



Международная
организация
труда

Отчет по опросу в рамках экспресс-оценки:

► Механизмы разрешения трудовых споров во время пандемии COVID-19



Отчет по опросу в рамках экспресс-оценки:

► **Механизмы разрешения
трудовых споров во время
пандемии COVID-19**

© Международная организация труда, 2021
Первое издание 2021 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Отчет по опросу в рамках экспресс-оценки: Механизмы разрешения трудовых споров
во время пандемии COVID-19
Международная организация труда – МОТ, 2021

ISBN 978-92-2-035950-1 (print)

ISBN 978-92-2-035951-8 (web PDF)

Также издано на английском языке: Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic, ISBN: 978-92-2-035940-2 (print), 978-92-2-035941-9 (web PDF).

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по адресу: www.ilo.org/publns.

► Содержание

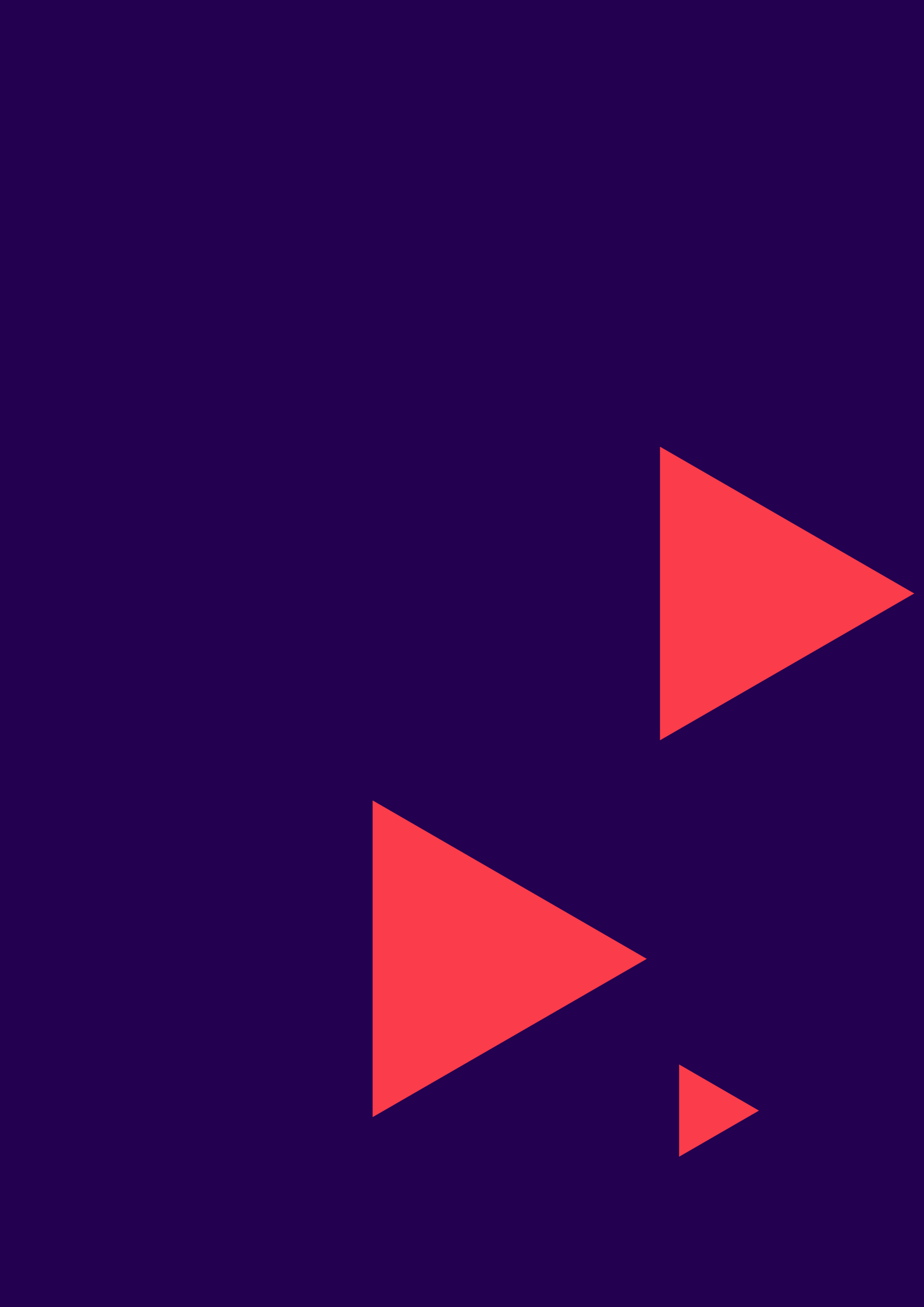
Благодарности	ix
Краткий обзор	xi
Введение	xiii
Методология	xv
Действия органов по разрешению трудовых споров	1
Географический охват	1
Виды респондентов	2
Структура институтов по разрешению трудовых споров	2
Физические условия работы институтов по разрешению трудовых споров во время пандемии	2
Изменения штата и кадрового состава органов по разрешению трудовых споров	3
Распределение трудовых споров во время пандемии COVID-19	9
Количество обращений в несудебные органы по поводу индивидуальных трудовых споров	9
Количество обращений по поводу коллективных трудовых споров в несудебные органы по рассмотрению трудовых споров	10
Количество обращений в судебные органы по индивидуальным трудовым спорам	11
Количество обращений в судебные органы по коллективным трудовым спорам	12
Влияние на процедуры	16
Техническое усовершенствование процедур	16
Процедурные изменения	19
Деятельность и практика	25
Обеспечительные меры	25
Исполнение решений	26
Дополнительные стратегии работы с делами, связанными с COVID-19, в судебных органах	27
Заключение	31
Литература	34

Рисунки

1 Регионы-участники (процент респондентов)	1
2 Страны, в которых работают организации-респонденты	1
3 Виды респондентов	2
4 Открытие и закрытие учреждений по разрешению трудовых споров во время COVID-19	3
5 Изменения в штате во время пандемии	4
6 Изменение количества доступных площадок для разрешения трудовых споров	4
7 Количество индивидуальных трудовых споров в несудебных органах	9
8 Количество обращений в несудебные органы по коллективным трудовым спорам	10
9 Количество обращений в судебные органы по индивидуальным трудовым спорам	11
10 Количество обращений в судебные органы по коллективным трудовым спорам	12
11 Технические усовершенствования, применяемые для работы с обращениями по трудовым вопросам	17
12 Препятствия к применению технических инноваций	18
13 Рассмотрение дел во время пандемии	19
14 Новые процедуры работы с обращениями по делам, связанным с COVID-19	20
15 Новые правила, связанные с предоставлением доказательств и бременем доказательства	20
16 Новые правила предоставления юридической помощи	21
17 Рост числа обращений по поводу принятия обеспечительных мер	26
18 Изменения в процедурах исполнения решений	27
19 Дополнительные меры, принимавшиеся судебными органами для разрешения споров, связанных с Covid-19	27

Вставки

1. Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Африке во время пандемии	5
2. Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в арабских странах во время пандемии	6
3. Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии	6
4. Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время пандемии	7
5. Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии	8
6. Информация по количеству трудовых споров в Африке во время пандемии	13
7. Информация по количеству трудовых споров в арабских странах во время пандемии	14
8. Информация по количеству трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии	14
9. Информация по количеству трудовых споров в странах Азиатско-Тихоокеанского региона во время пандемии	15
10. Информация по количеству трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии	16
11. Информация по изменению процедур в странах Африки во время пандемии	22
12. Информация по изменениям в процедурах в арабских странах во время пандемии	23
13. Информация по изменению процедур в Северной и Южной Америке во время пандемии	23
14. Информация по изменению процедур в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время пандемии	24
15. Информация об изменении процедур рассмотрения трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии	25
16. Информация об изменениях в деятельности и практике разрешения трудовых споров в Африке во время пандемии	28
17. Информация о деятельности и практике разрешения трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии	28



► Благодарности

Этот отчет подготовлен Отделом трудового права и реформирования трудового законодательства (LABOURLAW) Департамента управления и трипартизма (GOVERNANCE) МОТ на основании результатов онлайн-опроса, проведенного в июне-августе 2021 г. Опрос был разработан и проведен Марией Каролиной Мартинс да Коста, Пабло Ареллано и Колином Фенвиком. Отчет составлен на основании результатов опроса и дополнительной информации, предоставленной его участниками. Благодарим коллег из штаб-квартиры и региональных офисов МОТ, помогавших разработать структуру и содержание отчета, а также найти институты, занимающиеся разрешением трудовых споров в странах – членах МОТ, и связаться с ними. Вот имена тех, кого мы хотели бы поблагодарить (в алфавитном порядке): Абдул Азад, Хоакин Алонсо, Фаустин Эку Амууссу, Севан Ананян, Давид Андревон, Юкико Араи, Роза Беньюнес, Фабио Бертрану, Рания Бихази, Фернандо Гарсия, Елена Герасимова, Валери Ван Готем, Сиска Дабберт, Мэди Диань, Таис Думе Фариа, Деннис Зулу, Чау Венг Йин, Итало Кардона, Джеджун Ку, Арам Кунего, Арун Кумар, Джулия Лир, Анита Манадар, Лимфо Мандоро, Кристина Михес, Мичико Миямото, Махандра Наиду, Ахмед Адам Мохамед Нур, Нуне Ованесян, Нуман Озкан, Лита Октавия, Болормаа Пуревсурен, Нееран Рамджутан, Лео Сиббел, Баласингхам Скантакумар, Ким Сэйерс, Рюсукэ Танака, Мафалда Трончо, Лурдес Мария Вьегас дос Сантос, Миранда Файерман, Ванесса Фала, Яшар Хамзаев, Ручира Чандра, Минава Эбисуи, Элизабет Экеверриа Манрике и Йонгмо Юн.

Благодарим Хавьера Бодонне (NORMES), Махандру Наиду (DWT/CO – Нью-Дели), Бюро по деятельности работников (ACTRAV) и Бюро по деятельности работодателей (ACTEMP) за их ценный вклад в подготовку отчета.

Также хотим выразить благодарность 113 респондентам из 84 стран, ответившим на вопросы и предоставившим ценную информацию.



► Краткий обзор

MOT разработала и провела опрос с целью оценки того, как механизмы разрешения трудовых споров отреагировали на проблемы, вызванные пандемией COVID-19. Опрос проводился онлайн в июне-августе 2021 г. среди 113 организаций в 84 странах; основное внимание уделялось возможным изменениям количества трудовых споров и ограничениям в работе по их разрешению, связанным с пандемией.

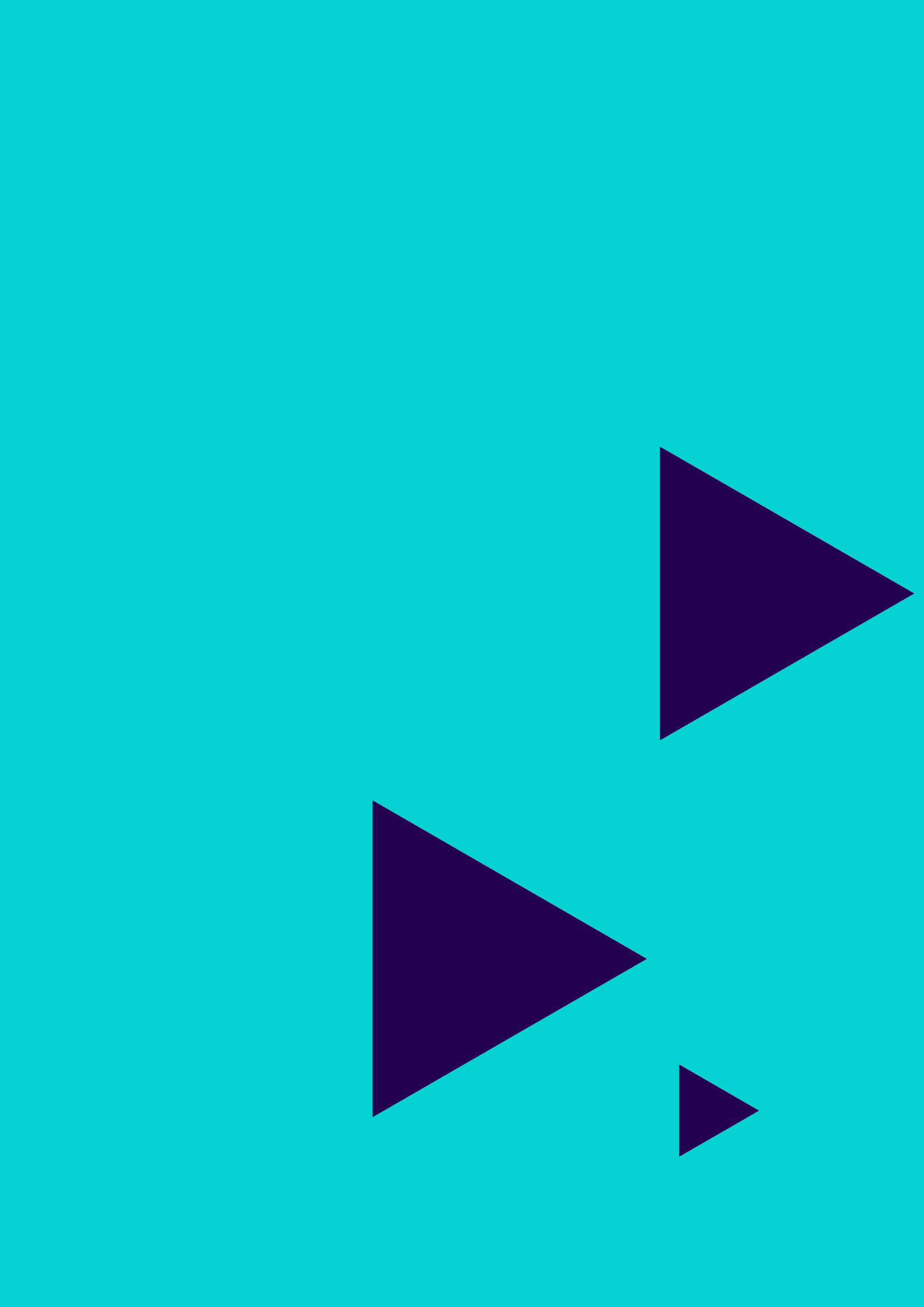
Результаты опроса показывают, что воздействие пандемии COVID-19 на органы по разрешению трудовых споров по-разному ощущалось в разных регионах и даже в пределах одного региона. Несмотря на то, что большинство этих органов продолжали частично или в полной мере работать, непрерывность услуг не всегда удавалось сохранить, что подчас негативно отражалось на доступности правосудия по трудовым вопросам.

В результате пандемии COVID-19 изменилось количество трудовых споров, подававшихся на рассмотрение некоторых из этих органов, при этом часть респондентов указывали на нехватку статистических данных.

В связи с быстрым изменением ситуации во время пандемии институтам приходилось прибегать к различным мерам. Применялись и совершенствовались технические нововведения, позволяющие вести удаленную работу, однако их распространение не было равномерным, из чего можно сделать вывод, что для обеспечения всеобщей доступности трудового правосудия необходимо развивать доступность цифровых технологий и работать над повышением навыков владения ими.

Результаты опроса также показывают, что среди других мер, принятых в свете связанных с пандемией ограничений, были изменения в количестве офисов и персонала, укрепление альтернативных механизмов разрешения споров и процедурные изменения, особенно в отношении выполнения решений и назначения компенсаций.

Пандемия COVID-19 еще раз продемонстрировала, что необходимы дополнительные усилия по повышению инклюзивности системы институтов трудового права и что при реагировании на кризис требуется стратегический подход, включающий в себя организационное развитие государственных и трудовых институтов. В целом результаты опроса показали, что проблемы органов по разрешению трудовых споров, вызванные пандемией, необходимо решать с учетом принципов качественного управления в отношении доступности, равенства и инклюзивности, эффективности институтов и их процедур и с применением подхода, ориентированного на человека.



