

УДК 349.2:340.115:808.5

DOI <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2020-2.25>

Н. В. Клецова, кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри міжнародних відносин
Сумського національного аграрного університету

Н. О. Петрова, старший викладач
кафедри міжнародних відносин
Сумського національного аграрного університету

ПОРІВНЯННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ, СПРИЧИНЕНИХ НАСЛІДКАМИ «2019-НСОВ»: НАУКОВО-ПРАКТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОНЛАЙН-ПРОМОВ СПІКЕРІВ КРАЇН

Статтю присвячено науково-практичному дослідженню порівняння міжнародної практики щодо вирішення трудових спорів, що були спричинені наслідками «2019-нCoV», а також впливу онлайн-промов спікерів країн на досягнення консенсусу між роботодавцем та найманим працівником. Встановлено, що промови лідерів держав не лише допомагають населенню країни бути оптимістами, але й виступають ланцюгом ефективної комунікації з масами. Проведені авторами дослідження щодо вирішення трудових спорів у Китаї, Італії, Франції, Німеччині, Україні в умовах «2019-нCoV» показали, що рішення органів судової влади є сприятливими та мають намір налаштування мирного діалогу між найманим працівником та роботодавцем. Зокрема, практика китайських судів щодо надання планових щорічних відпусток за умов епідемії довела спроможність дії роботодавця лише шляхом мирної домовленості між роботодавцем і працівником. Встановлено, що практика Франції у наданні додаткових відпусток для батьків, діти яких не досягли 16 років, продемонструвала вирішення трудових спорів на початковому етапі їх виникнення. Досліджено, що основний меседж онлайн-промови президента України щодо зменшення кількості виникнення спорів у трудових відносинах полягав у тому, що урядом України прийнято ряд законів та указів на підтримку приватного сектору на період карантину від всесвітньої пандемії «2019-нCoV». Авторами також встановлено, що працівник Німеччини не має законного права мати «офіс вдома». Враховуючи основні положення, що стосуються правового регулювання праці в Німеччині, які закріплені в шостій главі Цивільного кодексу Німеччини, нами було запропоновано вирішити дане питання на користь працівника шляхом укладання додаткової угоди між роботодавцем та працівником. Практика ведення перемовин уряду із профспілками Італії довела, що «право на життя – понад усе» завжди було та залишається основним принципом Статуту Організації Об'єднаних Націй та Загальної декларації прав людини.

Ключові слова: 2019-нCoV; COVID-19; трудові спори; трудові відносини; онлайн-промови; спікер країни; наукове дослідження; міжнародний досвід; трудове право.

N. V. Klietsova, N. O. Petrova. Comparison of international experience on solving labour disputes caused by “2019-nCoV” consequences: scientific and practical research on the impact of online speeches countries’ speakers

The article is devoted to a scientific and practical study of comparing international practice in resolving labour disputes caused by the implications of “2019-nCoV”, as well as the impact of online speakers’ speeches on consensus between employer and employee. It was defined that the speeches of the states’ leaders are not only help the population of the country to be optimistic, but also serve as a chain of effective communication with the masses. Research conducted by the authors on resolving labour disputes in China, Italy, France, Germany, Ukraine in conditions of “2019-nCoV” showed that the decisions of the judicial authorities are favourable and intend to establish a peaceful dialogue between the employee and the employer. In particular, the Chinese courts’ practice of providing annual leaves in conditions of an epidemic proved the employer’s ability to act only through a peaceful agreement between the employer and the employee. It has been established that France’s practice of providing additional leaves for parents who have got the children under 16 years old has demonstrated that labour disputes are resolved initially. It was investigated that the main message of the Ukrainian President’s online speech on reducing the number of labour disputes was that the Government of Ukraine adopted a number of laws and decrees to support the private sector for the quarantine period of “2019-nCoV” World Pandemic. The authors also find that a German employee has no legal right to have an “office at home”. Taking into account the main provisions of labour legal regulations in Germany, which are enshrined in the sixth chapter of the German Civil Code, we proposed to resolve this issue for the benefit of the employee by concluding an additional agreement between the employer and the employee. The practice of negotiating a government with the trade unions of Italy has proven that the “right to life is above all” has always been, and remains, a fundamental principle of the United Nations Charter and the Universal Declaration of Human Rights.

