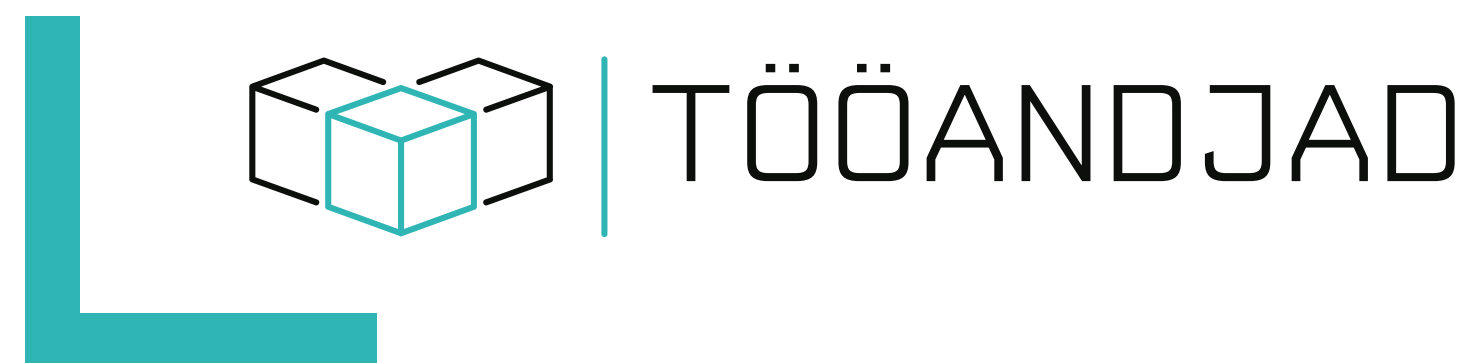


ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ

С КРИЗИСОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ,

С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Проблемы, связанные с кризисом здравоохранения, с точки зрения работодателей

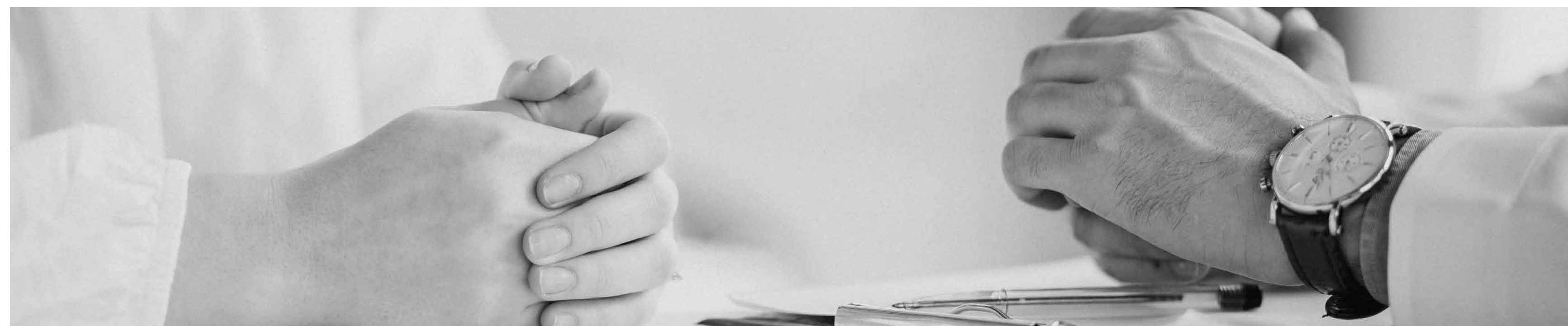
В 2020 году эстонское общество пострадало от масштабного кризиса COVID-19, который поставил под угрозу медицинскую систему, экономику и социальный консенсус. Хотя кризис несомненно серьезный, — большая часть эстонцев испытали болезнь на себе, в худшем случае потеряли близких (на 24 апреля 2022 года в Эстонии умер от коронавируса 2531 человек), — мнения о его воздействии на рынок труда и общественную жизнь диаметрально расходятся.

