесть месяцев) не применяется по отношению к простоям, вызванным сложной эпидемиологической ситуацией.

Наниматель получил право на установление сверх продолжительности рабочего времени по основной работе по отношению к работникам (санитарам и няням) государственных учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, работающих по вахтовому методу, но не выше 900 часов в течение календарного года.

Наниматель также вправе включить в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время предусмотренных законодательством отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя, без ограничения их продолжительности.

Таким образом, проведенный анализ мер трудовой и социальной защиты граждан государством в условиях пандемии COVID-19 показал, что Республика Беларусь как социальное государство использовала различные ресурсы для мобилизации трудовых ресурсов в сложившихся сложных эпидемиологических условиях, негативно повлиявших на осуществление хозяйственной деятельности предприятиями.

Обратимся к вопросу об актуальности использования приведенных выше мер после пандемии COVID-19. Если говорить об ограничительных

мероприятиях, полагаем, что их актуальность не будет столь востребована после окончания пандемии, но страх у людей не пройдет сразу после окончания коронавируса, поэтому будет актуально внести поправки и оставить некоторые пункты данного постановления.

В отношении работников здравоохранения Указ Президента Республики Беларусь от 16 апреля 2020 г. № 131 «О материальном стимулировании работников здравоохранения», полагаем, сохранит актуальность и после окончания пандемии COVID-19.

Если говорить о дополнительном материальном стимулировании работников, связанном с инфекцией, то данная норма может не сразу утратить силу, так как COVID-19 продолжает мутировать, появляются новые штаммы инфекции (в настоящее время – омикрон-штаммы BA.1, BA.2, XE), поэтому актуальность данного постановления может сохраняться на неопределенный период времени.

Возможно, будет пересмотрен размер выплат из Фонда по защите работников здравоохранения в случаях профессиональных рисков, но медики всегда были одними из тех, кто в ходе исполнения трудовых обязанностей мог получить вред своему здоровью. Представляется целесообразным предусмотреть дополнительные денежные социальные гарантии (путем введения стимулирующей надбавки за особенности профессиональной деятельности отделений, служб скорой медицинской помощи в размерах, сохраняющих средний уровень заработной платы), кроме гарантий, предоставляемых Указом Президента Республики Беларусь от 16 апреля 2020 г. № 131 «О материальном стимулировании работников здравоохранения» и постановлением Министерства труда и социальной защиты от 31 мая 2019 г. № 23 «Об оплате труда работников» [8], в которых были предусмотрены дополнительные меры поддержки медицинских работников в условиях, когда они рисковали своей жизнью и здоровьем, работая в службе скорой помощи, в «красных зонах» медицинских учреждений. Ведь именно в связи с повышенным риском заразиться этим опасным для жизни заболеванием, неадекватной оплатой труда, значительной физической, психической и эмоциональной нагрузкой, недостаточностью регулирования нормирования труда данной категории работников, отсутствием дополнительных гарантий или их декларативностью из медицинских

заведений уволилось большое количество квалифицированных кадров. Это лишний раз подчеркивает необходимость ревизии и усовершенствования законодательства, регулирующего труд медицинских работников [9, с. 10].

По мере того как страны переходят к следующему этапу борьбы с пандемией COVID-19, наниматели готовятся к возвращению работников в офисы, на производство, в торговые объекты. Постепенно снимаются введенные ограничения (включая масочный режим).

Однако возвращение на рабочие места и возобновление экономической деятельности в реальном секторе экономики не будет одномоментным (это может затормозить новая волна вируса) и в любом случае этот процесс, как отмечают исследователи, займет не один день [10, с. 4]. При этом важно помнить, что лишь некоторые страны, такие как Беларусь и Швеция, не стали искусственно приостанавливать бизнес-процессы, объявляя локдаун (как, к примеру, в Италии) или так называемые оплачиваемые нерабочие дни за счет работодателей в России [11, с. 56].

## Заключение

Окончательное воздействие пандемии COVID-19 на рынок труда еще предстоит оценить. Однако наиболее вероятно, что темпы развития дистанционной работы значительно возрастут по сравнению с докризисным уровнем. Многие наниматели, которые ранее возражали против того, чтобы сотрудники выполняли работу дома, получили возможность применить дистанционную работу на практике и теперь чаще поддерживают выбор в пользу дистанционного режима [12, с. 21].