Key words: 2019-nCoV, COVID-19, labour disputes, labour relations, online speeches, country speaker, scientific research, international experience, labour law.

© Н. В. Клецова, Н. О. Петрова, 2020

Постановка проблеми. Епідемія, пандемія, вірус, «2019-nCoV». На жаль, саме ці слова стали найактуальнішою темою для спілкування людства в усьому світі незалежно від місцезнаходження, кількості населення, клімату та інших характеристик країни. У квітні 2020 року світ глобально змінюється щохвилини, багато людей налякані тим, що відбувається, дехто взагалі ігнорує всесвітню пандемію. Але вони не хочуть бачити всього, що відбувається навкруги саме до того часу, доки це не стосується їхніх близьких та рідних. Навіть онлайн-промови керівного апарату кожної держави присвячені щоденному інформуванню громадян щодо подолання пандемії «2019-nCoV». Інфекційні захворювання не тільки загрожують здоров'ю людини, але й серйозно впливають на економічний розвиток країни в ході епідемії і водночас викликають багато проблем у трудових відносинах. Для наукових досліджень нами було вибрано основний напрям, який мав би поглинути відповідь на поставлене питання: «Як онлайн-промови спікерів країн стосовно наслідків «2019-nCoV» впливають на виникнення та збільшення кількості трудових спорів між роботодавцями та найманими працівниками, які активно отримують повідомлення із засобів масової інформації?». Тож, як ми бачимо, дане питання потребує ґрунтовних досліджень, а тема статті є нагальною, цікавою та актуальною для обговорення не лише в науковому просторі, але й у повсякденному житті людей різних професій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням вирішення трудових спорів, спричинених «2019-nCoV», присвячені праці таких вітчизняних та закордонних науковців, практиків, як: Д. Галагер [1], Дж. Мейд [2], Д. Рое [2], Р. Романюк [3], Д. Хонг [4]. Дослідження щодо впливу онлайн-промов спікерів країн в умовах «2019-nCoV» на виникнення трудових спорів на тепер не проводилися. Саме тому залишається велика низка питань, що потребують нагальних досліджень в умовах «2019-nCoV».

Метою статті є порівняння досвіду Китаю, Італії, Франції, Німеччини, України в регулюванні трудових відносин, викликаних наслідками «2019-nCoV», а також дослідження впливу онлайн-промов спікерів країн держави на періодичність виникнення трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Трудове законодавство усіх країн світу має повністю реалізовувати свої правові принципи. Адже однією із функцій права є запобігання порушення громадянами закону. Враховуючи те, що саме Китай першим зіштовхнувся з проблемою масового вирішення трудових спорів щодо умов оплати праці, ми пропонуємо провести ґрунтовний аналіз заходів, що були застосовані урядом Китаю відносно стабілізації трудових відносин під час епідемії 2019–2020 років. Констатуємо факт, що саме через серйозність інфекційних захворювань 90% підприємств Китаю припинили роботу та виробництво відповідно до наказу уряду, а працівникам доводилося або відпочивати, або ж працювати вдома. І, відповідно, виникло питання у всіх роботодавців одночасно: «Як вирахувати коефіцієнт корисності працівника для фірми, якщо він працює віддалено на дому, або якщо його вид зайнятості взагалі не передбачає працю на відстані? Що робити з трудовими договорами, строк дії яких закінчився саме в період епідемії? Щоб уникнути паніки у сфері трудових відносин, першочерговим кроком уряду Китаю було послідовне оголошення дій уряду. Так, «Міністерство трудових ресурсів та соціального захисту», «Національна федерація профспілок», «Китайська конфедерація підприємств / Асоціація підприємців Китаю» та інші оприлюднили заходи щодо стабілізації трудових відносин під час запобігання, контролю та підтримки відновлення виробництва підприємств. Дані заходи були спрямовані на приведення у відповідність трудового законодавства Китаю під час запобігання та контролю епідемії, на захист законних прав та інтересів як роботодавців, так і працівників, на сприяння гармонійним та стабільним трудовим відносинам. Відповідно до часу було адаптовано аналогічний правовий досвід, що був використаний протягом періоду SARS у 2003 р. з урахуванням теперішніх обставин. Із застосуванням методу статистичного аналізу нами було проведено ґрунтовні дослідження та визначено три основні напрями, які стали основою для звернення до судів у Китаї у сфері порушення трудових відносин. Зокрема, ми визначили напрями, що стосуються «трудовах відносин працівників», «щодо заробітної плати працівника» та «інших» (таких як «травми на виробництві», «відпустки» тощо). Так, наприклад, у справах, що стосуються трудових відносин, ми виявили, що роботодавець не виплачує компенсацію за робочу силу в повному обсязі та вчасно через епідемічну ситуацію у країні. І якщо працівник вимагає розірвати трудовий договір на цій підставі та виплатити компенсацію за виконану працю, то зазвичай це не підтримується у рішеннях судів, оскільки це регулювання має запобігати занадто важкому навантаженню підприємства. Інакше це може призвести до руйнування трудових відносин [4].

