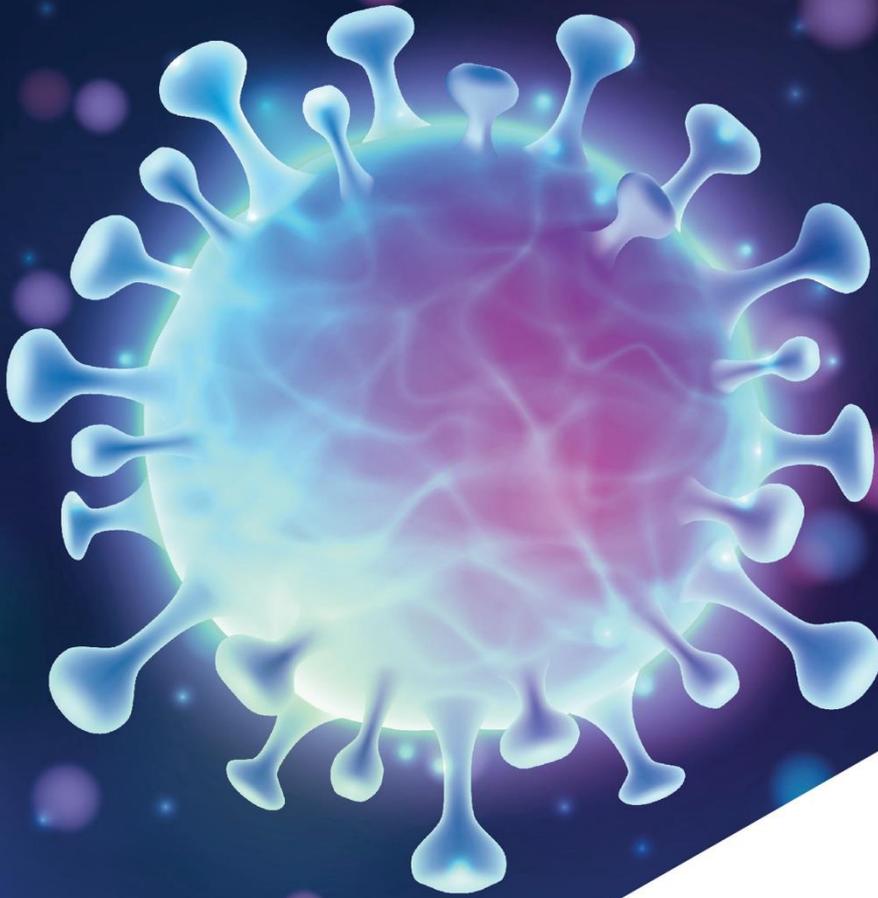




Международная
организация
труда



Организация труда в условиях пандемии COVID-19:
руководство для работодателей

Как пользоваться руководством

Настоящее руководство для работодателей составлено на основе информации, руководств и директив, опубликованных Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), государствами и организациями (ОР). При этом широко использовалось руководство для работодателей «Организация труда в условиях вспышки пандемии COVID-19», изданное Австралийской торгово-промышленной палатой (АТПП). Оно было разработано для того, чтобы помочь работодателям и ОР всего мира адаптироваться к ситуации, вызванной пандемией.

Данное руководство разработано Бюро Международной организации труда по деятельности работодателей (ILO-АСТ/ЕМР) в качестве общего пособия для ОР, которое предполагается распространить среди деловых кругов в их странах. При этом ОР могут адаптировать его путем указания соответствующих национальных законов, подзаконных актов, политических документов, директив и руководств, публикуемых центральными и местными органами власти; добавления информации к Главе 7 о практически полезных материалах и информации; заполнения полей, оставленных пустыми для добавления сведений национального характера; а также внесения любых других изменений, которые необходимы для адаптации руководства с учетом местных условий и увеличения его практической пользы для предприятий-членов.

От авторов

Автором руководства является Миав Тянь Тянь. Рецензентами выступила группа сотрудников АСТ/ЕМР: Джи-Хи Чань, Адам Грин, Рави Пейрис, Ванесса Пхала, Гари Ринхарт, Андрес Юрен.