► Введение

В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда в качестве одного из приоритетов деятельности названо увеличение инвестиций в трудовые институты, с тем чтобы все люди могли пользоваться благами, проистекающими из изменений в сфере труда¹.

Кроме того, в Рекомендации 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205)², принятой абсолютным большинством членов МОТ, подчеркивается, что для реагирования на кризисные ситуации необходим стратегический подход, включающий в себя расширение потенциальных возможностей правительств, в том числе региональных и местных органов власти и организаций работодателей и работников³.

Следует отметить, что 109-я Международная конференция труда приняла Глобальный призыв к действиям с целью ориентированного на человека восстановления после пандемии COVID-19, в котором отдельно указывается на необходимость усилий «по сокращению неравенства цифрового доступа» и в активных действиях МОТ для того, чтобы «усилить потенциал органов регулирования вопросов труда, служб инспекции труда и иных соответствующих органов, для обеспечения реализации норм и постановлений»⁴.

Также следует отметить, что во время пандемии Европейская комиссия начала принимать меры, направленные на поддержку цифровизации судебных органов с целью повышения доступности правосудия и эффективности этих систем в ЕС и в международном сотрудничестве⁵.

Коронавирусный кризис также продемонстрировал необходимость дополнительных усилий по повышению инклюзивности правовых институтов трудовых отношений⁶. Таким образом, МОТ стремится оказывать своим членам всестороннюю поддержку в повышении доступности правосудия путем, например, пересмотра правовых систем так, чтобы обеспечить и защитить права всех ее участников, упростить процедуры и сократить издержки, а также повысить квалификацию и потенциал всего персонала судов и органов по предотвращению и разрешению споров⁷.

В связи с пандемией был введен ряд ограничений на работу органов по разрешению трудовых споров. Многие из них вынуждены были прекратить прием посетителей или сократить и изменить свою работу. Это может негативно сказаться на доступе к правосудию.

1 Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

2 R205 – Рекомендация 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503

3 Нормы МОТ и COVID-19 (коронавирус). Часто задаваемые вопросы – основные положения международных трудовых норм, применимые в связи со вспышкой COVID-19 и руководство Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/normes/documents/publication/wcms_780445.pdf.

4 Глобальный призыв к действиям с целью ориентированного на человека восстановления после пандемии COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер. Принят на 109-й Международной конференции труда 17 июня 2021 г. Стр. 7 и 11. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806092/lang--en/index.htm

5 Информационное сообщение о цифровизации правосудия в Европейском Союзе и предложение по e-CODEX. Дополнительно см.: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/communication-digitalisation-justice-european-union-and-proposal-e-codex-regulation_en.

6 МОТ: Проект предложений по программе и бюджету на 2022–2023 гг. Административный совет. 340-я сессия. Второй пункт повестки дня. Результат 1.4. Женева, октябрь–ноябрь 2020 г. in https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757879/lang--en/index.htm.

7 МОТ: Проект предложений по программе и бюджету на 2022–2023 гг. Стр. 11.

Отдел трудового права и реформирования МОТ разработал этот опрос для того, чтобы выяснить, как механизмы разрешения трудовых споров отреагировали на трудности, вызванные пандемией. Опрос касается установленных государством судебных и внесудебных механизмов разрешения трудовых споров. В нем не затрагивались вопросы, связанные с механизмами, существующими на предприятиях, и с такими процессами, как механизмы сотрудничества между работниками и руководством или процедуры рассмотрения жалоб. Не рассматривались и процедуры, установленные сторонами коллективных договоров.

В разных странах обычно создаются разные виды институтов и процессов для разрешения трудовых споров. Некоторые из них имеют полномочия принимать по результатам спора окончательные судебные решения, обязательные к исполнению. К ним относятся суды общей юрисдикции, специализированные трудовые судебные органы и другие институты. Иные институты и процессы обеспечивают только проведение примирительных процедур, медиации и арбитража. Такие методы альтернативного разрешения споров (АРС) могут ограничивать количество дел, поступающих в судебные органы для принятия окончательного решения.

Среди рассмотренных институтов были отмечены важные тенденции. Что касается их физической структуры и персонала, некоторые институты провели изменения для усиления своих операционных возможностей во время пандемии или для того, чтобы справиться с вероятным увеличением количества трудовых споров или с введенными ограничениями и последствиями заражения (отсутствие на работе, больничные и смерть работников).

Некоторые институты также ускорили внедрение технических решений для обеспечения непрерывности предоставления услуг. Эти изменения могут послужить катализатором дальнейших изменений и внедрения инноваций в будущем, что сделает процедуру более быстрой и менее затратной. При этом доступ к таким технологическим нововведениям в разных странах мирах может быть неравномерным.

Отмечалось как увеличение, так и снижение количества обращений в институты по разрешению споров в результате пандемии COVID-19, а также фиксировались трудности, с которыми сталкивались работники и работодатели.

И наконец, опрос был направлен на выяснение того, изменились ли в связи с пандемией процедуры разрешения трудовых споров в отношении ограничительных мер, присуждения компенсаций и выполнения решений. Часть институтов адаптировала свои процедуры для обеспечения предоставления услуг и выполнения решений.

Цель этого отчета – представить результаты опроса, в первую очередь в отношении: i) структуры институтов разрешения трудовых споров; ii) распределения трудовых споров во время пандемии COVID-19; iii) влияния пандемии на процедуры; iv) практики и деятельности. В отчете также анализируются тенденции и конкретные примеры из каждого региона.

В завершение отчета предлагаются комментарии и устанавливаются связи между разными данными, полученными в ходе опроса, из которых видно, что трудности, с которыми столкнулись институты по разрешению трудовых споров в связи с пандемией, могут оказаться долговременными и для своего преодоления потребовать в будущем более ориентированного на человека и целостного подхода.

► Методология

Опрос разработан таким образом, чтобы выяснить, как внесудебные механизмы разрешения трудовых споров отреагировали на: i) возможное изменение количества подаваемых на их рассмотрение споров; ii) трудности физического характера, связанные с пандемическими ограничениями.

Первая часть опроса направлена на оценку структуры институтов разрешения трудовых споров для выяснения: i) имели ли место изменения, связанные с кадрами и офисными помещениями; ii) распределения трудовых споров по количеству и характеру. Вторая часть касалась процедурных правил и практик и изменений в них в связи с ограничениями, вызванными пандемией. Она была направлена на выявление возможных изменений в процедурах рассмотрения споров.

Для ответов на вопросы были предусмотрены: i) выбор ответа; ii) варианты ответа, которые можно отметить. Кроме того, у респондентов была возможность дать пояснения к своим ответам.

В этом опросе спорами, связанными с COVID-19, считаются споры, поданные непосредственно в связи с пандемией или существенным образом связанные с ней. К этой категории относятся споры в связи с нормативными актами, принятыми в ответ на распространение пандемии. В любой из этих категорий споры могли касаться, к примеру, индивидуальных и/или коллективных увольнений, изменения трудового договора или приостановки его действия, сокращения заработной платы и/или рабочего времени, профессиональных заболеваний и травм, а также несчастных случаев.

Опросник был переведен на 6 языков⁸ и проводился онлайн с участием 220 институтов и специалистов по трудовым вопросам в 125 странах с июня по август 2021 г. Ответы были получены от 113 институтов⁹ и специалистов в сфере труда из 84 стран¹⁰. Данные, результаты и информация ограничены и относятся к периоду от начала пандемии до завершения опроса (август 2021 г.). Респондентами были члены органов по разрешению трудовых споров, созданных или поддерживаемых государством (42%), судебных органов (19%), ученые и исследователи (11%), правове́ды и практикующие юристы (4%), арбитры/посредники/медиаторы (3%) и иные заинтересованные стороны, например, другие государственные органы (21%).

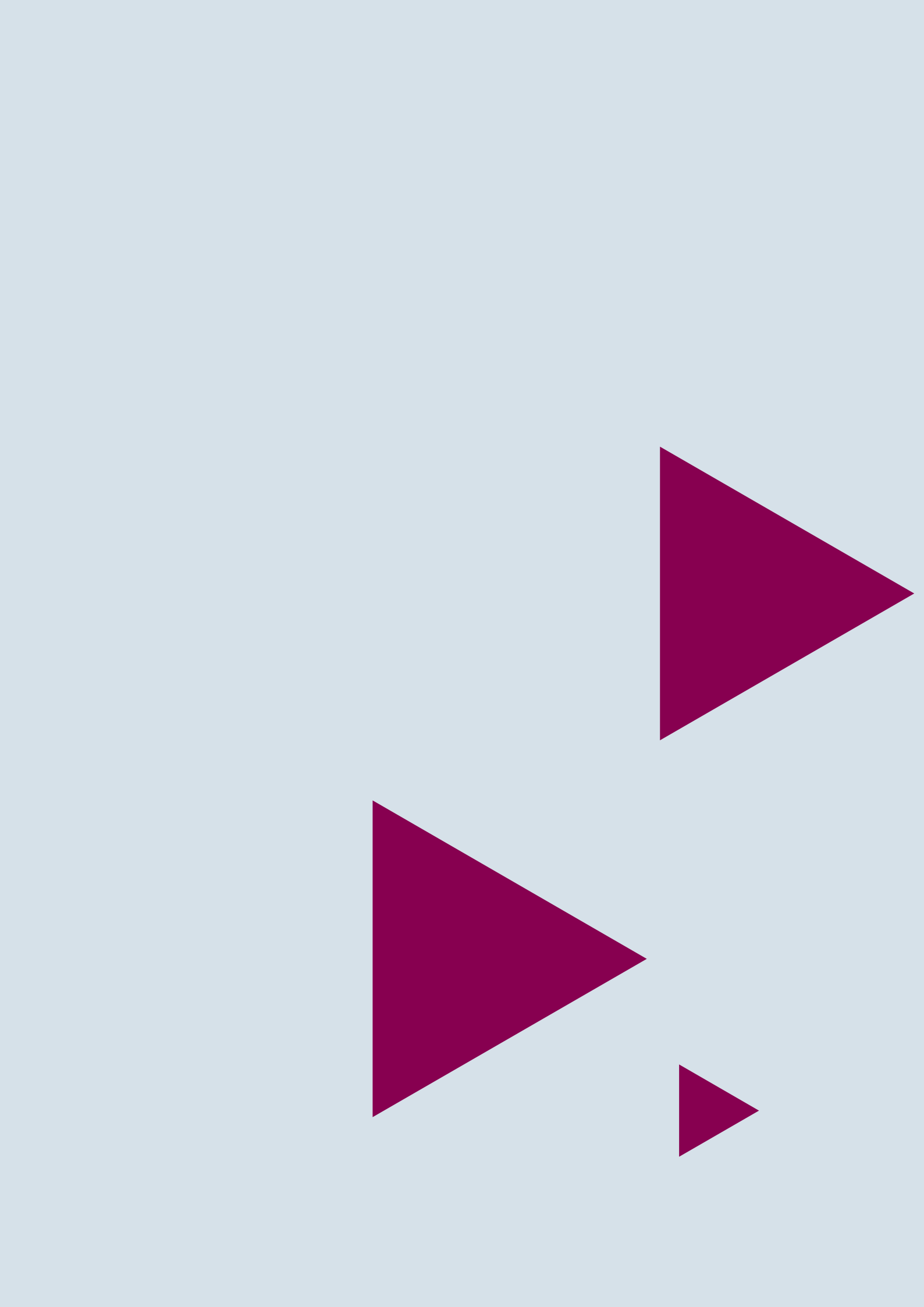
Не полностью заполненные опросники рассматривались в том случае, если был заполнен хотя бы один из четырех разделов. Если ответы давались без указания региона, страны и вида органа, они не рассматривались. Комментарии относительно отдельных стран или органов давались только в тех случаях, когда респонденты предоставляли в опросниках дополнительные разъяснения.

В некоторых случаях на вопросы отвечали представители нескольких разных органов из одной страны, предоставляя разную информацию по одной и той же теме. Это связано с тем, что органы по разрешению трудовых споров могут иметь разное подчинение (Министерство труда, Министерство юстиции и пр.), или с тем, что индивидуальными и коллективными спорами занимаются разные органы, которые могли принимать разные решения в отношении мер реагирования на пандемию. Эти различия объясняются в тексте отчета.

8 Арабский, английский, французский, португальский, испанский и русский.

9 113 институтов по разрешению трудовых споров ответили на вопросы. Однако некоторые из них не ответили на вопросы отдельных разделов.

10 Австралия, Австрия, Азербайджан, Албания, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Армения, Бангладеш, Барбадос, Беларусь, Бельгия, Бенин, Боливия, Болгария, Босния и Герцеговина, Ботсвана, Бразилия, Великобритания (без Северной Ирландии), Венгрия, Венесуэла, Габон, Гамбия, Гватемала, Гондурас, Греция, Грузия, Доминиканская Республика, Замбия, Индия, Ирак, Ирландия, Израиль, Испания, Йемен, Кабо-Верде, Камбоджа, Камерун, Канада, Китай, Колумбия, Республика Корея, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Кыргызстан, Лесото, Либерия, Люксембург, Мадагаскар, Малайзия, Мексика, Монголия, Непал, Никарагуа, Нигерия, Новая Зеландия, Норвегия, Острова Кука, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Сан-Томе и Принсипи, Сальвадор, Саудовская Аравия, Сенегал, Сербия, Сингапур, Словения, США, Таиланд, Тринидад и Тобаго, Турция, Уругвай, Фиджи, Филиппины, Франция, Чили, Шри-Ланка, Швеция, Южная Африка, Ямайка, Япония.

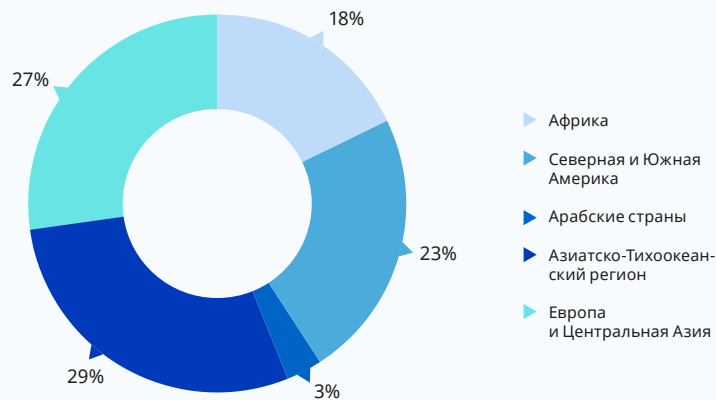


► Действия органов по разрешению трудовых споров

Географический охват

Для участия в опросе зарегистрировались участники из арабских стран, Африки, Северной и Южной Америки, стран Азиатско-Тихоокеанского региона, Европы и Центральной Азии. На карте страны, в которых работают принявшие участие в опросе органы, показаны синим цветом.

► Рис. 1. Регионы-участники (процент респондентов)



► Рис. 2. Страны, в которых работают организации-респонденты

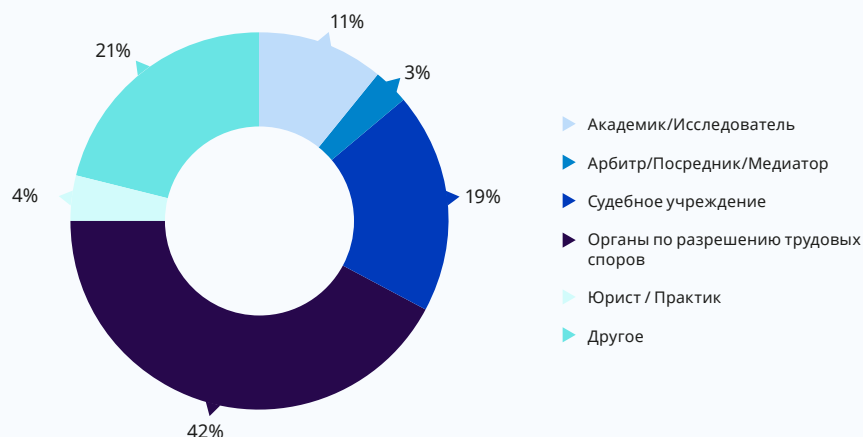


Виды респондентов

В опросе участвовал широкий круг респондентов, в основном из органов по разрешению трудовых споров (42%) и судебных органов (19%). Ученые, юристы, а также независимые арбитры, посредники и медиаторы составили 18% участников.