Під час дослідження трудових спорів у Китаї, пов'язаних із заробітною платою працівника, ми виявили: якщо підприємство припиняє роботу та виробництво через запобігання епідемії та контролю протягом одного місяця, починаючи з 3 лютого 2020 року, працівник вимагав, щоб роботодавець виплачував зарплату відповідно до норм трудового договору. Більш того, рівень заробітної плати не повинен був нижчим за місцевий рівень мінімальної заробітної плати. Працівники виступали за те, щоб роботодавець платив заробітну плату відповідно до витрат на проживання не менше 70% місцевої мінімальної заробітної плати, й дана вимога була підтримана рішеннями судів Китаю. На нашу думку, це положення надало двом сторонам трудових відносин свободу домовлятися про розмір заробітної плати, що сприяло стабілізації трудових відносин.

Багато уваги приділялось особливим трудовим справам, що стосуються відпусток працівників. Тож, ми виявили, що відповідно до законодавства Китаю роботодавець має право організувати щорічну відпустку працівників відповідно до виробничих та робочих умов підрозділу. Період повернення на робоче

місце може компенсуватися щорічною відпусткою, але зарплата за щорічну відпустку працівника повинна гарантуватися відповідно до законодавства. Поряд із цим були випадки, коли працівник відмовлявся приймати такого роду відпустку або заявляв про недійсність відпусток на тій підставі, що роботодавець організовує щорічну відпустку, «не враховуючи власних побажань працівника». Варто зазначити, що практика рішень китайських судів полягала в тому, щоб роботодавці організовували відпустку, базуючись на побажаннях працівників. В онлайн-промові Чжан Біна, віце-президент Вищого суду Шанхаю, зазначив: станом на 31 березня 2020 року міськими судами було прийнято 116 справ, пов'язаних з епідемічними ситуаціями, в тому числі 28 кримінальних справ, 88 цивільних та комерційних справ та 24 справи, які задоволено та закрито. На даний час кількість випадків позовів щодо трудових спорів у судах, що пов'язані з епідемічними ситуаціями, значно знизилась. Основні причини: по-перше, відбувається процес суперечливості трудових відносин, викликаний епідемічною ситуацією, спричиненою припиненням виробництва підприємств; по-друге, має місце незадоволення позивачами рішеннями трудового арбітражу, судовим процесом. А це означає, що існує певне відставання в часі пов'язаних справ. Так, підводячи підсумки функціонування китайських судів у період епідемії «2019-nCoV», можна визнати надзвичайно важливим моментом, що Китай зробив продуктивну роботу в запобіганні протидії закону. Інші країни можуть вивчити досвід Китаю з цього приводу і повною мірою реагувати на запобіжну функцію закону.