Содержание

От авторов	1
Введение	4
1. Как работодателям обеспечить защиту работников и производства?	6
1.1 Каков механизм распространения COVID-19?	6
1.2 Каковы симптомы COVID-19?	6
1.3 Следует ли работодателям информировать своих работников?	6
1.4 Какую медицинскую информацию нужно доводить до работников?	8
1.5 Что следует делать работодателям для обеспечения охраны и гигиены труда?	8
1.6 Что такое социальное (или физическое) дистанцирование?	9
1.7 Как работодателям противодействовать риску инфицирования COVID-19 на производстве?	9
1.8 Каковы обязательства работников по охране труда?	10
1.9 Охватывает ли страховка работников заболевание COVID-19?	10
2. Каковы обязанности работодателя?	12
2.1 Обеспечение охраны труда и безопасной производственной среды	12
2.2 Действия в отношении заболевших или потенциально инфицированных работников	12
2.3 Отдача распоряжений работникам	18
2.4 Можно ли допускать на предприятие посетителей?	20
3. Целесообразен ли переход на удаленную работу?	21
3.1 Что нужно учитывать работодателю до перевода работников на удаленный режим работы?	21
3.2 Какое оборудование требуется работникам для того, чтобы работать на дому (удаленно)?	22
3.3 Какие меры предосторожности следует соблюдать при использовании компьютеров и цифровых технологий для выполнения работы на дому?	22
3.4 Какие еще меры общей поддержки и средства связи необходимо обеспечить работнику в условиях работы на дому?	22
3.5 Распространяется ли страховая компенсация на работников в период работы на дому?	23
3.6 Обязаны ли работники следовать указанию компании работать на дому?	23
4. Может ли работодатель изменить свою деятельность или сократить ее объем?	24
4.1 Каковы альтернативы, если удаленная работа невозможна в силу характера деятельности и выполняемых функций?	24
4.2 Может ли работодатель менять время работы или списки работников?	25
4.3 Может ли работодатель сократить объем работы в условиях падения спроса?	26
4.4 Каков порядок и предварительные действия при сокращении кадров?	26

5. Что делать, если предприятие должно быть закрыто?	28
5.1 При каких условиях предприятие должно быть закрыто?	28
5.2 Можно ли временно сократить работников без сохранения заработной платы?	28
6. Как избежать обвинений в дискриминации и защитить частную жизнь работников?	30
6.1 Каковы обязанности работодателей в том, что касается дискриминации, насилия и запугивания в связи с пандемией COVID-19?	30
6.2 Как работодателям свести к минимуму риск обвинений в дискриминации?	31
6.3 Имеет ли работодатель право осуществлять сбор персональных данных работников или посетителей?	31
7. Практически полезные материалы и информация	32
7.1 Ключевые информационные материалы	32
7.2 Ключевая контактная информация	32
Ссылки на литературу и информационные ресурсы	33

▶ Введение

Текущая вспышка пандемии коронавируса (COVID-19) создала беспрецедентную ситуацию во всем мире. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и органы здравоохранения стран мира принимают меры, направленные на замедление темпов распространения COVID-19 и сокращения заболеваемости. Правительства принимают целый ряд оперативных мер, в том числе закрытие государственных границ, введение обязательного карантина, ограничение свободы передвижения, запрет проведения массовых мероприятий, а также изоляция городов или целых стран. Все это привело к масштабным изменениям в привычном порядке жизни и экономической деятельности.

При том, что планы по обеспечению непрерывной деятельности в условиях текущей пандемии разрабатываются и внедряются многими предприятиями, всем работодателям необходимо осуществить соответствующую подготовку и принять меры противодействия распространению инфекции COVID-19, в том числе подготовиться к сокращению деятельности или возможному обязательному закрытию предприятия.

Что делать работодателям? Данное руководство разработано Международной организацией труда для того, чтобы помочь им в организации труда в условиях пандемии COVID-19, будь то обеспечение работы предприятия, защита персонала или решение отдельных вопросов, стоящих перед работодателями в сфере производственных отношений, а также охраны труда (ОТ).

Настоящее руководство построено на совокупности вопросов и ответов, касающихся основных проблем в сфере занятости и безопасности. Поскольку ситуация изменяется стремительно, крайне важно, чтобы работодатели были в курсе всего, что публикует и делает ВОЗ совместно с центральными и местными органами здравоохранения их стран. Кроме того, работодателям всегда нужно помнить о своих правовых обязательствах, налагаемых действующими законами и подзаконными актами, контрактами и коллективными договорами, и по мере необходимости обращаться за юридической консультацией.