В опросе также участвовали другие респонденты, например представители правительств, не принимающие непосредственного участия в разрешении трудовых споров (21%).

► Рис. 3. Виды респондентов



Структура институтов по разрешению трудовых споров

Первый раздел опроса направлен на оценку возможных изменений физической структуры и состава органов по разрешению трудовых споров во время пандемии COVID-19. Такие изменения могли принимать форму физических ограничений, связанных с пандемией или направленных на то, чтобы лучше справиться с увеличившимся количеством обращений.

Физические условия работы институтов по разрешению трудовых споров во время пандемии

Что касается того, были ли органы по разрешению трудовых споров физически открыты и работали ли они во время пандемии, большинство из них полностью или частично работали и были открыты для посетителей¹¹. Лишь 9% этих органов были полностью закрыты для посетителей. Некоторые из них, как будет подробнее показано ниже, использовали технические инновации или вырабатывали механизмы удаленной работой для обеспечения непрерывности оказания услуг в отсутствие возможности принимать посетителей¹².

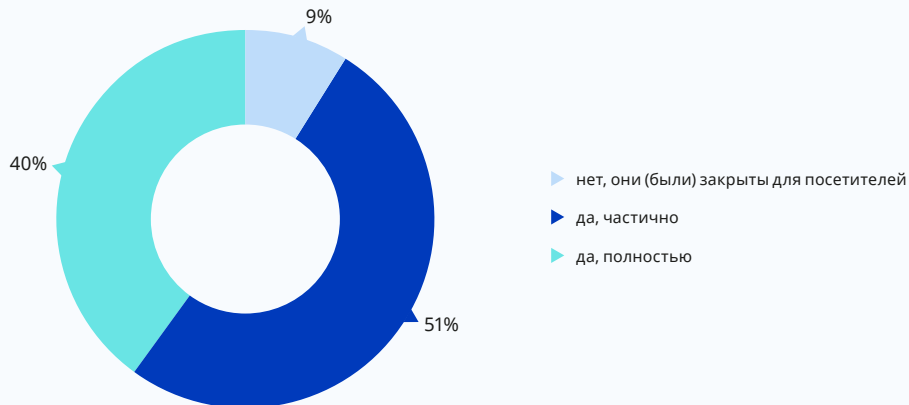
Там, где органы по разрешению трудовых споров были частично закрыты, отмечались различные обстоятельства. В некоторых странах они открывались или закрывались в зависимости

¹¹ На вопросы этого раздела опросника ответили 112 органов по разрешению трудовых споров.

¹² Например, в Австралии (Комиссия по справедливому труду), Бразилии (трудовые суды, в том числе региональные и Верховный суд) и Канаде.

► Рис. 4. Открытие и закрытие учреждений по разрешению трудовых споров во время COVID-19

Были ли органы по разрешению трудовых споров открыты во время пандемии?



от уровня распространения инфекции. Это имело место во всех регионах. В других странах при том, что организации были частично закрыты, посещения заменили на удаленную работу, с тем чтобы иметь возможность предоставлять услуги населению¹³. Были страны, где в условиях частичной работы органов рассматривались лишь неотложные дела¹⁴.

В некоторых случаях ограничения отражались на продолжительности рассмотрения дел, поскольку в отдельных странах из-за мер, направленных на противодействие пандемии, могло, пусть и ненадолго, откладываться принятие решений¹⁵.

Использование онлайн-инструментов взамен физического присутствия, позволившее продолжать предоставление услуг населению, одновременно могло повлиять на доступность этих услуг, поскольку, как станет очевидно из сказанного ниже, эти инструменты доступны не всем.

Везде, где организации были хотя бы частично открыты для посетителей, были введены санитарные и физические ограничения, такие как обязательное использование масок, ограничения по количеству посетителей и социальное дистанцирование.

Изменения штата и кадрового состава органов по разрешению трудовых споров

Что касается штата и количества офисов, доступных для посетителей, по данным опроса, у 63% респондентов не было существенных изменений в этом отношении.

При этом в 21% органов имело место сокращение или перераспределение персонала в связи с необходимостью работать со связанными с COVID-19 жалобами. Этому может быть несколько объяснений, например, отсутствие персонала на работе по медицинским причинам и в связи со смертью работников от COVID-19¹⁶, переход на неполный рабочий день, ротация рабочих дней или удаленная работа для соблюдения мер безопасности¹⁷.

13 Например, на Островах Кука, в Венгрии, Ирландии, Новой Зеландии и Великобритании (без Северной Ирландии).

14 Например, в Габоне, Грузии, Японии, Люксембурге.

15 Например, в Бенине, Боливии, Гватемале, Франции, Ирландии (за пределами Дублина), Японии, Кыргызстане и Лесото.

16 Например, в Гватемале.

17 Например, в Гамбии, Венгрии, Либерии, Мадагаскаре, Сан-Томе и Принсипи.

► **Рис. 5. Изменения в штате во время пандемии**

Произошли ли изменения в штате органов по разрешению трудовых споров и, если да, то какие?

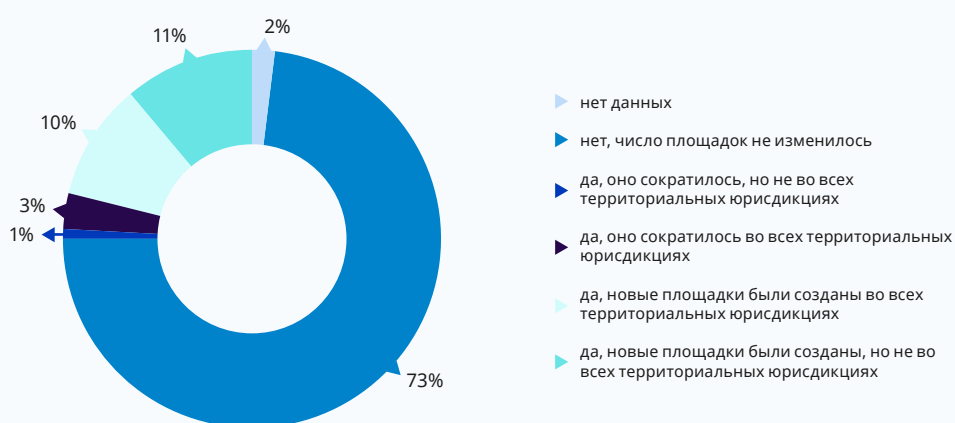


В большинстве органов (73%) количество офисов осталось неизменным. При этом изменения имели место из-за сокращения числа доступных офисов в связи с физическими ограничениями¹⁸ или из-за открытия новых офисов для работы с возросшим количеством обращений по трудовым спорам¹⁹.

В некоторых странах перераспределение персонала²⁰ и увеличение штата²¹ были проведены специально для того, чтобы работать с увеличившимся количеством трудовых споров, с которыми граждане обращались в соответствующие органы. Количество доступных офисов также могло измениться в связи с физическими ограничениями, вызванными COVID-19.

► **Рис. 6. Изменение количества доступных площадок для разрешения трудовых споров**

Изменилось ли во время пандемии число площадок по разрешению трудовых споров, на которых подаются/рассматриваются жалобы?



18 Например, в Камеруне, Бельгии и Ирландии, где было решено уменьшить физическую доступность офисов для выполнения санитарных мер, и в Сенегале.

19 Например, в Боливии, на Островах Кука, в Венгрии (виртуально), Новой Зеландии (виртуально), Нигерии (виртуально), Панаме и Турции.

20 Например, в Чили, Панаме и Новой Зеландии.

21 Например, в Армении, Австралии, Кабо-Верде, Панаме, Великобритании (без Северной Ирландии).

Африка

Более 50% респондентов ответили, что в их организациях происходило перераспределение персонала или уменьшение его численности в связи с ограничениями, введенными для предотвращения распространения инфекции на рабочих местах²². Использовалась ротация сотрудников и неполная занятость, а сотрудники, не участвующие в основной деятельности, вообще не работали в офисе.

В большинстве стран органы по разрешению трудовых споров были хотя бы частично открыты и занимались исключительно срочными вопросами. Некоторые организации закрывались на определенный период времени, обычно это было связано с ухудшением эпидемиологической ситуации.

► Вставка 1: Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Африке во время пандемии

Структура органов по разрешению трудовых споров в Африке во время пандемии

► Кабо-Верде

Органы по разрешению трудовых споров были закрыты в период чрезвычайного положения, количество доступных площадок не менялось. При этом, по имеющимся данным, численность персонала в целом увеличилась – так, были приняты на работу технические специалисты в сфере труда, в обязанности которых входила не только работа с возросшим числом обращений, но и осуществление мер защиты в связи с массовыми увольнениями.

► Мадагаскар

Органы по разрешению трудовых споров были частично открыты во время пандемии. При этом сообщается об общем сокращении штата, работающего со связанными с COVID-19 обращениями в связи с необходимостью соблюдения протоколов по охране здоровья. Сотрудникам предлагалось работать посменно, а работникам, не занятым в основной деятельности – не выходить на работу.

► Нигерия

Органы по разрешению трудовых споров в этой стране были закрыты в период действия чрезвычайного положения, изменений в количестве площадок и персонала не было. При этом судебные процедуры начали осуществляться онлайн в Национальном промышленном суде и его основных подразделениях в Абудже, Лагосе и Порт-Харкорте.

► Сенегал

Судебные органы закрывались несколько раз. Администрация труда работала по сокращенному графику, чтобы сотрудники могли вернуться домой до комендантского часа, введенного для сдерживания распространения пандемии. Сообщается о перераспределении персонала, а в некоторых организациях и о сокращении штата.

► Сан-Томе и Принсипи

В целом в связи с пандемией произошло уменьшение количества персонала, работающего с трудовыми спорами, однако уменьшения количества площадок отмечено не было. Органы по разрешению трудовых споров оставались частично открытыми для работы с приоритетными обращениями. При этом во время пандемии рассматривались только обращения, связанные с увольнениями, и количество сотрудников, работавших с ними, было сокращено.

Арабские страны

Заполнившие этот раздел опросника респонденты предоставили мало дополнительной информации по своим ответам²³. В связи с этим было сложно оценить существующие тенденции в отношении изменений в структуре органов.

²² На вопросы этого раздела опросника ответили представители 20 органов по разрешению трудовых споров из африканских стран.

²³ 3 организации из этого региона ответили на вопросы раздела.

► **Вставка 2: Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в арабских странах во время пандемии**

Структура органов по разрешению трудовых споров в арабских странах во время пандемии

► **Саудовская Аравия**

В Саудовской Аравии площадки были полностью закрыты для посещений. Организации разрабатывали онлайн-инструменты и применяли технические новшества, чтобы постараться сохранить существующее количество площадок и персонал. Респонденты сообщали, что им удалось распределить весь объем поступающих обращений между существующими сотрудниками и площадками.

► **Йемен**

Органы по разрешению трудовых споров оставались полностью открытыми для посещения, и количество площадок не изменилось. Однако респонденты сообщают об общем снижении количества персонала, работающего с обращениями, связанными с COVID-19.

Северная и Южная Америка

В Северной и Южной Америке²⁴ не было отмечено специфических тенденций в отношении конкретных изменений в структуре институтов во время пандемии.

Онлайн-инструменты использовались для продолжения работы почти во всех организациях, которые были закрыты или частично открыты, хотя в некоторых случаях их использование колебалось вместе с колебаниями уровня распространения инфекции.

► **Вставка 3: Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии**

Структура органов по разрешению трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии

► **Боливия**

Власти Боливии приняли решение закрыть во время пандемии все государственные учреждения, и жителям страны не было предложено никакой альтернативы для разрешения трудовых споров. Респонденты указывают, что, несмотря на закрытие органов по разрешению трудовых споров во время пандемии, в этот же период были сообщения о массовых увольнениях и нарушении трудовых прав.

► **Бразилия**

Как судебные, так и несудебные органы по разрешению трудовых споров были закрыты для посещения, и все обращения принимались в режиме онлайн. По информации Верховного трудового трибунала, который отвечает за унификацию процедур более 24 региональных трудовых судов, дальнейшее развитие хорошо зарекомендовавшей себя цифровой системы обработки обращений по трудовым спорам позволило продолжить работу без изменения количества площадок, но с перераспределением персонала по необходимости.

► **Колумбия**

Организации были полностью закрыты для посещения, изменений в отношении персонала не было. При этом были созданы новые виртуальные приемные, что позволило продолжить оказание услуг (внедрение виртуальных инструментов, телефонных линий и выделение сотрудников для этой работы).

► **Гватемала**

Респонденты из Гватемалы сообщают об уменьшении численности персонала, выполняющего работы, в связи с инфицированием COVID-19. Офисы были закрыты для посещения в первые 4 месяца пандемии (март 2020 – июль 2020), а затем открылись.

► **Венесуэла**

Трудовые суды и инспекции работали, чередуя 5 рабочих дней и 5 дней строгого карантина. Одновременно были созданы виртуальные приемные для обеспечения непрерывности услуг.

²⁴ Двадцать шесть организаций из этого региона ответили на вопросы.

Азиатско-Тихоокеанский регион

Более половины организаций (54%), согласно ответам респондентов, оставались полностью открытыми для посещения²⁵. В то же время их деятельность претерпела значительные изменения в связи с необходимостью соблюдения рекомендованных санитарных мер. В большинстве организаций (около 70%) не менялась ни численность персонала, ни количество площадок.

Около 65% организаций, которые были закрыты или частично открыты, также сообщили о внедрении технических новшеств для работы с обращениями во время пандемии и продолжения предоставления услуг.

► Вставка 4: Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время пандемии

Структура органов по разрешению трудовых споров в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время пандемии

► Австралия

Офисы Комиссии по справедливому труду были закрыты для посещения во время пандемии, но продолжали работать онлайн. В связи с имевшим место, согласно их данным, увеличением количества обращений по трудовым делам численность персонала также увеличилась, но количество физически доступных площадок осталось неизменным.

► Камбоджа

Респонденты сообщают, что их организации продолжали предоставлять услуги во время пандемии COVID-19, строго соблюдая меры безопасности, такие как физическое дистанцирование, использование масок, ограничение количества одновременно находящихся в помещении людей, измерение температуры и другие. Были организованы новые площадки, при этом об изменении численности персонала не сообщается; посетителям предоставлялись маски и санитайзеры.

► Острова Кука

Респонденты сообщают об открытии и работе новых площадок, появившихся в результате выполнения на Островах Кука Программы достойного труда МОТ и предоставляющих услуги по медиации в ходе трудовых споров.

► Малайзия

По предоставленным респондентами данным, их организации оставались открытыми при условии выполнения Стандартной процедуры работы по Приказу о контроле за передвижениями, изданному правительством страны. Посетители принимались по записи в зависимости от распоряжений, связанных с контролем за передвижениями. Количество работающих площадок и численность персонала не менялись, при этом также были открыты онлайн-платформы для проведения слушаний и предоставления документов по делам.

► Новая Зеландия

Органы по рассмотрению трудовых споров были частично открыты, и представители некоторых из них сообщают об увеличении количества дел, в связи с чем было необходимо перераспределение персонала. Служба медиации в сфере труда полностью перешла на удаленную работу (сначала по телефону, а затем, после проведения пилотного тестирования, в зуме) во время строгого локдауна в стране. Трудовой суд продолжал проводить телефонные конференции и слушания и использовал онлайн-инструменты, а также при необходимости личные встречи по срочным вопросам.