Окрему увагу нами було приділено науковим дослідженням поточної ситуації щодо безробіття та виникнення трудових спорів в Італії. Враховуючи те, що сьогодні саме в Італії налічується велика кількість смертельних наслідків уражених «2019-nCoV», Папа Римський Франциск в інтерв'ю британському католицькому журналісту Остіну Айвері заявив, що «пандемія коронавірусу є однією з відповідей природи на дії людей, які ігнорують екологічну кризу» [1]. Профспілки закликають припинити все невід'ємне виробництво для забезпечення безпеки та санітарії робочих місць. Зокрема, коронавірусна епідемія Італії спричинила загальнонаціональні страйки: від суднобудівників у Лігурії на півночі до металургійних виробників у Пулії на півдні, змусивши уряд відкрити переговори з головами профспілок. У той час як уряди Європи закликають персонал працювати вдома, є багато італійських робітників, чия праця може виконуватись виключно у супермаркетах, на фабриках, доках і сталеплавильних заводах. Так, прем'єр-міністр Джузеппе Конте провів відеоконференцію разом із міністрами охорони здоров'я, економіки, праці та економічного розвитку щодо посередництва між двома сторонами – роботодавцем і працівником. Після 18 годин переговорів профспілки та роботодавці підписали протокол безпеки. Рим прийняв указ, в якому просив працівників працювати віддалено та брати щорічну оплачувану відпустку, радивши закрити «неістотні» виробничі лінії, залишивши дане питання на відповідальність власників підприємств. Як ми бачимо, практика щодо щорічних оплачуваних відпусток за умови «2019-nCoV» є актуальною як у Китаї, так і в Італії.

Не минула наших досліджень і ситуація щодо зайнятості й трудових спорів у Німеччині. Канцлер Німеччини Ангела Меркель у свою чергу зазначила, що «2019-nCoV» – це найбільший виклик Німеччині після Другої світової війни. Вперше за 15 років на посаді канцлера Меркель виступила з незапланованим зверненням безпосередньо до німецької нації. Вона закликала всіх німців об'єднатися, її слова «Я щиро вірю, що ми досягнемо успіху у вирішенні завдання, яке стоїть перед нами, поки всі громадяни цієї країни розуміють, що це також і їхнє завдання» [5]. Хочемо зазначити, що це не було нав'язування ідеї, це була промова, що допомогла сформуванню у самосвідомості громадян Німеччини їхню значимість у боротьбі із всесвітньою пандемією. Через тисячі підтверджених випадків «2019-nCoV» німецький бізнес також стикається з великими розладами, що викликають цілу низку питань для роботодавців та працівників. Відповідно, виникає питання, як і в інших країнах світу: «Чи можуть працівники взагалі відмовлятися працювати аби триматися подалі від роботи, оскільки бояться заразитися під час виконання трудових обов'язків?» Нами було виявлено, що за законодавством Німеччини працівники не можуть в односторонньому порядку відмовитись від виконання своєї роботи. Також наймані працівники не мають права відмовлятися від роботи, якщо вони бояться бути заражені хворобою. Швидше за все, працівники втрачають право на заробітну плату в разі односторонньої відмови від виконання. Крім того, роботодавці можуть розглянути наслідки, передбачені законодавством про зайнятість, наприклад, повідомлення про попередження розірвання трудових відносин, а в окремих випадках може розглядатися навіть миттєве припинення трудових відносин за таких обставин.