Очевидно, что коронакризис увеличил долю постоянной удаленной работы, доказал предпринимателям важность уплаты налогов на персонал и накопления резервов ликвидности в медицинском страховании и страховании по безработице для обеспечения поддержки зарплаты и других мер в кризисных ситуациях. По оценкам Лауримяэ и Коппеля, без кризисных мер COVID-19 привел бы к тому, что более 65

000 человек лишились работы, а коэффициент бедности повысился почти на 4 процентных пункта (пп)¹.

Центральный союз работодателей Эстонии заказал исследование, основная цель которого заключалась в установлении временных и постоянных изменений в трудовых отношениях, вызванных глобальным кризисом здравоохранения и, как следствие,

необходимостью изменения нормативных актов и альтернативных решений. Если это не указано отдельно, здесь и далее за основу взят отчет компании Viilup Uuringud по исследованию «Проблемы и рекомендованная политика, связанные с кризисом здравоохранения, с точки зрения работодателей»².



¹ Laurimäe, M., & Koppel, K. (2021). Социально-экономическое воздействие COVID-19: Компенсация заработной платы Кассы по безработице в 2020 г. Таллин: центр политических исследований Praxis.

² Viilup Uuringud. Проблемы и рекомендованная политика, связанные с удаленной работой, с точки зрения работодателей. Таллинн, 2021 г.

Проблемы, связанные с кризисом здравоохранения

Проблемы, связанные с кризисом в области здравоохранения, зависят от сектора экономики и характера работы. Труднее всех пришлось тем работодателям, которые **не могли отправить в домашний офис** работников, занятых на производстве или в обслуживании клиентов. На рис. 1 представлен обзор проблем, вызванных кризисом здравоохранения, с точки зрения работодателя.

С какими проблемами и трудностями столкнулся работодатель в связи с кризисом в области здравоохранения? Возможно несколько ответов.

Все, n=251



Рисунок 1. Проблемы для работодателей, вызванные кризисом здравоохранения


Наиболее выраженные проблемы:

- ✓ Инвестиции необходимы для изменения организации работы и обстановки, чтобы снизить риск заражения.
- ✓ Некоторые меры (ношение маски, вакцинация) вызывают неповиновение или даже желание уволиться. Эти же проблемы создают конфликты в коллективе и ухудшают внутренний климат. У работодателя возникают этические и деликатные вопросы, связанные с использованием персональных данных.
- ✓ Некоторые работники боялись заразиться или подвергались риску, но характер работы не позволял предложить им удаленную занятость. Это создало проблемы управления и дополнительные расходы.
- ✓ Необходимость временного закрытия компании, неоплачиваемого отпуска и сокращения сотрудников. Возобновление работы сопровождалось трудностями с поиском персонала.
- ✓ Проблемы с поставками сырья и товаров, задержкой поставок и повышением цен.

Проблемы, связанные с гибридной и удаленной работой:

- ✓ Достижение необходимых результатов при гибридной форме работы временами создавало трудности. Все люди и их домашние условия разные, и удаленная работа подходит не всем.
- ✓ Руководителям пришлось научиться управлять командой по-другому — при удаленной работе стало сложнее отслеживать настроение и мотивацию людей. Может снизиться чувство команды и эффективность совместной работы, ухудшиться психическое здоровье людей.
- ✓ Компания инвестировала в обстановку домашних офисов, чтобы сотрудники могли работать безопасным образом, в том числе для здоровья, и платила с этих расходов налог на спецльготу.
- ✓ Работодатель не может контролировать условия в домашних офисах сотрудников или следить за тем, чтобы работник заботился о своем здоровье.
- ✓ Кроме того, из-за ограничений на поездки было трудно нанимать работников из-за рубежа и помогать им адаптироваться, когда вся команда ушла на удаленную работу.