Европа и Центральная Азия

В странах Европы и Центральной Азии более 90% организаций, участвовавших в опросе, были полностью или частично открыты для посещения во время пандемии²⁶. При этом во многих из них работа проводилась онлайн и при помощи средств телекоммуникации²⁷.

25 Представители 33 органов по разрешению трудовых споров из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

26 Представители 31 органа по разрешению трудовых споров из этого региона ответили на вопросы этого раздела.

27 75% организаций, ответивших на вопросы этого раздела.

Количество обращений, подававшихся на рассмотрение органов по разрешению трудовых споров, было разным в разных регионах. Даже в рамках одного региона результаты в разных странах не совпадали, вероятно, вследствие внутренних мер, которые власти и организации принимали для борьбы с пандемией COVID-19. Организаторы опроса просили респондентов предоставлять соответствующую информацию²⁸.

► **Вставка 5: Информация по структуре органов по разрешению трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии**

Структура органов по разрешению трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии

► **Венгрия**

Респонденты сообщают, что судебные органы были частично открыты, но имело место перераспределение персонала и создание новых площадок. Работа осуществлялась с учетом колебаний уровня заражения и волн пандемии; в соответствии с Указом Правительства № 2 о чрезвычайных мерах вводились следующие ограничения: i) запрет слушаний с физическим присутствием участников; ii) регулярное обязательное проветривание залов судебных заседаний и другие физические ограничения; iii) ограничение количества людей, присутствующих в здании. Услуги частично предоставлялись онлайн.

► **Люксембург**

В судебных учреждениях в начале пандемии работа велась только по неотложным делам (в основном это были дела, рассматриваемые в порядке упрощенного производства, и процедуры по отмене увольнения работников, имеющих специальные гарантии). В дальнейшем работа возобновилась почти в обычном порядке с соблюдением санитарных ограничений и мер по оптимизации времени проведения слушаний и ограничению присутствия представителей и сторон. Слушания во всех случаях были публичными (в соответствии с Конституцией). Для того чтобы компенсировать потерянное время, трудовые суды и Апелляционный суд на две недели сократили продолжительность праздничных дней в судах в 2020 г. Слушания проводились в помещениях большей площади. Изменений в отношении персонала и площадок не было.

► **Кыргызстан**

В связи с пандемией COVID-19 работа органов по разрешению трудовых споров была полностью приостановлена, об изменениях в отношении персонала и площадок не сообщается.

► **Португалия**

Система трудовой медиации предоставляет услуги на базе списка медиаторов, организованного по территориальному принципу. Медиаторы работают в основном в местах, определенных Министерством юстиции для этой цели. В начале пандемии действовал режим, запрещающий проведение личных встреч для медиации – такие встречи могли проводиться только на онлайн-платформах с согласия сторон. В зависимости от колебаний уровня распространения инфекции вводился и другой режим, позволявший проводить личные встречи для медиации с соблюдением санитарно-гигиенических правил, установленных Генеральным управлением здравоохранения. Об изменениях в отношении персонала и площадок не сообщается.

► **Польша**

Судебные органы были закрыты для посещения, в определенный период времени велась работа только по срочным делам, изменений в отношении персонала и площадок не было.

► **Турция**

В судебных органах Изменениями в отдельные законы № 7226/2020 были приостановлены сроки рассмотрения дел в течение определенного периода времени, рассматривались только срочные вопросы. Площадки были частично открыты для посещения, об изменениях в отношении персонала не сообщается. Во время пандемии начала работать новая площадка, позволяющая подавать заявки на медиацию всех споров, включая трудовые, онлайн.

► **Великобритания (без Северной Ирландии)**

Служба консультации, примирения и арбитража Великобритании (ACAS) продолжала свою работу в течение всей пандемии. Поскольку большая часть работы по разрешению индивидуальных трудовых споров уже выполнялась удаленно (по телефону или электронной почте), ее деятельность была полностью переведена в режим онлайн. Дела по разрешению коллективных трудовых споров рассматривались с использованием сочетания личных контактов и онлайн-платформ. Было отмечено увеличение персонала, так как в ходе пандемии набирались новые посредники, при этом количество площадок не изменилось.

28 107 организаций из всех регионов ответили на вопросы этого раздела.

Распределение трудовых споров во время пандемии COVID-19

В Европе и Центральной Азии более 90% организаций-респондентов были полностью или частично открыты во время пандемии²⁹. При этом многие из них заменили физическое присутствие на онлайн- и телекоммуникационные инструменты³⁰.

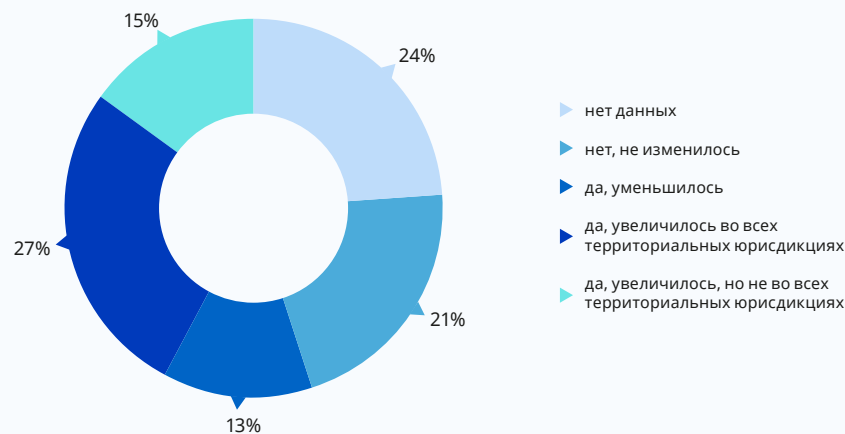
Количество трудовых споров, с которыми обращались в эти органы, было разным в разных регионах. Даже в пределах одного региона отмечались разные результаты, возможно, из-за внутренних мер, принятых органами власти и организациями в связи с пандемией COVID-19. Мы просили респондентов предоставить соответствующую информацию³¹.

Количество обращений в несудебные органы по поводу индивидуальных трудовых споров

По данным, предоставленным респондентами, количество обращений в несудебные органы по поводу индивидуальных трудовых споров возросло в 42% организаций. Во многих странах этот рост был непосредственно связан с ограничениями, вызванными пандемией, сопровождавшимися закрытием предприятий, снижением объема экономических операций и увольнениями, даже если они были сконцентрированы в пределах отдельных регионов³².

► Рис. 7. Количество индивидуальных трудовых споров в несудебных органах

Изменилось ли количество обращений по поводу индивидуальных трудовых споров в несудебные органы по рассмотрению трудовых споров в связи с COVID-19?



29 Представители 31 органа по разрешению трудовых споров из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

30 75% организаций, ответивших на вопросы этого раздела опросника.

31 107 организаций из всех регионов ответили на вопросы этого раздела опросника.

32 Например, Австралия, Бразилия, Боливия, Коста-Рика, Намибия, Либерия, Малайзия, Панама и Парагвай. Информация относительно возможной связи между пандемией COVID-19 и изменениями в количестве обращений по поводу трудовых споров предоставлялась только респондентами.

В Китае и Новой Зеландии, несмотря на отмеченный рост количества дел, информация, предоставленная респондентами, говорит о том, что этот рост не превысил 5% по сравнению с предыдущими годами. В Австралии рост был отмечен только в первые 6 месяцев пандемии, а затем произошло снижение по сравнению с тенденцией предыдущих месяцев.

В 13% организаций было отмечено уменьшение количества трудовых споров. Это может быть связано с закрытием учреждений и введением локдаунов³³, а также с отсутствием у социальных акторов доступа к онлайн-инструментам и удаленным услугам.

В Аргентине массовые увольнения и приостановка действия трудовых договоров во время пандемии были запрещены органами власти, что может объяснять общее снижение количества трудовых споров, с которыми граждане обращались в органы по разрешению трудовых споров³⁴.

В Южной Африке, по данным респондентов, имело место резкое снижение количества индивидуальных трудовых споров, связанных с увольнениями по причине недобросовестного исполнения служебных обязанностей или несоответствия занимаемой должности.

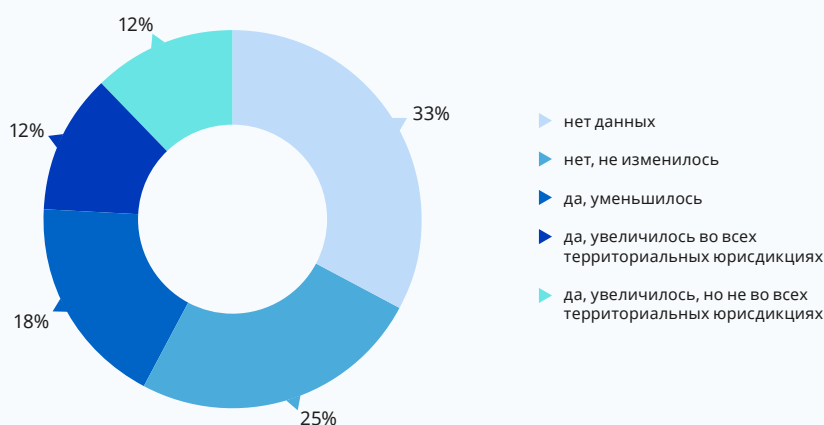
Количество обращений по поводу коллективных трудовых споров в несудебные органы по рассмотрению трудовых споров

Что касается коллективных трудовых споров, в большинстве органов информация либо недоступна, либо их количество не изменилось. 33% респондентов ответили, что у них нет информации, а 25% - что количество споров не изменилось. Увеличение количества коллективных трудовых споров было отмечено только в 24% органов, а в 18% имело место некоторое уменьшение.

Органы, сообщившие об уменьшении количества споров, поясняли, что, несмотря на вызванные пандемией увольнения и сообщения о нарушении трудовых прав, введенные ограничения и локдауны помешали обращениям с коллективными трудовыми спорами³⁵. В Великобритании,

► Рис. 8. Количество обращений в несудебные органы по коллективным трудовым спорам

Изменилось ли количество обращений по поводу коллективных трудовых споров в несудебные органы по разрешению трудовых споров в связи с COVID-19?



33 Поскольку, как было сказано выше, многие органы по разрешению трудовых споров во время пандемии работали только со срочными вопросами.

34 По информации, предоставленной респондентами.

35 Среди примеров – Бельгия, Фиджи, Гватемала и Парагвай.

несмотря на уменьшение количества коллективных трудовых споров в начале пандемии, впоследствии оно снова начало расти³⁶.

Респонденты из Японии указывали, что снижение количества коллективных трудовых споров не было непосредственно связано с пандемией, однако не предоставили дополнительной информации по этому вопросу.

Предоставляя информацию по отдельным странам, респонденты прямо связывали увеличение количества коллективных трудовых споров с пандемией. В случае Панамы, где закрытие предприятий, их последующее открытие и созданные условия повлияли на ситуацию с трудовыми правами, возникла необходимость в создании Трехстороннего круглого стола для медиации соглашений³⁷. В Уругвае количество коллективных трудовых споров особенно заметно выросло в здравоохранении. В Сальвадоре во время пандемии не было зарегистрировано коллективных трудовых споров, связанных с экономическими вопросами.

Количество обращений в судебные органы по индивидуальным трудовым спорам

40% респондентов сообщили о том, что не располагают статистикой и информацией относительно обращений в судебные органы по поводу индивидуальных трудовых споров.

Респонденты, сообщавшие об увеличении количества обращений по трудовым делам, связанным непосредственно с пандемией, среди основных тем обращений называли незаконные увольнения и вопросы выплаты заработной платы и пособий по безработице³⁸.

Другие респонденты сообщали об увеличении не только количества обращений по трудовым делам, но и дел, ожидающих слушания в связи с локдауном и ограничением работы судов во время пандемии³⁹.

► Рис. 9. Количество обращений в судебные органы по индивидуальным трудовым спорам



³⁶ Информация предоставлена респондентами без статистических данных.

³⁷ Информация предоставлена организациями-респондентами. Также см.: <https://www.mitradel.gob.pa/mesa-tripartita-por-la-economia-logra-23-consensos/>.

³⁸ Среди примеров – Малайзия, Новая Зеландия, Панама и Сенегал.

³⁹ Например, в Бенине и Франции.

Респонденты, сообщавшие о снижении количества дел, поясняли, что, несмотря на вызванные пандемией увольнения и нарушения трудовых прав, введенные ограничения и локдауны способствовали снижению количества обращений по индивидуальным спорам в суды⁴⁰ и что ситуация может со временем стабилизироваться.

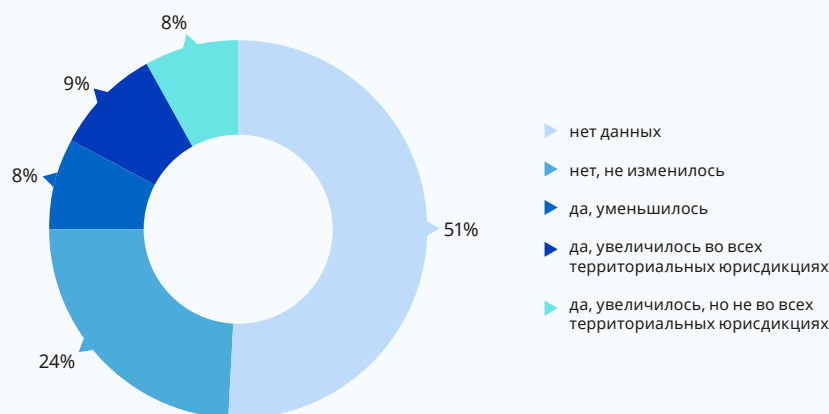
Количество обращений в судебные органы по коллективным трудовым спорам

Более половины респондентов, представляющих судебные органы (51%), сообщили об отсутствии данных по этому вопросу, однако треть из них объясняет это тем, что суды не рассматривают дела по коллективным трудовым спорам.

При этом 17% респондентов сообщили об увеличении количества обращений в суд по коллективным трудовым спорам⁴¹. Там, где респонденты сообщали об уменьшении количества споров (8%), предоставленная информация говорит о том, что ограничения и локдауны также сказались на снижении количества обращений в судебные органы.

► Рис. 10. Количество обращений в судебные органы по коллективным трудовым спорам

Изменилось ли количество обращений в судебные органы по поводу коллективных трудовых споров в связи с COVID-19?



Из сравнения видно, что увеличение количества трудовых споров отмечают скорее органы – как судебные, так и несудебные – занимающиеся индивидуальными спорами. В среднем, около 33% организаций сообщили о некотором увеличении количества индивидуальных споров и лишь 20% – об увеличении количества коллективных споров.

Это может объясняться тем, что во многих случаях разрешение коллективных трудовых споров требует более длительной и сложной процедуры, а в случае с индивидуальными спорами она проще. Также во многих организациях, как уже говорилось выше и как будет подробно показано ниже, применение новых технических средств позволило продолжать работу, а к таким средствам скорее массово прибегают частные лица и их представители.

Так, некоторые респонденты указывают, что запрет на личные встречи и слушания мог негативно отразиться на переговорах по коллективным спорам.

40 Например, в Бельгии, Фиджи, Ирландии и Словении.

41 Например, в Малайзии, Новой Зеландии и Панаме.

Кроме того, отсутствие статистических данных более очевидно в случае коллективных споров. О нехватке данных говорили 32% респондентов из органов, занимающихся индивидуальными спорами, и 42% респондентов из органов, занимающихся коллективными спорами⁴².

Африка

Более 50% организаций в Африке сообщили об увеличении количества трудовых споров⁴³.

Респонденты, заполнившие этот раздел опросника, предоставили очень мало дополнительной информации. Поэтому не было возможности оценить конкретные тенденции в регионе в отношении возможных изменений в количестве трудовых споров, с которыми граждане обращались в эти органы.