Ще одне гостре питання серед працівників Німеччини, що досліджувалося нами: «Чи можуть працівники вимагати від роботодавця працювати віддалено вдома?». Як виявилось, найманий працівник, відповідно до чинного законодавства Німеччини, не має законного права працювати вдома (влаштувати «офіс вдома»). Враховуючи основні положення, що стосуються правового регулювання праці в Німеччині, які закріплені в шостій главі Цивільного кодексу Німеччини [6], пропонуємо вирішити дане питання на користь працівника шляхом укладання додаткової угоди між роботодавцем та працівником. Тому нами запропоновано під час здійснення даної угоди, щоб роботодавець мав право вимагати від працівника дотримання законодавства про охорону праці. Наприклад, наявності відповідного робочого місця або дотримання виконання норм закону про захист даних. Зокрема, йдеться про забезпечення того, щоб сторонні особи не мали несанкціонованого доступу до захищених даних. Для того щоб уникнути масових трудових спорів щодо лікарняного на період епідемії «2019-nCoV», нами було досліджено питання: «Чи може роботодавець замовити

плановий медичний огляд для працівників підприємства, щоб виключити інфікування працівників коронавірусом?». Було встановлено, що не має роботодавець законного права здійснювати такі заходи.

Окремо варто зацентувати увагу на тому, як дипломатично Франція уникла трудових спорів у період карантину. Так, президент Франції Еммануель Макрон в онлайн-промові висловив головний меседж сьогодні для стримування паніки серед населення Франції [2]. Цей меседж полягав у тому, що всі країни поєднані однією суспільною дією – подоланням пандемії шляхом введення карантину, і, відповідно, трудові відносини матимуть дещо інший характер. Керівництво даної країни запропонувало виплати для батьків, діти яких не досягли 16 років, що має у французькому законодавстві назву “*arrêt travail*” та у перекладі означає «припинення роботи». Так, батьки даної категорії можуть взяти відпустку зі збереженням своєї заробітної плати. Причому на період тривалості «*arrêt travail*» працівники отримуватимуть 90% своєї зарплати, взагалі не виконуючи при цьому посадові обов’язки. Дані виплати можна отримувати протягом 15 днів і лише в період карантину. Ми вважаємо, що дії уряду Франції є дійсно раціональними, адже таким чином буде спостерігатися зниження відсотку тих, хто захворів на COVID-19, що, відповідно, компенсуватиметься витратами на лікування хворих.

Заключним етапом проведеного нами науково-практичного дослідження було аналіз роботи законодавчих органів влади України. Так, 25 березня 2020 року Кабінет Міністрів України запровадив режим надзвичайної ситуації на всій території України на 30 днів, до 24 квітня 2020 року [7]. Ще у 2016 році Р. Романюк [3] зазначив, що історія будується конкретними особами. Проаналізувавши п’ять основних промов, які змінили Україну, він висунув твердження: коли ми вважаємо, що там, де задіяні не тисячні, а мільйонні маси людства, роль однієї людини мало відчутна, – ми помиляємось. Адже часом рух історичних подій залежить саме від рішень, промов, закликів, навіть погляду однієї людини. Так, в онлайн-промові президента України В. Зеленського з метою зменшення виникнення спорів у трудових відносинах було підкреслено, що урядом України прийнято ряд законів та указів на підтримку приватного сектору на період карантину від всесвітньої пандемії «2019-nCoV». Наприклад, приватні підприємці в період з 1 березня по 30 квітня 2020 р. звільнені від виплати єдиного соціального внеску, тимчасово відмінені штрафи й пені за несвоєчасну чи неповну виплату Єдиного соціального внеску, несвоєчасне подання звітності по Єдиному соціальному внеску, відмінений податок на комерційну нерухомість та землю [7].

Поряд із цим ми також досліджували ситуацію щодо масового безробіття в Україні. Адже основними діями роботодавців у перші тижні карантину були: відправлення працівників у відпустку за власний рахунок або за рахунок щорічної оплачуваної відпустки. Мали місце й масові звільнення працівників в Україні, результатом яких Державний центр зайнятості мав величезну чергу безробітних, які прагнули стати на біржу праці для щомісячних виплат по безробіттю. Так, за перші два тижні карантину кількість безробітних в Україні зросла на близько 500–700 тисяч людей, за наступні два – ще на 500–600. Загалом, вона сягнула 2,5–2,8 млн людей. За оцінками Торгово-промислової палати України, рівень безробіття сьогодні становить 13,7–15,4% [8]. Зазначимо, що це найвищий показник за останні 15 років. За даними наукових досліджень, що були проведені компанією «Gradus», було встановлено, що 70% українців бояться заразити своїх близьких, і саме страх вплинути на їхнє подальше життя стримує як працівників, так і роботодавців виходити із домівок. А це, відповідно, стимулює впровадження нового формату трудових відносин – віддалена праця, «офіс вдома».