Проблемы, связанные с цифровизацией:

- ✓ Недостаточные цифровые компетенции некоторых сотрудников — необходимость инвестиций в обучение работников.
- ✓ Нежелание некоторых сотрудников учиться использовать цифровые решения.
- ✓ Технические проблемы, связанные с внедрением нового программного обеспечения.
- ✓ Переезд в домашние офисы из-за кризиса в области здравоохранения сопровождался необходимостью обеспечения безопасного доступа и оцифровки всех данных, которые

ранее оставались на бумаге.

- ✓ Низкое качество домашнего интернет-соединения сотрудников.

Работники считают основными проблемами:

- ✓ Работодатель предлагает работу с неполной нагрузкой или сокращает работника.
- ✓ Неопределенность и неуверенность, сохранится ли рабочее место и как будет организована работа. Нужно срочно адаптироваться к ограничениям, налагаемым работодателем и государством, или дискомфорту от использования средств защиты.
- ✓ Страх за свое здоровье. Некоторые работники вообще перестали выходить из дома, и работодатель беспокоится об их психическом здоровье.
- ✓ Иногда при удаленной работе сложнее чувствовать себя членом команды и соблюдать баланс между рабочим и личным временем, поэтому возрастает риск эмоционального выгорания.
- ✓ У некоторых нет удобных условий для работы

в домашнем офисе, им мешают домашние или возникают трудности с концентрацией внимания.

- ✓ Поляризация и конфронтация в обществе переносятся в рабочую среду и порождают конфликты (отношение к вакцинации, ношению масок и т. д.).
- ✓ Удаленная работа подходит не всем, быстро вызывая ощущение изоляции и усталость от экрана.
- ✓ У некоторых возникают проблемы из-за нехватки технологических знаний, что затрудняет их участие в командной работе через интернет. Этим работникам пришлось быстро пополнять свои знания, чтобы не потерять работу.



Предложения работодателей в связи с кризисом здравоохранения

- ✓ В кризисной ситуации привлечите к обсуждению мер и подготовке к кризису социальных партнеров, чтобы законодательные изменения/постановления, которые будут применяться в кризисной ситуации, утверждались также социальными партнерами.
- ✓ Например, можно ввести постановление, которое будет предусматривать, чтобы в условиях кризиса большая часть ответственности за здоровье и безопасность на рабочем месте возлагалась на работника, поскольку работодатель в условиях ограниченных ресурсов не может достаточно быстро обеспечить работника средствами труда для домашнего офиса.
- ✓ Мотивировать ФИЕ и самозанятых платить социальный налог, предоставляя различные возможности обучения.
- ✓ Планово повышать гибкость законодательного регулирования трудовых отношений, чтобы уменьшить потребность в нестандартных договорах. Внедрение удаленной работы упростило наем людей, живущих далеко от места работы, и позволило переехать на меньшие офисные площади, то есть сэкономить средства.
- ✓ Работодатели хотели бы включить в договоры