В некоторых странах возросло количество обращений с индивидуальными спорами в несудебные органы, а количество обращений в судебные органы за тот же период уменьшилось или не изменилось. При этом количество обращений с коллективными спорами в несудебные и судебные органы за тот же период не всегда показывало одинаковые тенденции.

► Вставка 6: Информация по количеству трудовых споров в Африке во время пандемии

Количество трудовых споров в Африке во время пандемии COVID-19

► Кот-д'Ивуар

В целом было отмечено увеличение количества трудовых споров. Респонденты сообщают, что трудовые споры были связаны с массовым закрытием предприятий, из-за которого работники обращались в суды и трудовую инспекцию.

► Либерия

В целом было отмечено увеличение количества трудовых споров. Респонденты отмечали, что споры были связаны с массовым закрытием предприятий, а географически относились к юрисдикциям, в которых распространены концессии и малые ремесленные предприятия.

► Сенегал

По информации, предоставленной респондентами, количество обращений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам в оба вида органов существенно возросло; в основном споры были связаны с выплатой заработной платы согласно Приказу № 001-2020 (об ограничениях в связи с увольнениями и технической безработицей в период пандемии COVID-19 – в случае технической безработицы работнику гарантирована компенсация в размере не ниже МРОТ или 70% от среднего заработка за последние три месяца. Компании, в свою очередь, получают государственную поддержку в форме налоговых, таможенных и социальных льгот, а также денежные выплаты).

► ЮАР

В несудебных органах было отмечено уменьшение количества индивидуальных трудовых споров. Респонденты сообщают, что количество коллективных трудовых споров, связанных с массовыми увольнениями, возросло во всех географических юрисдикциях.

► Гамбия

Отмечено общее увеличение количества трудовых споров. Респонденты сообщают о том, что трудовые споры были связаны с массовым закрытием предприятий и работники подавали групповые жалобы.

Арабские страны

Ответившие на вопросы этого раздела респонденты предоставили мало дополнительной информации⁴⁴. По этой причине конкретные тенденции в регионе в отношении изменений количества трудовых споров, с которыми в эти органы обращались граждане, невозможно было оценить в достаточной степени. Респонденты из Йемена не зафиксировали изменений в количестве трудовых споров.

42 Как судебных, так и несудебных.

43 19 организаций из региона ответили на вопросы этого раздела.

44 3 организации из этого региона ответили на вопросы этого раздела.

► **Вставка 7: Информация по количеству трудовых споров в арабских странах во время пандемии**

Количество трудовых споров в арабских странах во время пандемии COVID-19

► **Ирак**

В несудебных органах был отмечен рост числа обращений по трудовым делам, как индивидуальным, так и коллективным. Дополнительная информация по статистике, в том числе судебной, не предоставлялась.

► **Саудовская Аравия**

Увеличение количества обращений по трудовым делам отмечалось как в судебных, так и в несудебных органах. Дополнительная информация по статистике не предоставлялась.

Северная и Южная Америка

Более 50% респондентов в странах Северной и Южной Америки столкнулись с увеличением количества трудовых споров⁴⁵. В некоторых странах количество индивидуальных трудовых споров в несудебных органах выросло и при этом в течение того же периода сократилось или не изменилось в судебных. Точно так же количество коллективных споров в несудебных и судебных органах не всегда показывало одинаковые тенденции.

Увеличение количества индивидуальных трудовых споров было зарегистрировано в несудебных органах в Аргентине, Боливии, Бразилии, Колумбии, Коста-Рике, Панаме, Парагвае, Перу, Доминиканской Республике, Тринидаде и Тобаго и в США. В Колумбии, Мексике, Панаме, Парагвае и Тринидаде и Тобаго увеличилось также количество обращений в судебные органы.

► **Вставка 8: Информация по количеству трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии**

Количество трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии COVID-19

► **Аргентина**

В Аргентине были запрещены увольнения в связи с истечением срока действия договора и непредвиденные увольнения без достаточных оснований, а также приостановка действия трудовых договоров в связи с отсутствием работы или форс-мажорными обстоятельствами. При этом много договоров о приостановке действия трудовых договоров и выплаты заработной платы было заключено на основе рамочного соглашения между конфедерациями работодателей и профсоюзов и отраслевых соглашений. Это отчасти объясняет, почему количество трудовых споров сократилось или не изменилось в судебных органах, но увеличилось в несудебных.

► **Бразилия**

Верховный трудовой суд разработал новую систему досудебной медиации для работы с возросшим в связи с пандемией объемом индивидуальных трудовых споров (согласно Резолюции № 288/2021 Национального совета по вопросам права). Эта система для коллективных трудовых споров существует с 2016 г. Она считается несудебным механизмом (действует в рамках Центров по примирению и медиации (CEJUSC), которые при этом функционируют внутри судебных органов). Обращения с досудебными жалобами подавались непосредственно в трудовые суды в электронной форме или по электронной почте, а затем направлялись в соответствующий Центр по примирению и медиации или к вышестоящему судье. По данным Верховного трудового суда, с 2020 и до конца первой половины 2021 г. 85% дел, находящихся в стадии предварительной медиации, завершились заключением договоренности (подтверждением досудебного мирового соглашения), а 41% были направлены на медиацию в Центры на других стадиях разбирательства (утверждение судебного соглашения). Доля дел, по которым достигнуто соглашение на стадии медиации в Центрах в 2020 г., увеличилась на 50% по сравнению с 2019 г. В первой половине 2020 г. были заключены соглашения на общую сумму более 1 миллиарда долларов США.

► **Мексика**

Увеличение количества трудовых споров в разных организациях проявилось в разной степени. Количество индивидуальных трудовых споров выросло как в судебных, так и в несудебных органах во всех географических юрисдикциях. С другой стороны, количество коллективных трудовых споров выросло как в судебных, так и в несудебных органах, но не во всех географических юрисдикциях.

► **Панама**

Было отмечено общее увеличение количества трудовых споров. Закрытие предприятий, затем их открытие и установленные условия труда спровоцировали множество жалоб на нарушения трудовых прав. Возникла необходимость в трехстороннем диалоге для ведения коллективных переговоров и заключения договоров.

45 23 организации из этого региона ответили на вопросы этого раздела.

► **Парагвай**

Было отмечено увеличение количества индивидуальных трудовых споров в обоих видах органов. Согласно данным респондентов, выросло не только количество обращений по поводу увольнений, выплаты заработной платы и приостановки действия трудовых договоров – количество жалоб также могло возрасти в связи с внедрением технических новшеств, сокративших дистанцию между пользователями и государственными служащими. В связи с тем, что для рассмотрения коллективных трудовых споров используется другая процедура с личным присутствием на слушаниях, респонденты сделали вывод о том, что из-за ограничений количество таких споров уменьшилось.

► **Уругвай**

Отмечено увеличение количества коллективных трудовых споров в несудебных органах, особенно споров в некоторых отраслях, в частности в здравоохранении.

По полученным данным, количество индивидуальных трудовых споров возросло в основном за счет нарушения трудовых прав в виде увольнений, сокращения штата, невыплаты выходных пособий и приостановки действия трудовых договоров.

Не менее 40% респондентов сообщили об увеличении числа обращений по поводу коллективных трудовых споров, особенно в несудебные органы. По крайней мере 55% из них говорили о том, что эти споры были связаны с массовыми увольнениями, несоблюдением коллективных договоров и приостановкой действия трудовых договоров.

Азиатско-Тихоокеанский регион

Более 45% организаций в Азиатско-Тихоокеанском регионе сообщают о росте количества трудовых споров⁴⁶. Менее 10% сообщили о снижении количества споров в целом. Остальные организации не отметили изменений в этом отношении или не предоставили информацию.

► Вставка 9: Информация по количеству трудовых споров в странах Азиатско-Тихоокеанского региона во время пандемии

Количество трудовых споров в странах Азиатско-Тихоокеанского региона во время пандемии COVID-19

► **Австралия**

Респонденты сообщили об увеличении количества индивидуальных трудовых споров в обоих видах органов в начале пандемии. При этом они также отмечали, что количество споров снизилось и стабилизировалось через некоторое время.

► **Китай**

Респонденты сообщили об увеличении количества индивидуальных трудовых споров в несудебных органах на 5% и о снижении в судебных. Они считают, что нельзя оценить, связано ли это увеличение с пандемией. Количество коллективных споров не изменилось в несудебных органах и снизилось в судебных.

► **Фиджи**

Общее снижение количества трудовых споров было отнесено на счет ограничительных мер, которые вводились на острове и выражались в запрете выходить из дома по любым делам, кроме жизненно важных. Большинство государственных учреждений и судов были закрыты.

► **Малайзия**

Мобильное приложение Working for Workers («Работаем для работников») позволяет работникам подавать индивидуальные обращения непосредственно в Департамент труда. Согласно результатам анализа, существенно выросло количество обращений в связи с удаленной работой и финансовой поддержкой в рамках мер экономического стимулирования, предложенных Правительством. В судебных органах увеличение количества дел было в основном связано со спорами по заработной плате, увольнениям и сокращению штата. Количество коллективных споров выросло в основном в городах.

46 29 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела.

Европа и Центральная Азия

В странах Европы и Центральной Азии около 16% респондентов сообщили о росте числа индивидуальных трудовых споров в обоих типах институтов⁴⁷. О снижении числа таких споров сообщили 17% респондентов.

► Вставка 10: Информация по количеству трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии

Количество трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии COVID-19

► Франция

В трудовых судах был отмечен рост количества индивидуальных дел, ожидающих рассмотрения, в связи с тем, что прекращение или ограничение деятельности судов во время первого локдауна замедлило их работу. Согласно предоставленным данным, в связи с этим в судах накопились нерассмотренные дела, что может отразиться на длительности процессов.

► Ирландия

Комиссия по трудовым отношениям сообщила о снижении количества трудовых споров, с которыми в нее обращались в этот период. Респонденты из трудовых судов сообщили об общем снижении количества апелляций по трудовым спорам в этот период в основном в связи с уменьшением количества решений, принимаемых Комиссией по трудовым отношениям, отчасти вызванным тем, что Верховный суд сейчас рассматривает вопрос о конституционности законодательства, регулирующего ее деятельность.

► Великобритания (без Северной Ирландии)

В несудебных институтах в целом было отмечено небольшое снижение числа дел, связанное с отсутствием людей на рабочих местах вследствие выполнения программы компенсации расходов на заработную плату (Furlough scheme). При этом имело место кратковременное повышение числа споров осенью 2020 г., когда ожидалось прекращение действия программы. Что касается коллективных споров, несудебные органы сообщили о значительном снижении их количества в начале пандемии и о стабильном росте в 2021 г.

Лишь в Боснии был отмечен рост числа споров. Как уже говорилось выше, нехватка статистических данных или точной информации в этом отношении отмечалась большей частью респондентов.

Влияние на процедуры

Техническое усовершенствование процедур

Процедурные правила могли меняться для обеспечения возможности продолжать работу с трудовыми спорами в условиях физических ограничений, связанных с пандемией.

Как уже говорилось, многие организации стали активнее использовать технические решения для того, чтобы продолжать свою работу⁴⁸. Эти изменения могли послужить катализатором дальнейших перемен и инноваций. Другие органы внедрили соответствующие инновации еще раньше и во время пандемии воспользовались возможностью усовершенствовать их.

68% респондентов ответили, что технические инновации, позволяющие осуществлять процедуры удаленно, уже были – полностью или частично – внедрены или же были разработаны в ответ на пандемические ограничения.

В большинстве случаев усовершенствования вводились для того, чтобы обеспечить возможность подачи обращений по трудовым вопросам, документов и свидетельств по почте или

47 31 организация из этого региона ответила на вопросы этого раздела.

48 102 организации ответили на вопросы этого раздела опросника.

в электронном виде⁴⁹, а также чтобы организовывать слушания в мобильных приложениях и на онлайн-платформах (в основном это были Microsoft Teams, Cisco, Google Meet, Skype и Zoom)⁵⁰.

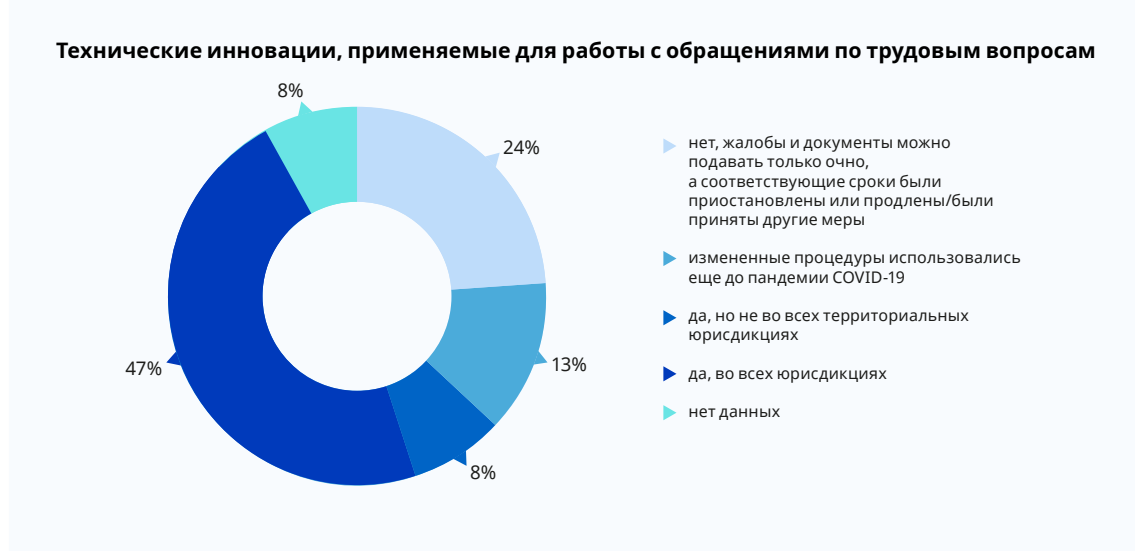
Некоторые из принявших участие в опросе организаций внедряли технологии, позволяющие проводить почти все процедуры полностью удаленно⁵¹, что положительно сказалось и на выполнении решений⁵².

При этом пандемия показала, что многие органы не имели достаточных технических ресурсов для обеспечения доступа к правосудию в чрезвычайных ситуациях. Предоставленная информация по этому вопросу указывает на то, что в связи с нехваткой средств для рассмотрения дел в период введения физических ограничений могло накопиться большое количество нерассмотренных споров, как это произошло в двух странах⁵³.

Многие органы сообщают, что были приняты меры для приостановки течения процедурных сроков и откладывания слушаний⁵⁴, что также могло способствовать накоплению нерассмотренных дел.

Одним из наиболее часто упоминаемых технологических новшеств была возможность проводить виртуальные слушания. Так как слушания являются очень важным этапом рассмотрения трудовых жалоб, потому что позволяют проводить переговоры, которые могут привести к примирению, или в связи с тем, что на них предоставляются доказательства, при невозможности проведения слушаний рассмотрение дел скорее всего откладывается и накапливаются нерассмотренные дела. К счастью, лишь 9% институтов сообщили о том, что все слушания были отложены.

► **Рис. 11. Технические усовершенствования, применяемые для работы с обращениями по трудовым вопросам**



49 Например, в Боснии и Герцеговине, Кабо-Верде, Канаде, Чили, Китае, Островах Кука, Фиджи, Грузии, Гватемале, Венгрии, Ирландии, Японии, Люксембурге, Малайзии, Новой Зеландии, Никарагуа, Панаме, Парагвае, Великобритании (без Северной Ирландии).

50 Например, в Австрии, Канаде, Китае, Колумбии, Коста-Рике, Фиджи, Ирландии, Японии, Малайзии, Новой Зеландии.

51 Например, в Австралии, Бразилии, Колумбии и Венгрии.

52 Об этих делах будет подробно рассказано ниже.

53 В Бенине и Франции.