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, ми можемо говорити про те, що промови лідерів держав не лише допомагають населенню країни бути оптимістами, але й виступають у свою чергу ланцюгом ефективної комунікації з масами. Так, суспільство вже готове зустрічати інфляцію, дефіцит, падіння доходів, безробіття, великі втрати тощо. Дослідження щодо вирішення трудових спорів у Китаї, Італії, Франції, Німеччині, Україні в умовах «2019-nCoV» показали, що рішення органів судової влади є сприятливими та мають намір налаштування мирного діалогу між наймаєм працівником та роботодавцем. Зокрема, практика китайських судів щодо надання планових щорічних відпусток за умови епідемії довела спроможність дій роботодавця лише шляхом мирної домовленості між роботодавцем і працівником. Практика Франції в наданні додаткових відпусток для батьків, діти яких не досягли 16 років, продемонструвала вирішення трудових спорів на початковому етапі їх виникнення. Практика ведення перемовин уряду із профспілками Італії довела, що «право на життя – понад усе» завжди було та залишається основним принципом Статуту Організації Об’єднаних Націй та Загальної декларації прав людини. Саме тому під впливом епідемії країни повинні на перше місце ставити права людини. Перспективою подальших досліджень є узагальнення міжнародної судової практики щодо розв’язання трудових спорів, спричинених наслідками «2019-nCoV».

Список використаних джерел:

1. Gallagher D. Pope says coronavirus pandemic could be nature's response to climate crisis. *CNN*. 2020. April 9. URL: <https://edition.cnn.com/2020/04/08/europe/pope-francis-coronavirus-nature-response-intl/index.html> (Last accessed: 17.03.2020)
2. Roe D., Made J. French lockdown to continue to May 11, non-European borders to remain closed. *RFI France*. 13.04.2020. URL: <http://www.rfi.fr/en/france/20200413-french-lockdown-to-continue-to-may-11-non-european-borders-to-remain-closed> (Last accessed: 11.04.2020).

3. Романюк Р. П'ять промов, які змінили Україну. *Українська правда*. 2016. 8 квітня. URL: <https://www.pravda.com.ua/articles/2016/04/8/7104810/> (дата звернення: 10.04.2020)
4. Hong Zhao. Limitation and boundary of individual rights under epidemic prevention and control. *Journal of Comparative Law*. URL: www.chinalawinfo.com/ (Last accessed: 15.04.2020).
5. Merkel: Coronavirus is Germany's greatest challenge since World War II. *DW News*. 18.03.2020. URL: <https://www.dw.com/en/merkel-coronavirus-is-germanys-greatest-challenge-since-world-war-ii/a-52830797> (Last accessed: 05.04.2020).
6. Deutsches Bürgerliches Gesetzbuch. 1896. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/ (Last accessed: 12.04.2020).
7. Уряд запровадив режим надзвичайної ситуації по всій території України. *Урядовий портал*. 2020. 25 березня. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zaprovadiv-rezhim-nadzvichajnoyi-situaciyi-po-vsij-teritoriyi-ukrayini> (дата звернення: 01.04.2020)
8. Кількість безробітних в Україні за час карантину побила 15-річний рекорд. 16.04.2020. URL: <https://tsn.ua/groshi/kilkist-bezrobitnih-v-ukrayini-za-chas-karantinu-pobila-15-richnij-rekord-tp-1529592.html> (дата звернення: 16.04.2020)