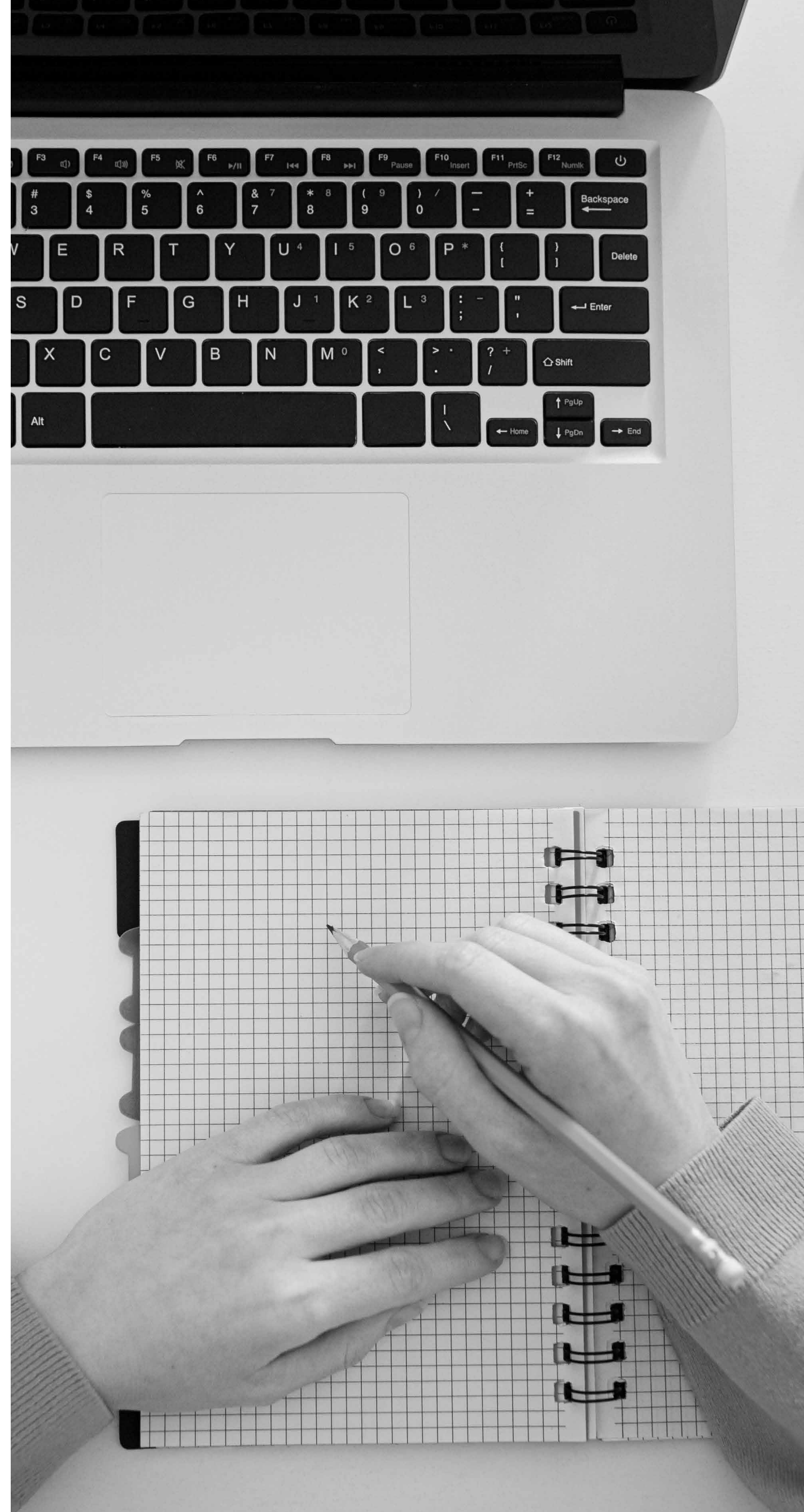
диапазоны рабочей нагрузки. В кризисной ситуации можно смягчить требования в этом отношении, а в будущем сделать регулирование более гибким.

- ✓ Финансовая поддержка и субсидии на зарплату для компаний, привязанные к уплате налогов на рабочую силу, позволяют мотивировать работодателей быть более законопослушными и воздержаться от зарплат в конвертах.
- ✓ Чтобы уменьшить нехватку квалифицированной рабочей силы, обеспечить быструю переподготовку работников в секторах, пострадавших от кризиса (включая тех, кто еще не стал безработным, но продолжение работы требует новых навыков или имеются опасения вскоре стать безработными).
- ✓ Возможные решения по возмещению расходов домашнего офиса:
 - ✓ Хотя бы частично освободить от налога на спецльготы приобретение рабочего оборудования, необходимого для здорового труда в домашних офисах.
 - ✓ Если работодатель предоставляет рабочее место в офисе, но работник желает работать на дому, работодатель не обязан возмещать расходы на домашний офис.
 - ✓ К гибридной работе следует применять менее строгие требования.
 - ✓ Если работник более половины времени работает в домашнем офисе, возникает обязанность по выплате компенсации.
- ✓ Важно очертить права и возможности работодателя более гибко реагировать в кризисных ситуациях в



связи с рабочим местом — например, работник не может предполагать, что работодатель в кризисной ситуации предоставит ему все средства труда (стол, стул и т.д.).