Не только наниматели и работники рассматривают более широкое использование дистанционной работы, но клиенты и заказчики тоже более охотно соглашаются с тем, чтобы услуги им предоставлялись сотрудниками, работающими в удаленном режиме.

В будущем, после пандемии, наниматели как в частном, так и в государственном секторе могут рассмотреть переход более значительной части рабочей силы в режим дистанционной или комбинированной работы, сочетающей работу в офисе с дистанционной работой.

COVID-19 дал значительный толчок к развитию дистанционной работы, которая требует еще более тщательного развития, но уже сейчас имеет

большой потенциал для всех субъектов трудовых отношений.

Остальные меры, связанные с изменением существенных условий труда, были приняты в период пандемии, но COVID-19 стал лишь одним из факторов их принятия и они останутся актуальными вне зависимости от COVID-19.

Таким образом, пандемия коронавируса COVID-19 обусловила принятие ряда нормативных

правовых актов чрезвычайного характера, выделение материальной помощи, изменение действующих норм законодательства о труде и социальном обеспечении. Полагаем, что многие нормы (в том числе о дистанционной работе) требуют дальнейшего совершенствования, так как потребность в них сохранится и после окончания данной пандемии, на что указывают и некоторые российские ученые [13, с. 9].

### Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Режим самоизоляции граждан и ограничение прав человека в условиях пандемии COVID-19: белорусский и зарубежный опыт правового регулирования / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2020. – № 8. – С. 15–20.
2. Головина, С. Ю. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси Казахстана Кыргызстана и России / С. Ю. Головина, К. С. Раманкулов, К. Л. Томашевский, М. Х. Хасенов // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 13–33.
3. Yaroshenko, O. M. The impact of COVID-19 on labour and social security relations: Rule-making experience of Belarus and Ukraine / O. M. Yaroshenko, K. L. Tomashevski // Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine. – 2021. – № 28. – P. 211–221.
4. О введении ограничительного мероприятия : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 8 апр. 2022 г., № 208 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 09.04.2020. – 5/47975.
5. О материальном стимулировании работников здравоохранения : Указ Президента Респ. Беларусь, 16 апр. 2020 г., № 131 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 18.04.2020. – 1/18957.
6. О временных мерах государственной поддержки нанимателей и отдельных категорий граждан : Указ Президента Респ. Беларусь, 28 мая 2020 г., № 178 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 30.05.2020. – 1/19019.
7. О поддержке экономики : Указ Респ. Беларусь, 24 апр. 2020 г., № 143 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 25.04.2020. – 1/18970.
8. Об оплате труда работников : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 31 мая 2019 г., № 23 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 21.06.2019. – 8/34248.
9. Тищенко, Е. В. Проблемы правового регулирования труда медицинских работников в Украине / Е. В. Тищенко, С. Н. Черноус // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2020. – Вип. 4. – С. 10.
10. Майстренко, Г. А. Действия работодателей в условиях пандемии COVID-19 и после / Г. А. Майстренко, А. Г. Майстренко // Образование и право. – 2020. – № 4. – С. 3–4.
11. Менегатти, Э. Пандемия и трудовое право: реакция российских и итальянских властей / Э. Менегатти, Е. В. Сыченко // Ежегодник трудового права. – 2021. – Т. 11. – С. 56–71.
12. Миав, Т. Т. Организация труда в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс] / Т. Т. Миав. – 2020. – С. 22, 23 // Официальный сайт Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_741557.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741557.pdf). – Дата доступа: 25.03.2022.
13. Петрова, Е. А. Проблемы правового регулирования социальной защиты населения РФ в период сложной эпидемиологической ситуации / Е. А. Петрова, Д. Д. Игнашина // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. – 2021. – Т. 1. – № 3. – С. 9.

### Summary

The article provides a brief analysis of the changes that were made in the Republic of Belarus during the pandemic, both in labor law and social security law, and concludes on the further use of restrictive measures and mechanisms for working in self-isolation after the successful end of the pandemic. The order of innovation in the provision of material and social assistance to healthcare workers is subject to attention. Consideration and analysis of the norms introduced by the normative bodies of the Republic of Belarus is carried out. Based on the analysis, the author came to the conclusion that many norms (including remote work) require further improvement, but the need for them will continue after the end of this pandemic.

**Keywords:** coronavirus COVID-19 pandemic, normative bodies of the Republic of Belarus, labor relations, changes, remote work, self-isolation, social security, employers and employees.

Статья поступила в редакцию 04.05.2022