54 Например, в Австрии, Боливии, Венгрии, Люксембурге и Словении.

► Рис. 12. Препятствия к применению технических инноваций



Респонденты сообщили, что в 29% организаций для проведения слушаний без физического присутствия сторон использовались мобильные приложения. В некоторых странах проводились как виртуальные слушания, так и слушания с физическим присутствием сторон, в зависимости от эпидемиологической ситуации⁵⁵. В некоторых организациях виртуальные слушания или слушания с присутствием могут проводиться в зависимости от желания обеих сторон⁵⁶ или в зависимости от решаемого вопроса и вида органа⁵⁷.

Респондентов просили выбрать из списка, приведенного ниже, причину, мешающую им внедрить технические инновации, которые позволяли ли бы продолжать предоставление услуг.

Около 25% респондентов указали не менее 2 причин, по которым они не применяли или не усовершенствовали технические средства.

Полученные данные указывают на то, что цифровизация процедур и применение мобильных приложений может помочь оптимизировать процедуры, применяемые в органах по разрешению трудовых споров, но необходимо преодолеть различные ограничения, связанные не только с вложениями со стороны государства, для того чтобы обеспечить полный удаленный доступ сторонам в городских и сельских местностях, особенно тем, кто находится в уязвимом положении и подвержен риску.

Что касается институтов, где рассмотрение дел продолжалось с физическим участием сторон и свидетелей, там для предотвращения распространения инфекции вводились санитарные меры, такие как ограничение количества присутствующих, социальное дистанцирование, использование масок и другие.

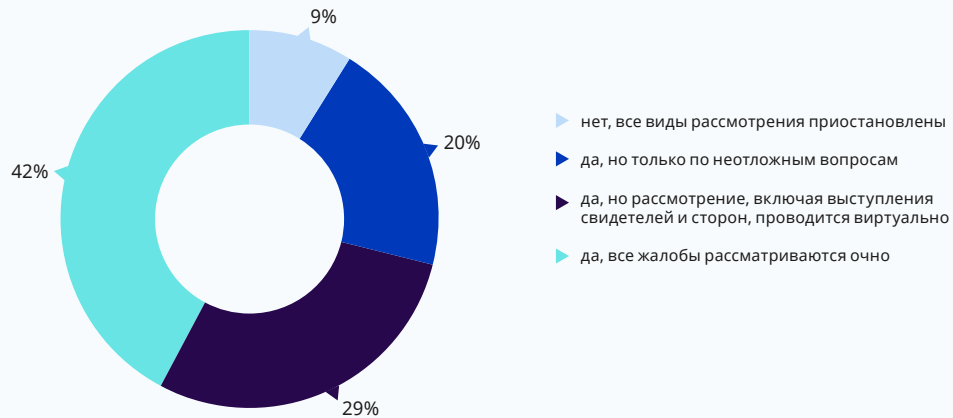
⁵⁵ Например, в Аргентине, Чили, Китае, Коста-Рике, Кабо-Верде, Грузии, Венгрии, Ирландии, Японии и Великобритании (без Северной Ирландии).

⁵⁶ Например, в Малайзии и Парагвае.

⁵⁷ Например, в Боливии (Министерство труда и суды), Филиппины (Бюро трудовых отношений) и Перу.

► Рис. 13. Рассмотрение дел во время пандемии

Проводится ли рассмотрение споров и каким образом оно проводится?



Процедурные изменения

Кроме технических усовершенствований, вводились и другие процедурные изменения, помогавшие в условиях ограничений, введенных в связи с пандемией. Однако 72% респондентов ответили, что процедуры не изменились.

В Венгрии, сделав процедуры на время пандемии более гибкими, судебные органы получили большую свободу в определении наиболее правильных и безопасных способов общения с участниками споров.

В Новой Зеландии для работы с возросшим в связи с пандемией количеством дел была создана Служба раннего разрешения споров. Служба занималась в том числе делами, связанными с субсидией на выплату зарплаты, введенной новозеландским правительством. В судебных органах в отношении связанных с COVID-19 срочных дел была ускорена процедура рассмотрения, а также введена система идентификации дел. Несудебные органы получили значительную свободу в выборе процедур для каждого спора.

Сходные меры были приняты и в других странах Южной Америки для ускорения процедур по делам, связанным с COVID-19⁵⁸. В Сенегале судебные органы сделали акцент на примирительных процедурах, а судьи старались по возможности привести стороны к примирению и достижению соглашений.

58 Изменения имели место в Аргентине, Бразилии, Чили, Гватемале, Гондурасе, Панаме и Парагвае.

► Рис. 14. Новые процедуры работы с обращениями по делам, связанным с COVID-19

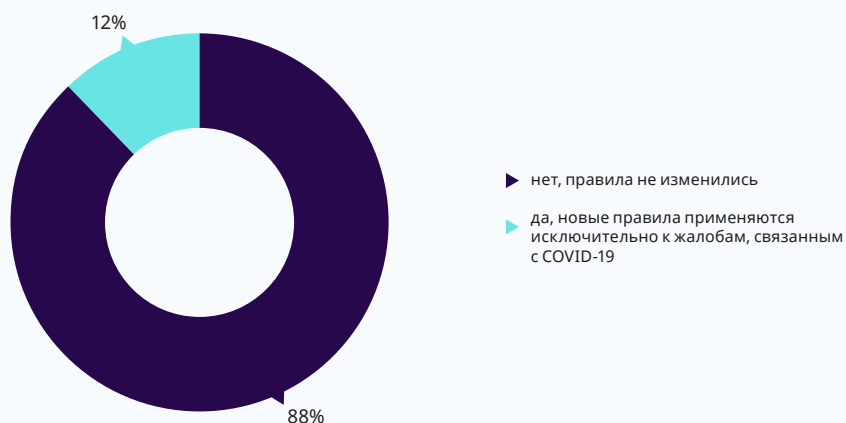
Были ли внесены изменения в процедуры рассмотрения связанных с COVID-19 жалоб с тем, чтобы сделать эти жалобы приоритетными?



При этом лишь 12% респондентов сообщают о введении новых правил для жалоб, связанных с COVID-19. В 88% организаций такие жалобы подавались по тем же правилам предоставления доказательств и бремени доказательства, что и другие трудовые жалобы.

► Рис. 15. Новые правила, связанные с предоставлением доказательств и бременем доказательства

Изменились ли правила предоставления доказательств в отношении жалоб, связанных с COVID-19? (Например, произошли ли изменения в отношении бремени доказательства?)

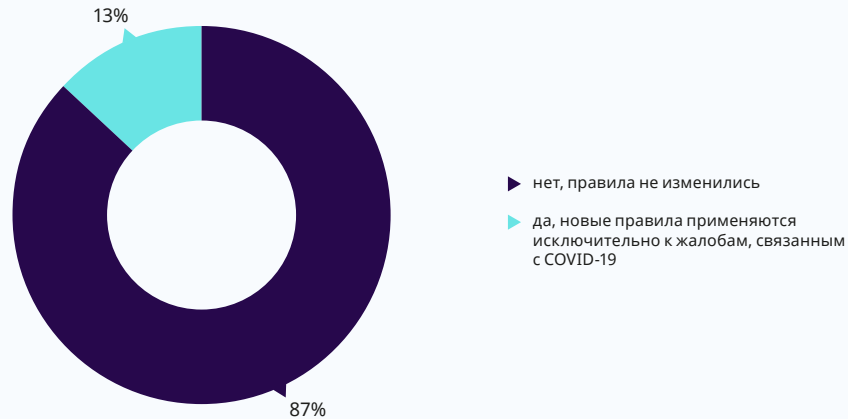


Важные изменения в этом отношении произошли в организациях Бразилии и Коста-Рики. В Бразилии новые правила устанавливают связь между распространением инфекции и работой.⁵⁹ В Коста-Рике изменения в отношении бремени доказательства по связанным с COVID-19 обращениям применялись к делам по приостановке действия трудовых договоров и сокращению рабочего времени.

⁵⁹ Техническая записка SEI #56.376/2020/ME и решение Верховного федерального суда по постановлениям 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 и 6354 относительно конституционности временной меры № 927/2020.

► Рис. 16. Новые правила предоставления юридической помощи

Изменились ли правила предоставления государством юридической помощи в отношении жалоб, связанных с COVID-19?



Важный аспект права на доступ к правосудию – судебные издержки, и рассматривается он обычно вместе с вопросом о бесплатном правосудии. Необходимость оплачивать судебные издержки может мешать людям обращаться в суд, особенно тем, кто находится в экономически уязвимом положении⁶⁰. Во многих случаях органы власти в таких ситуациях предоставляют помощь работникам в соответствии с национальным законодательством.

При этом в организациях большинства респондентов правила предоставления юридической помощи не изменились. Лишь в 13% организаций правила предоставления юридической помощи изменились в отношении дел, связанных с COVID-19.

Африка

Респонденты из примерно 70% организаций в Африке не сообщили о технических усовершенствованиях⁶¹. Причины этого были разными, но чаще всего упоминались нехватка ресурсов или государственных инвестиций, а также неразвитость инфраструктуры⁶² и отсутствие технических средств у работников или их представителей.

60 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. 2020. *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*, ILO Working Paper 6 (Geneva, ILO). p. 20.

61 19 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

62 В 65% организаций-респондентов.

► Вставка 11: Информация по изменению процедур в странах Африки во время пандемии

Изменения в процедурах разрешения трудовых споров в Африке во время пандемии COVID-19

► Кабо-Верде

Респонденты сообщали об увеличении количества обращений за юридической информацией через «Зеленую линию» и по телефону, а также по электронной почте.

► Лесото

Ввиду отсутствия технических возможностей для предоставления услуг удаленно (органы по разрешению трудовых споров сообщили, что работают на 100% в ручном режиме) количество споров, рассматриваемых ежедневно, снизилось с двух до одного на одного арбитра. По мнению респондентов, это может привести к накоплению значительного количества нерассмотренных дел из-за того, что многие судебные заседания и слушания были отложены.

► Мадагаскар

Ввиду отсутствия технических возможностей для предоставления услуг удаленно (органы по разрешению трудовых споров сообщили, что работают на 100% в ручном режиме) слушания откладывались на 1 месяц, а затем переносились на еще более отдаленный срок в зависимости от ситуации или распоряжений органов власти.

► ЮАР

Респонденты сообщили о внедрении электронной системы обращений и развитии системы виртуальных слушаний. При этом услуги предоставлялись по гибридной модели: слушания проводились как виртуально – на платформах Teams и Zoom – так и с физическим присутствием участников.

► Сенегал

Технические усовершенствования применялись еще до пандемии. Респонденты сообщают об изменениях, относящихся к бремени доказательства и предоставлению свидетельских показаний, а также о юридической поддержке, которую государство предоставляет заявителям по связанным с COVID-19 вопросам.

При этом респонденты сообщают о принятии других мер для борьбы с последствиями пандемии, таких как более редкое проведение слушаний и откладывание процессов, что могло привести к увеличению их продолжительности.

Лишь в Сенегале слушания проводились на 100% удаленно. В 50% органов слушания проводились очно по всем видам споров. В остальных организациях слушания проводились лишь по срочным вопросам или откладывались, что также могло выливаться в накопление дел и увеличение продолжительности процессов.

В 23% организаций были изменения в процедурах из-за необходимости работать с обращениями, связанными с COVID-19.

Арабские страны

Респонденты, ответившие на вопросы этого раздела опросника, предоставили мало подробной информации по своим ответам⁶³. В связи с этим невозможно было в достаточной степени оценить возможные изменения в процедурах.

⁶³ 3 организации из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

► Вставка 12: Информация по изменениям в процедурах в арабских странах во время пандемии

Изменения в процедурах разрешения трудовых споров в арабских странах во время пандемии COVID-19► **Ирак**

Технические усовершенствования не применялись в связи с отсутствием инфраструктуры и недоступностью технических средств для сторон. При этом респонденты сообщают об изменениях, относящихся к бремени доказательства, предоставлению свидетельских показаний и юридической поддержке, которую государство предоставляет в связи с обращениями по относящимся к COVID-19 вопросам.

► **Саудовская Аравия**

Процедуры разрешения споров во время пандемии были усовершенствованы и полностью переведены в удаленный режим. Внедрение и интеграция проходили на платформе Cisco WebEx (платформа для интернет-конференций и видеоконференций), давая возможность работникам, владельцам бизнеса и инспекторам по человеческим ресурсам и социальному развитию присутствовать на сессиях по разрешению споров. Кроме того, была проведена интеграция с провайдером мобильной связи для рассылки смс с уведомлениями о проведении сессий для примирения и медиации.

Северная и Южная Америка

Более 90% органов в Северной и Южной Америке сообщили о внедрении технических усовершенствований до или вследствие пандемии⁶⁴. Слушания продолжались во всех организациях, но в 10% из них слушались только срочные дела. В 50% организаций слушания проводились только виртуально.

Примерно в 60% организаций имели место процедурные изменения. В Южной Америке в целом принимались меры по ускорению процедур по обращениям, связанным с COVID-19.

Как уже отмечалось, усовершенствованные процедуры разрабатывались в судебных органах Бразилии, где подаваемые в суд дела распределялись и перенаправлялись в службу медиации. Согласно предоставленной информации, это помогло сократить количество и ускорить разрешение дел, поступивших на рассмотрение в эти органы. Медиация проводилась виртуально с использованием всех доступных платформ⁶⁵. Аналогичная работа велась в Чили, где документы по делам можно было предоставлять по электронной почте, и в случае достижения договоренности до проведения слушаний процедуры могли быть завершены без участия государства.

► Вставка 13: Информация по изменению процедур в Северной и Южной Америке во время пандемии

Изменения в процедурах разрешения трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии COVID-19► **Бразилия**

Ко времени наступления пандемии трудовые суды были полностью цифровизированы. При этом новые инструменты использовались для проведения слушаний (в том числе выступлений сторон и свидетелей) в удаленном формате и для обеспечения возможности проходить все этапы процесса виртуально, поскольку многие сотрудники работали удаленно и доступ в здания был сильно ограничен. Также использовались новые правила, касающиеся бремени доказательства и свидетельств по связанным с COVID-19 делам, в частности, по делам, требующим доказательств заражения COVID-19 на рабочем месте.

► **Канада**

В Советах по труду электронная подача обращений была введена еще до пандемии. После наступления пандемии все документы по делам должны подаваться в электронном виде. По арбитражным делам было установлено требование предоставления письменных пояснений до начала слушания. Zoom используется как предпочтительная платформа, поскольку он позволяет распределять участников по комнатам. Это значит, что стороны и свидетели могут находиться в разных комнатах. Сообщают также о введении новых правил предоставления свидетельских показаний.

► **Чили**

В несудебных органах новые инструкции на национальном уровне предусматривают удаленные альтернативные процедуры разрешения споров посредством медиации (для актуальных трудовых отношений) или примирения (в случае если трудовые отношения прекращены). Услуги предоставлялись по электронной почте и/или на платформе Microsoft Teams. В виде исключения некоторые офисы вели личный прием. Также сообщается об изменениях в процессе подачи документов. Документы могут запрашиваться по электронной почте, а также посредником/медиатором.

64 25 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

65 По предоставленным данным, медиация проводилась с использованием телефона, WhatsApp и других виртуальных платформ, таких как Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, Cisco WebEx и другие.

В Сальвадоре Верховный суд и Министерство труда совместными усилиями создали электронную систему уведомления офисов Министерства труда и социального обеспечения по всей стране.

В Боливии были разработаны внутренние механизмы, позволяющие уделять приоритетное внимание обращениям, связанным с нарушением трудовых прав вследствие пандемии. При этом о технических усовершенствованиях не сообщается.

В Венесуэле были внедрены удаленные процедуры, которые позволяют сторонам подавать свои обращения в установленные сроки. Для других процедур, требующих личного участия сторон, был введен график ротации, при котором организации работали 5 дней, а следующие 5 дней были полностью закрыты для посещения.