- ✓ Работодатели хотели бы проконсультироваться в Департаменте здравоохранения о том, что еще можно сделать на производстве и складах, чтобы снизить риск заражения.
- ✓ Чтобы справиться с кризисом, работодателям требуется больше консультаций, поддержки и гибкости в принятии решений. Должна быть возможность поэтапного объявления чрезвычайной ситуации, что поможет работодателям быстрее реагировать и продумывать ограничения.
- ✓ Суммирование минимального социального налога при работе на нескольких работодателях, чтобы мотивировать людей при необходимости работать с неполной занятостью у нескольких работодателей.
- ✓ Работодатели хотят исключений в обработке персональных данных в кризисных ситуациях. Например, право задавать работнику вопросы о вакцинации, если результаты оценки профессионального риска показывают, что вакцинация является одной из возможностей предотвращения заражения вирусом на данной должности.
- ✓ Уделяйте больше внимания сохранению психического здоровья персонала и предоставляйте работодателям больше поддержки и ноу-хау для поддержки людей с психическими проблемами.
- ✓ Внедрение единой ИТ-платформы для лучшего



и более оперативного согласования планов управления рисками рабочей среды с реальной жизнью. Например, необходимость создания системы вакцинации против COVID, профилактики и проверки данных тестов, найма ИТ-специалиста, призванного помочь сотрудникам научиться работать с новыми цифровыми решениями.

- ✓ Внести поправки в закон, с тем чтобы в кризисных ситуациях работодатели имели право требовать от работников (временной) работы с сокращенной зарплатой и пересмотреть условия, при которых работодатели могут требовать от работников выполнения обязанностей сверх договорных (например, масштабные ограничения при чрезвычайной ситуации во время кризиса здравоохранения). Так, в туристическом секторе работодателям пришлось сокращать работников, но при этом им периодически нужны дополнительные руки.
- ✓ Содействовать подготовке работников промышленности, сектора ИКТ, сельского хозяйства, социальной сферы, здравоохранения и образования. Кроме того, следует следить за тем, чтобы специалисты этих секторов имели достаточную мотивацию для работы в Эстонии и чтобы все представители жизненно важных профессий имели доступ к средствам индивидуальной защиты, вакцинам и т. д.
- ✓ Дальнейшее развитие инфраструктуры, включая высокоскоростной интернет.
- ✓ Необходимые субсидии на обучение сотрудников цифровым навыкам.

Оцените по пятибалльной шкале, насколько важны следующие изменения в законодательстве, политике и регулировании трудовых отношений? (%)



ПО ОТНОШЕНИЮ К ФОРМЕ РАБОТЫ И ДОГОВОРАМ

Все, n=251

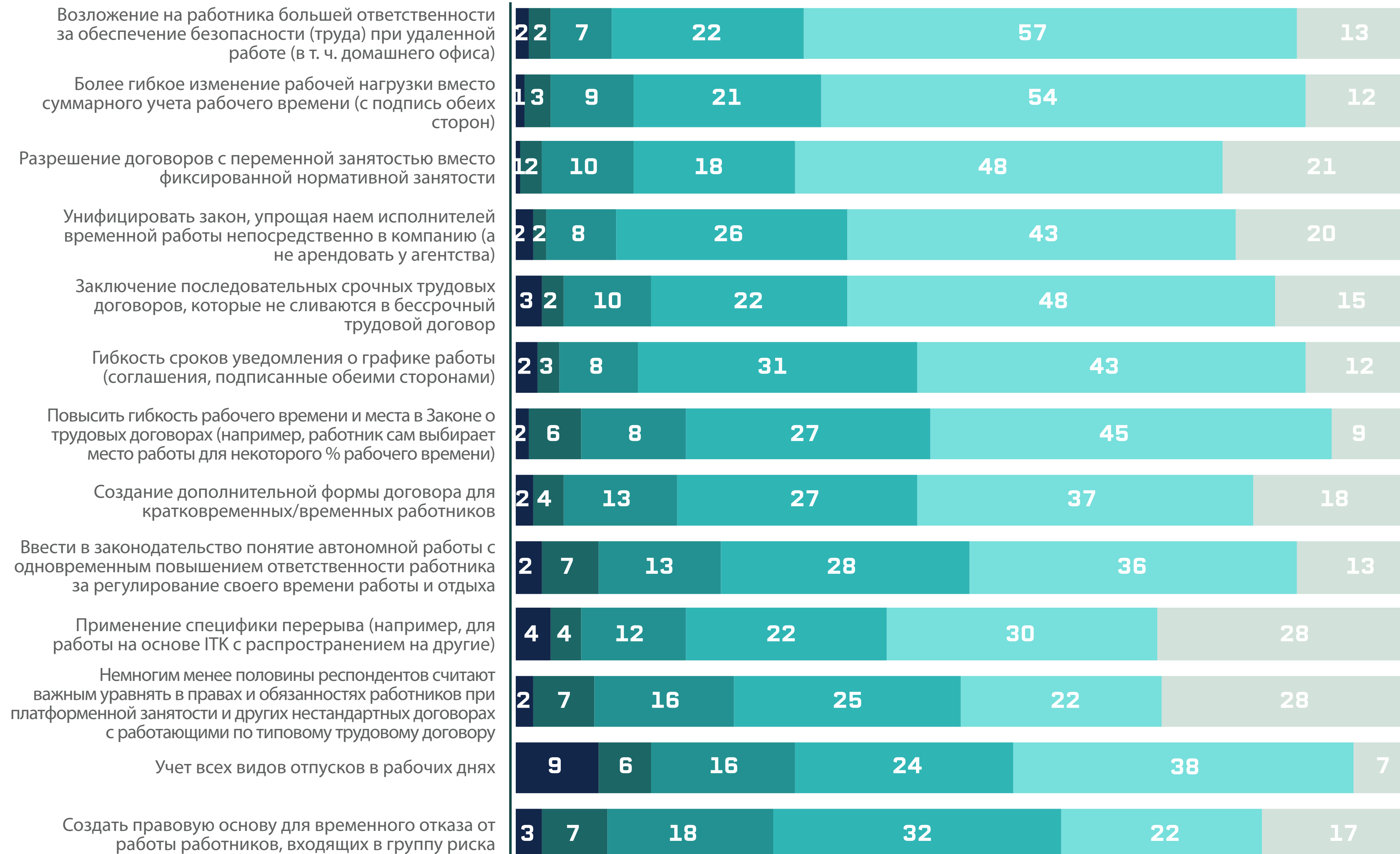


Рисунок 2. Значимость предложений по решениям, связанным с трудовым правом

Оцените по пятибалльной шкале, насколько важны следующие изменения в законодательстве, политике и регулировании трудовых отношений? (%)