Азиатско-Тихоокеанский регион

В почти 75% организаций Азиатско-Тихоокеанского региона имели место технические усовершенствования, введенные либо до, либо во время пандемии, но лишь в 16,5% из них слушания проводились удаленно. В 50% организаций слушания проводились с личным присутствием сторон и по всем вопросам⁶⁶.

Не менее 15% организаций отмечают изменения в процедурных правилах, с тем чтобы приоритет отдавался обращениям, связанным с COVID-19, и лишь 10% сообщают об изменениях порядка предоставления доказательств или юридической помощи.

► Вставка 14: Информация по изменению процедур в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время пандемии

Изменения в процедурах разрешения трудовых споров в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время пандемии COVID-19

► Австралия

Респонденты сообщают о том, что слушания проводились удаленно. До пандемии системы удаленной работы уже использовались, а с ее началом были усовершенствованы.

► Китай

Респонденты сообщают, что изменения ускорились из-за пандемии – это относится, в том числе, к возможности регистрировать документы и обращения электронно и к внедрению информационных технологий, позволяющих осуществлять процедуры онлайн. В некоторых провинциях часть указанных выше мер была принята ранее, но в большинстве регионов это произошло в связи с пандемией. Во время пандемии слушания проводились в органах по разрешению трудовых споров виртуально. После ослабления ограничений слушания начали проводиться как виртуально, так и физически. Также сообщается о новых правилах предоставления доказательств, а также о новых правилах, связанных с бременем доказательства.

► Япония

В части органов новые процедуры действовали уже до пандемии (например, подача документов по почте или электронной почте) или были адаптированы к условиям санитарного кризиса (например, платформы для удаленного проведения слушаний). В судебных органах (районных судах) в некоторых территориальных юрисдикциях было широко распространено использование инструментов для онлайн-конференций по трудовым делам. Слушания откладывались, проводились онлайн, по телефону или лично в зависимости от предпочтений истца.

► Новая Зеландия

В несудебных органах возможность подавать заявления и документы для медиации онлайн существовала еще до наступления пандемии. С началом пандемии были введены новые виртуальные инструменты, например возможность участвовать в медиации путем телеконференции или видеоконференции (Zoom). Кроме того, в связи с увеличением количества обращений по причине пандемии была создана Служба раннего разрешения споров, работающая в том числе с делами, связанными с субсидией на выплату зарплаты, которую предоставляло новозеландское правительство.

В судебных органах применялись такие усовершенствования, как электронная подача обращений, виртуальные заседания и телефонные конференции; предпочтение также отдавалось предоставлению выступлений в письменном виде. Каждому судье и работнику суда было предоставлено оборудование, позволяющее работать из дома и продолжать рассматривать дела удаленно, в том числе по телефону. При этом сообщается и о том, что некоторые несрочные процедуры были отложены. Также была проведена информационная кампания, для того чтобы помочь социальным акторам и сторонам узнать о доступных каналах предоставления обращений по трудовым вопросам. Приоритетными были полноценные судебные слушания по связанным с COVID-19 делам; была создана система идентификации таких дел.

66 25 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

Европа и Центральная Азия

В странах Европы и Центральной Азии около 71% организаций, принявших участие в опросе, сообщили о внедрении технических усовершенствований до или во время пандемии. Тем не менее лишь 35% институтов сообщают о том, что слушания проводились полностью удаленно⁶⁷.

Респонденты из 95% организаций не сообщают об изменениях в правилах предоставления доказательств и юридической помощи. Лишь немногие органы сообщают об изменениях в этом отношении, однако они не предоставили дополнительной информации.

Респонденты из Австрии и Люксембурга сообщают о приостановке течения сроков в судебных органах на время пандемии.

► Вставка 15: Информация об изменении процедур рассмотрения трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии

Изменения в процедурах разрешения трудовых споров в Европе и Центральной Азии во время пандемии COVID-19

► Венгрия

Судебные органы проводили удаленные слушания в приложении «Скайп для бизнеса» через центральный административный судебный орган (Национальное судебное бюро). Система «Via Video» использовалась и до пандемии – это система кабельного вещания (CCTV), связывающая суды и другие органы внутри страны, которая также подходит для проведения трансграничных конференций. Она позволила судам проводить удаленные интервью и вести звуко- и видеозапись в залах судебных заседаний. В конце апреля 2020 г. система «Via Video» стала использоваться для проведения удаленных слушаний, в которых стороны могли участвовать с собственных устройств по ссылке, предоставленной судом. Таким образом, в здании суда, где было назначено слушание, должен был присутствовать только судья, а другие участники заседания могли находиться там, где им удобно.

► Ирландия

Трудовой суд применял технологические усовершенствования для обеспечения возможности подачи обращений и документов и создания виртуального зала судебных заседаний с использованием технологии Webex. Виртуальные слушания начались в апреле 2020 г. Для поддержания работы в прежнем темпе проводились как слушания с физическим присутствием сторон, так и виртуальные.

► Турция

Во время пандемии, в марте 2020 г., стала применяться онлайн-система, позволяющая сторонам подавать заявки на медиацию по всем видам споров, включая трудовые.

► Швеция

В трудовых судах была внедрена IT-система, позволяющая вести дела онлайн.

Деятельность и практика

Обеспечительные меры

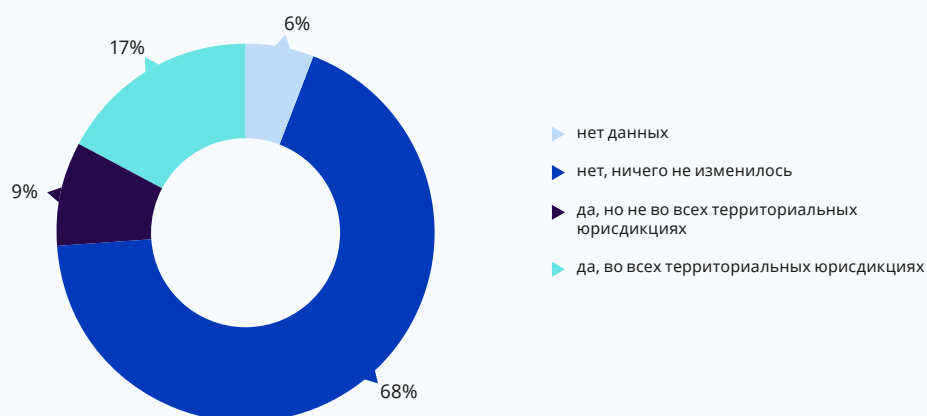
До выдвижения официальных требований или подачи обращения о трудовом споре стороны могут просить принять обеспечительные (или профилактические) меры, например восстановление на работе, арест или замораживание активов и доказательств или предварительные решения, если они направлены на предотвращение непоправимого ущерба или будущего нарушения прав. Такие меры – важный правовой институт, часто имеющий непосредственное влияние на эффективность будущего судебного решения⁶⁸.

67 30 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

68 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. 2020. p. 26.

► Рис. 17. Рост числа обращений по поводу принятия обеспечительных мер

Увеличилось ли в связи с пандемией COVID-19 количество обращений в органы по разрешению трудовых споров с просьбами о принятии обеспечительных мер?



В ходе опроса у респондентов спрашивали, возросло ли количество таких обращений, касающихся массовых увольнений, закрытия предприятий и сообщений о нарушении трудовых прав во время пандемии⁶⁹.

В 26% организаций был отмечен рост ограничительных мер. Почти половина этих организаций (45%) – из стран Северной и Южной Америки.

Исполнение решений

Исполнение – кульминационный и завершающий этап в обеспечении выполнения решений и постановлений органа по разрешению трудовых споров. В связи с тем, что какие-то органы были закрыты или ограничили свою деятельность только срочными вопросами, а какие-то работали удаленно, исполнение решений могло пострадать вследствие пандемии, особенно в том, что касается финансовых вопросов и ареста активов или денежных средств. Невозможность оперативного исполнения решений представляет собой серьезное препятствие для осуществления целей системы разрешения споров, вызывая нежелание заявителей подавать обращения⁷⁰.

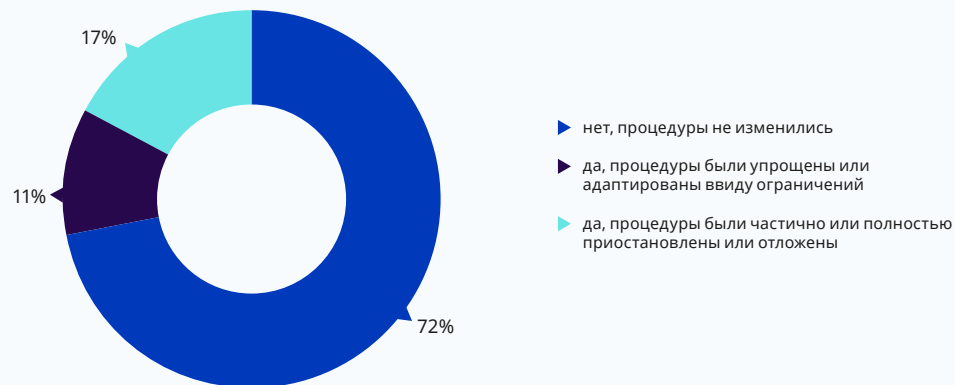
Большинство респондентов (72%) сообщают, что они не меняли процедуры исполнения решений в свете ограничений, связанных с пандемией. Кроме того, 17% организаций сообщают о том, что все процедуры были приостановлены или отложены в связи с ограничениями. Лишь 11% организаций сообщают об использовании упрощенных или адаптированных процедур для осуществления мер, гарантирующих выполнение решений, в частности, полного или частичного проведения процедур онлайн.

69 102 организации из всех регионов ответили на вопросы этого раздела опросника.

70 Ebisui, Minawa; Cooney, Sean; Fenwick, Colin F: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview* / edited by Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; International Labour Office. – Geneva: ILO, 2016. p. 29.

► Рис. 18. Изменения в процедурах исполнения решений

Изменились ли процедуры исполнения судебных решений и урегулирования в связи с пандемией COVID-19?



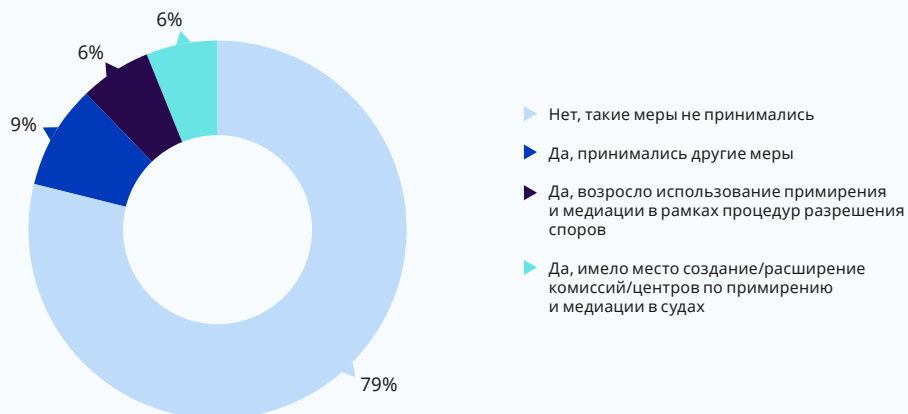
Дополнительные стратегии работы с делами, связанными с COVID-19, в судебных органах

Во многих странах судебные органы рассматривают значительную часть трудовых споров. Этими органами, имеющими полномочия принимать окончательные решения и проводить процедуры по обеспечению их выполнения, могли приниматься дополнительные меры для того, чтобы справиться с растущим количеством обращений в связи с COVID-19.

Согласно результатам опроса, 21% респондентов приняли в своих организациях дополнительные меры для работы с делами, связанными с COVID-19, либо из-за увеличения количества подаваемых обращений по трудовым спорам, либо по конкретным вопросам (массовые увольнения, приостановка действия трудовых договоров, охрана труда). Эти меры заключались в основном в развитии альтернативных механизмов разрешения споров, таких как примирение и/или медиация.

► Рис. 19. Дополнительные меры, принимавшиеся судебными органами для разрешения споров, связанных с Covid-19

Принимали ли органы по разрешению трудовых споров другие меры для того, чтобы справиться с большим объемом жалоб, подаваемых во время пандемии COVID-19?



Африка

Респонденты из 30% африканских организаций сообщили об изменениях в процедурах исполнения решения или о приостановке/откладывании рассмотрения. В почти половине этих организаций применялись также ограничительные меры⁷¹.

► Вставка 16: Информация об изменениях в деятельности и практике разрешения трудовых споров в Африке во время пандемии

Изменения в деятельности и практике разрешения трудовых споров в Африке во время пандемии COVID-19

► Сенегал

Респонденты сообщают об изменениях в процедурах исполнения решений, направленных на их упрощение и ускорение, и о более широком использовании примирения и медиации в судебных процедурах. Увеличение применения ограничительных мер также имело место в связи с тем, что любые увольнения, за исключением увольнений за серьезные проступки, были невозможны согласно Постановлению № 001/2020.

Северная и Южная Америка

Респонденты из 21% организаций в Северной и Южной Америке сообщают о том, что процедуры были упрощены или адаптированы⁷². Лишь в 17% этих организаций процедуры были полностью приостановлены или отложены, а в 65% не было никаких изменений в этом отношении.

43% респондентов сообщают об увеличении применения ограничительных мер. В 30% их организаций также применялись новые меры для своевременной работы с обращениями в судебные органы во время пандемии.

► Вставка 17: Информация о деятельности и практике разрешения трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии

Деятельность и практика разрешения трудовых споров в Северной и Южной Америке во время пандемии COVID-19

► Бразилия

Судебные органы адаптировали процессы исполнения решений в условиях физических ограничений во время пандемии. На случай если ответчик по делу о материальном ущербе не выплачивал присужденную истцу сумму добровольно, была усовершенствована онлайн-система, связанная с банками (Sisbajud через Центральный банк), земельными и имущественными нотариусами (Infojud) и другими государственными агентствами (Repajud), что позволило ускорить процесс наложения ареста на активы и денежные средства. Судебные исполнители также работали в этой системе, но в исключительных случаях прибегали к личному присутствию. Также была внедрена система Garimpro (майнинг), позволяющая автоматически использовать депозиты, сделанные работодателем по другому судебному делу, как частичный депозит по делам в стадии исполнения. Как уже было показано выше, предварительная медиация применялась для работы с возросшим количеством обращений по трудовым спорам до их регистрации в качестве исков в суде.

► Панама

В качестве меры по предотвращению и разрешению трудовых споров судебными органами был создан Трехсторонний круглый стол для обсуждения вопросов безопасного возвращения на рабочие места, созданы новые примирительные площадки, адаптированы новые площадки для медиации и созданы эксклюзивные платформы для рассмотрения дел. Респонденты также сообщают о более частом принятии обеспечительных мер по всем вопросам.

71 18 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

72 26 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

Арабские страны

В арабских странах одна организация сообщила об упрощении и ускорении процедур исполнения решений⁷³.

В двух организациях стали активнее применяться ограничительные меры. О мерах, принимаемых судебными органами для повышения оперативности работы с возросшим числом обращений в связи с пандемией COVID-19, не сообщается.

Азиатско-Тихоокеанский регион

В 13% организаций-респондентов из этого региона процедуры исполнения решений были полностью приостановлены или отложены, и лишь в Австралии отмечались изменения процедур для упрощения и ускорения исполнения решений, поскольку эти процедуры стали проводиться онлайн⁷⁴.

Почти 15% организаций сообщают о более широком применении ограничительных мер. В 22% из них также стали применяться меры по повышению оперативности работы с возросшим числом обращений в судебные органы в связи пандемией.

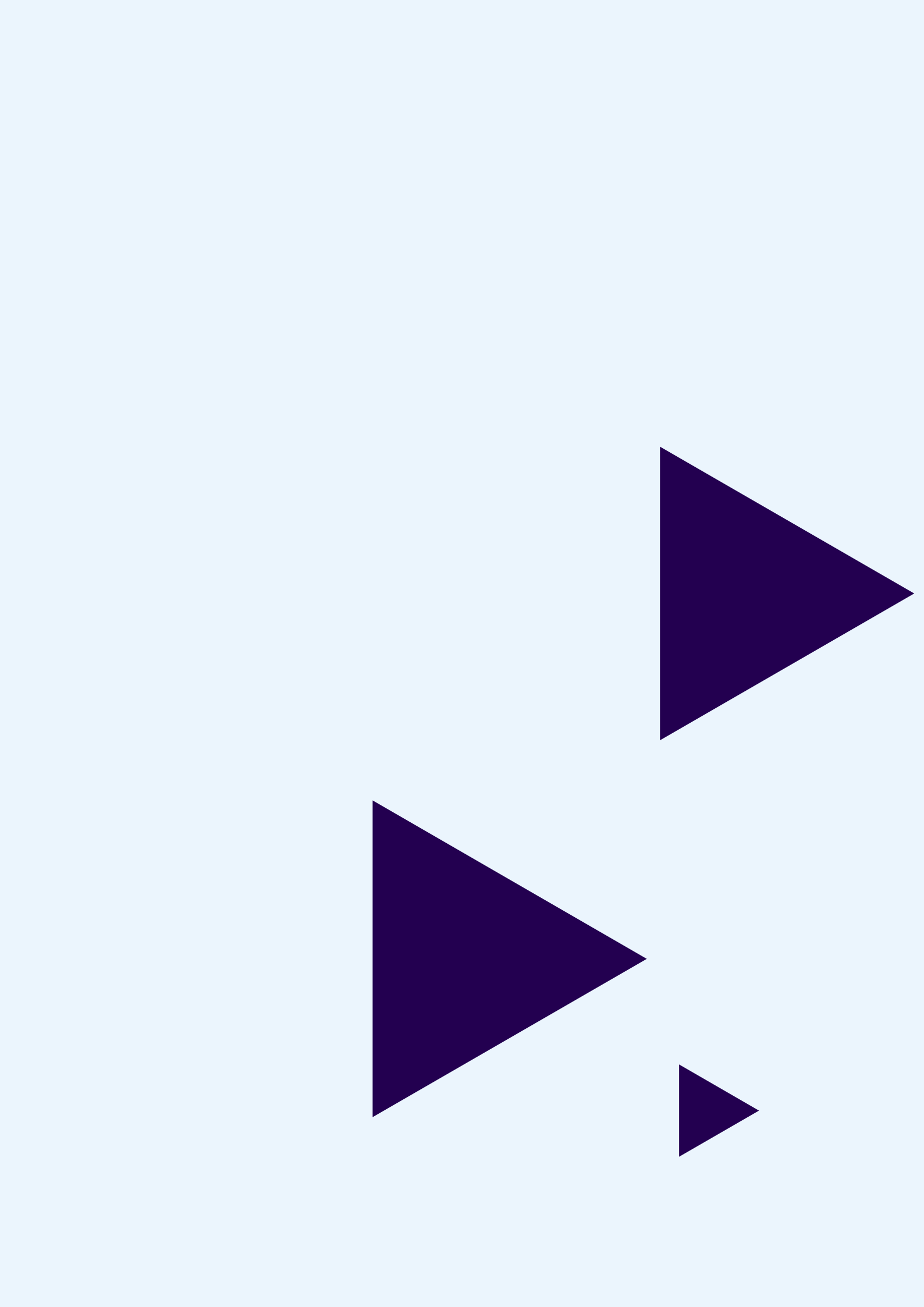
Европа и Центральная Азия

В странах Европы и Центральной Азии около 21% организаций, принявших участие в опросе, сообщили о том, что процедуры исполнения решений были полностью приостановлены или отложены⁷⁵. Лишь 3% из этих организаций сообщили о расширении применения обеспечительных мер и принятии новых мер для более оперативной работы с увеличившимся объемом обращений в судебные органы в связи с пандемией.

73 3 организации из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

74 25 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.

75 30 организаций из этого региона ответили на вопросы этого раздела опросника.



► Заключение

Пандемия COVID-19 повлияла на органы по разрешению трудовых споров во всем мире. Результаты этого опроса говорят о том, что ее воздействие подчас было разным в разных регионах и даже внутри одного региона в зависимости от способности этих органов продолжать предоставление услуг заинтересованным сторонам, несмотря на введенные ограничения.

Большинство органов по разрешению трудовых споров оставались открытыми, частично или полностью, однако физические ограничения могли мешать им предоставлять услуги. Их сотрудникам приходилось работать удаленно или по системе ротации для предотвращения распространения инфекции. Для того чтобы это в меньшей степени отразилось на их работе, многие организации применяли технические средства, что положительно сказалось на их деятельности, но не всегда удавалось в полной мере из-за недостаточной доступности таких средств.

Обстановка во время пандемии быстро менялась, и меры принимались в зависимости от неотложных потребностей момента. Организации в одних и тех же регионах принимали разные меры с учетом стадии пандемии, на которой находилась в этот момент конкретная страна, особенно после окончания локдаунов⁷⁶.

Результаты этого опроса согласуются с данными других исследований того, как пандемия коронавируса (COVID-19) повлияла на работу судебной системы⁷⁷, а также тех практик, которые применялись судебными органами для устранения возникших во время пандемии препятствий для доступа к правосудию с точки зрения граждан⁷⁸.

Почти всем респондентам не хватало статистических данных. Несмотря на то, что, как и ожидалось, пандемия COVID-19 вызвала увеличение количества трудовых споров, отсутствие сравнительных данных имело место и до кризиса. МОТ уже выражала озабоченность отсутствием общей для всех системы показателей результативности и возможностей для сравнения ситуации в государствах-членах⁷⁹.

Несмотря на отсутствие надежных статистических данных по некоторым организациям, почти 26% из них отмечают увеличение количества обращений в судебные и несудебные органы для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Африка и Северная и Южная Америка – это регионы, где более половины организаций сообщили об увеличении количества подаваемых обращений. Представляется, что более отчетливо выражено увеличение количества индивидуальных трудовых споров – об этом говорили 32,5% организаций (как судебных, так и несудебных), принявших участие в опросе.

При этом некоторые респонденты сообщают о снижении количества обращений с трудовыми спорами, особенно с коллективными. Этому есть разные причины, но чаще всего упоминался тот факт, что закрытие – даже частичное – органов по рассмотрению споров, не способствовало

76 OSCE: The functioning of courts in the Covid-19 pandemic. p. 9.

77 UNODC: Ensuring Access to Justice in the Context of COVID-19. Guidance Note. Available in https://www.unodc.org/documents/Advocacy-Section/Ensuring_Access_to_Justice_in_the_Context_of_COVID-191.pdf and United Nations Office of High Commissioner for Human Rights: *Impact and challenges of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic for independent justice: report*. 9 April 2021. The Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers. HRC 47th Session. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/COVID19report.aspx>

78 Pollard, M., Laronche M. and Grande, V., *COVID-19 Symposium: The Courts and Coronavirus (Parts I and II)*, OpinioJuris.org, 3 April 2020. <http://opiniojuris.org/2020/04/03/Covid-19-symposium-the-courts-and-coronavirus-part-ii/> and OECD: Access to justice and the COVID-19 pandemic: Compendium of Country Practices. 25 September 2020. <https://www.oecd.org/governance/global-roundtables-access-to-justice/access-to-justice-compendium-of-country-practices.pdf>

79 Ebisui, M., Cooney, S.; Fenwick, C. 2016: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*. p. 4.

разрешению коллективных трудовых споров, для которого обычно требуются заседания с личным присутствием участников и переговоры.

Проблема увеличения количества трудовых споров при наличии необходимости продолжать предоставление услуг гражданам в нескольких из опрошенных организаций решалась путем изменения процедур. Как мы уже видели, во многих организациях использовали технические средства, позволяющие подавать и рассматривать жалобы удаленно, а также проводить виртуальные слушания.

Однако распределение технических средств было неравномерным. Около 90% организаций в Северной и Южной Америке и более 70% в Европе и Центральной Азии применяли такие средства, тогда как более 70% организаций в Африке не применяли их совсем. Назывались разные причины этого – от нехватки ресурсов или государственных инвестиций и отсутствия инфраструктуры до недостаточной технической оснащенности работников или их представителей, у которых могло не быть доступа к интернету и компьютерам.

Технические возможности не всегда включали в себя виртуальные слушания и не всегда были достаточными для продолжения всех процессов. Слушания были полностью переведены в удаленный режим лишь в 29% всех организаций, тогда как технические усовершенствования имели место в среднем в 68% организаций.

С одной стороны, повышение оперативности, качества и простоты процедур подачи жалоб и их рассмотрения может увеличить доступность органов по разрешению трудовых споров и расширить доступ к правосудию ввиду сокращения дистанции и устранения необходимости физического присутствия. С другой стороны, не все работники и их представители и предприниматели имеют доступ к техническим средствам и интернету, в результате чего они могут не иметь возможности связаться с органами по разрешению трудовых споров и утрачивают стремление или способность подать жалобу или иск. Таким образом, ключом к доступности правосудия становится доступность цифровых технологий и повышение цифровых навыков.

Нехватка технических средств для работы с трудовыми спорами во время пандемии также называлась как основная причина растущего количества нерассмотренных трудовых дел в некоторых из организаций.

Почти 60% организаций, представители которых сообщили, что не использовали никаких технических средств для обеспечения удаленной подачи жалоб, также ответили, что они либо не отметили увеличения количества подаваемых трудовых жалоб, либо не обладают соответствующей информацией⁸⁰. С другой стороны, около 40% организаций, сообщивших об использовании технических средств, также сообщали об изменении количества обращений с трудовыми спорами⁸¹.

Недостаточное использование технических средств может быть связано с недостаточностью статистических данных о количестве трудовых дел. Если это количество оставалось неизменным, это могло быть связано с невозможностью подать иск, а не с отсутствием трудовых споров.

Около 28% организаций сообщили о внесении изменений в процедурные правила из-за пандемии, но только менее половины из них говорили о том, что эти изменения были направлены на ускорение или совершенствование процедур.

Влияния пандемии на процедуры исполнения решений отмечено не было – лишь 11% организаций принимали меры для упрощения или совершенствования этих процедур. Большинство организаций не вводило никаких изменений, а в меньшинстве (17%) исполнение решений

80 Лишь 30 из 112 респондентов сообщили, что не использовали никаких технических средств и что в их организациях документы и обращения могут подаваться только лично.

81 69 из 112 респондентов сообщили об увеличении количества обращений по трудовым делам.

и выплаты истцам были приостановлены или отложены. В связи с этим могло замедлиться не только выполнение решений, принятых во время пандемии, но и исполнение ранее принятых решений после введения ограничений.

Также были получены важные данные относительно ограничительных мер – 26% респондентов сообщили о более широком применении таких мер для предотвращения непоправимых последствий или нарушения прав в дальнейшем. Важно подчеркнуть, что почти половина этих организаций находится в Америке⁸².

И наконец, 21% судебных органов сообщили о мерах, принимаемых для работы с возросшим количеством обращений по трудовым спорам. Лишь в 12% этих органов такие меры были направлены на развитие и стимулирование альтернативных механизмов разрешения споров, даже с учетом того, что в среднем это количество выросло на 23% для индивидуальных трудовых споров и на 16% для коллективных.

В целом результаты опроса показывают, что проблемы в работе этих органов, вызванные пандемией, должны решаться в соответствии с ключевыми принципами качественного управления механизмами разрешения трудовых споров, особенно в отношении вопросов, связанных с широкой доступностью, равенством и инклюзивностью, эффективностью институтов и процедур⁸³ и с применением подхода, в центре которого находится человек⁸⁴.

Эффективные механизмы разрешения трудовых споров способствуют достижению нескольких целей устойчивого развития: доступность правосудия (ЦУР 16)⁸⁵, устойчивый экономический рост, полная и продуктивная занятость и достойный труд (ЦУР 8)⁸⁶. Задача 16.3 направлена на «содействие верховенству права на национальном и международном уровнях и обеспечение равного доступа к правосудию для всех», включая предотвращение и разрешение трудовых споров таким образом, чтобы способствовать достижению ЦУР 8.1, 8.3, 8.8⁸⁷ и выполнению Повестки дня в области достойного труда.

Влияние вызванного коронавирусом кризиса на органы по разрешению трудовых споров, вероятно, будет ощущаться дольше, чем ожидалось, особенно в отношении возможностей и трудностей, связанных с цифровизацией процедур, неравным доступом к техническим средствам и нехваткой статистических данных. Этот отчет представляет результаты первой оценки последствий пандемии для этих органов; необходимы дальнейшие исследования для повышения доступности правосудия и эффективности органов по разрешению трудовых споров.

82 Исключительно в Латинской Америке и странах Карибского бассейна (Аргентина, Бразилия, Боливия, Колумбия, Доминиканская Республика, Парагвай, Перу, Венесуэла, Тринидад и Тобаго). 11 организаций из этого региона сообщили об увеличении этого показателя.

83 ILO: *Labour Disputes Systems: Guidelines for improved performance*, International Training Centre, Turin, 2013. p. 34-37.

84 ILO: *Global call to action for a human-centred recovery from COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. p. 7.

85 ЦУР 16: Мир, правосудие и эффективные институты. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice/>.

86 ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

87 Задача 8.1: Поддерживать экономический рост на душу населения в соответствии с национальными условиями и, в частности, рост валового внутреннего продукта на уровне не менее 7 процентов в год. Задача 8.2: Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путем уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоемким секторам. Задача 8.8: Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.

► Литература

Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. 2020. *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*: ILO Working Paper 6, (Geneva, ILO).

Ebisui, M., Cooney, S.; Fenwick, C. 2016: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview / edited by Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick*; International Labour Office (Geneva, ILO).

Global call to action for a human-centred recovery from COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient, adopted during the 109th International Labour Conference, 17 June 2021. Available in https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806092/lang--en/index.htm

ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Available in <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

ILO: *Labour Disputes Systems: Guidelines for improved performance*, International Training Centre, Turin, 2013. Available in <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm>

ILO, Preview of the Programme and Budget proposals for 2022–23, Governing Body, 340th Session, Second item on the agenda, Outcome 1.4, Geneva, October–November 2020. Available in https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757879/lang--en/index.htm

ILO Standards and COVID-19 (coronavirus). Key provisions of international labour standards relevant to the COVID-19 pandemic and recovery, and guidance from the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Available in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_780445.pdf

Pollard, M., Laronche M. and Grande, V., *COVID-19 Symposium: The Courts and Coronavirus (Parts I and II)*, OpinioJuris.org, 3 April 2020. Available in <http://opiniojuris.org/2020/04/03/Covid-19-symposium-the-courts-and-coronavirus-part-ii/>

OECD: Access to justice and the COVID-19 pandemic: Compendium of Country Practices. 25 September 2020. Available in <https://www.oecd.org/governance/global-roundtables-access-to-justice/access-to-justice-compendium-of-country-practices.pdf>.

OSCE: The functioning of courts in the Covid-19 pandemic. Available in <https://www.osce.org/files/f/documents/5/5/469170.pdf>.

Society for Computers and Law. Remote Courts Worldwide. Available in <https://remotecourts.org/>

United Nations Office of High Commissioner for Human Rights: *Impact and challenges of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic for independent justice: report*. 9 April 2021. The Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers. HRC 47th Session. Available in <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/COVID19report.aspx>

United Nations Sustainable Development Goals. Available in <https://www.un.org/sustainabledevelopment>

UNODC: Ensuring Access to Justice in the Context of COVID-19. Guidance Note. Available in https://www.unodc.org/documents/Advocacy-Section/Ensuring_Access_to_Justice_in_the_Context_of_COVID-191.pdf.