В ЧАСТИ НАЛОГОВ И СУБСИДИЙ

Все, n=251

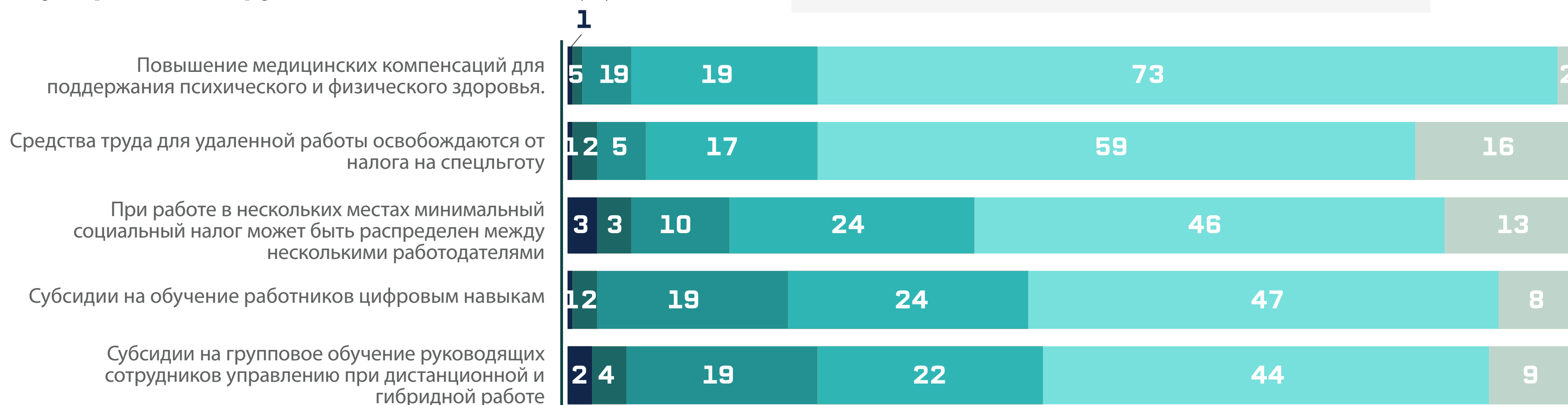


Рисунок 3. Значимость предложений, связанных с налогообложением

ИНОЕ

Все, n=251

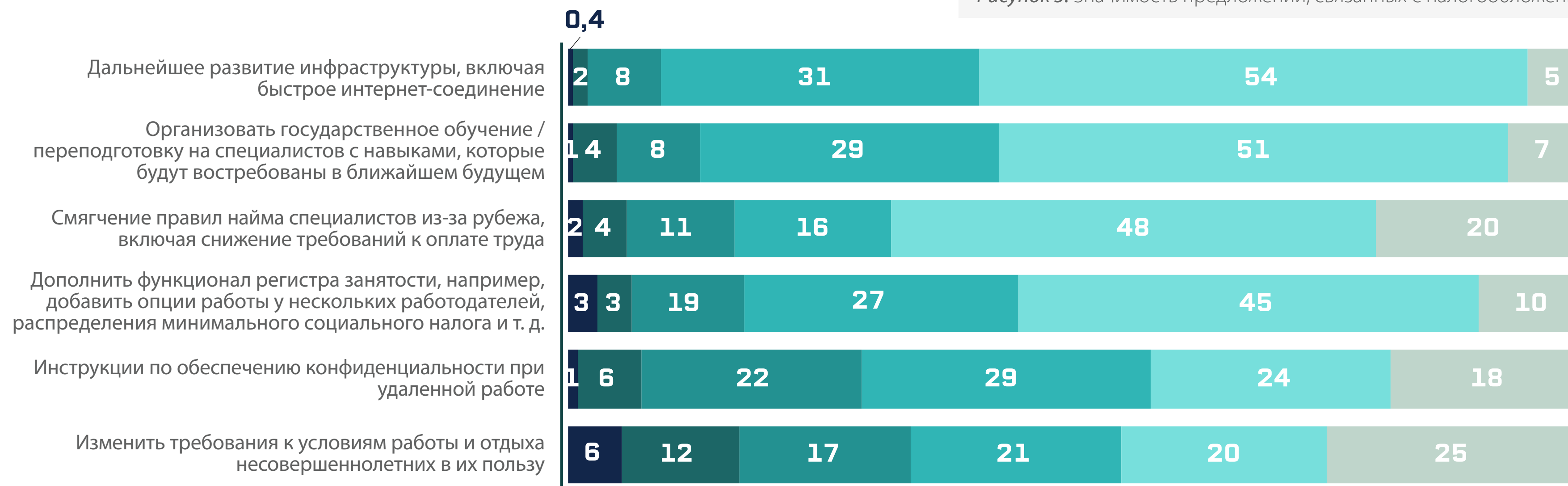


Рисунок 4. Значимость других предложений

Õppematerjal on valminud rahvusvahelise koostööprojekti Norway Grants „Facilitated access to work through flexible work“ raames.