В целях противодействия инфекции COVID-19 работодателям следует:

- ▶ быть в курсе рекомендаций центральных и местных органов власти, включая касающихся организации труда, и доводить важную информацию до сведения трудового коллектива;
- ▶ оценивать потенциальные риски перебоев в экономической деятельности;
- ▶ пересмотреть или разработать план по обеспечению непрерывной деятельности с учетом рекомендаций центральных или местных органов власти для повышения запаса прочности бизнеса и поддержки работников и их семей;
- ▶ выявлять и минимизировать риски заражения вирусом COVID-19 работников и других лиц, имеющих отношение к производству;
- ▶ укреплять гигиену труда, применяя принципы социального дистанцирования (называемого также физическим дистанцированием) на рабочем месте; оценивать меру ответственности предприятия по выплате компенсации работникам, особенно в сферах, представляющих высокую опасность заражения вирусом COVID-19;
- ▶ обращаться за советами и помощью в ОП, которые способны довести их проблемы до сведения правительства и разработать меры, способствующие росту жизнеспособности предприятий и повышению их запаса прочности.

Советы и рекомендации, приведенные в настоящем руководстве, носят общий характер. Их следует рассматривать в контексте национального законодательства и практики.

► 1. Как работодателям обеспечить защиту работников и производства?

В целом, работодатели обязаны обеспечить охрану и безопасность труда работников и других лиц на производстве. Это включает в себя создание и поддержание – в той мере, в которой это возможно – такой производственной среды, которая не несет в себе рисков здоровью и безопасности, и обеспечение адекватных средств защиты для работников, выполняющих свою работу¹. Данные нормы закреплены в большинстве актов национального законодательства об охране труда.

COVID-19 – это опасное инфекционное заболевание, являющееся результатом заражения коронавирусом, обнаруженным совсем недавно. Что делать работодателям для обеспечения охраны и безопасности труда работников на производстве в условиях вспышки пандемии COVID-19? В настоящей главе содержится ряд вопросов и ответов, которые помогут им осознать связанные с пандемией риски и принять меры по их минимизации в целях защиты работников и производственной среды.

1.1 Каков механизм распространения COVID-19?

По информации ВОЗ коронавирус COVID-19 распространяется воздушно-капельным путем с кашлем или дыханием зараженного человека. Большинство капель попадает на близлежащие поверхности и предметы – например, прилавки, столы или телефоны. Работники могут быть инфицированы, если они, прикоснувшись к зараженным поверхностям или предметам, затем потерли глаза, нос или рот. Если работники находились на расстоянии менее 1 метра от лица, инфицированного COVID-19, они могут заразиться, вдохнув капельки, летающие в воздухе. Другими словами, вирус распространяется таким же образом, что и грипп.

1.2 Каковы симптомы COVID-19?

По информации ВОЗ, наиболее распространенными симптомами COVID-19 являются высокая температура, усталость и сухой кашель. В некоторых случаях заболевание сопровождается болью, закупориванием носовых пазух, насморком, воспалением в горле или поносом. Эти симптомы обычно проявляются в мягкой форме, нарастая постепенно. В ряде случаев симптомы вообще отсутствуют, а заболевшие не чувствуют себя плохо. Большинство инфицированных COVID-19, пережив заболевание в мягкой форме, выздоравливают. Однако в некоторых случаях болезнь протекает в более острой форме, а больным может потребоваться госпитализация. Риск обострения возрастает у лиц старшего возраста, людей с ослабленной иммунной системой и хроническими заболеваниями, такими как диабет, сердечнососудистые и легочные заболевания.

1.3 Следует ли работодателям информировать своих работников?

Работников, скорее всего, беспокоит пандемия COVID-19, и у них могут возникнуть вопросы о рисках их здоровью, изменениях в организации труда или статусе занятости. Для того, чтобы постоянно и систематически доводить эту информацию до работающих на производстве и не

¹ Ст. 16 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155): Работодатели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью.

допускать путаницы, слухов или дезинформации, работодателям необходимо на регулярной основе оповещать своих работников, по возможности назначив для этого особого сотрудника или координатора.

Работодателям следует:

- ▶ назначить одного или группу координаторов для доведения информации о COVID-19;
- ▶ следить за последними сведениями, поступающими от центральных или местных органов власти;
- ▶ регулярно доводить до работников актуальную и достоверную информацию;
- ▶ уточнять и распространять информацию о процедурах и политике своего предприятия, в том числе о гибкой организации труда, удаленной работе, отсутствии на месте работы, отпуске по болезни, ежегодной отпуске, сокращении кадров и т.д.

Поскольку эпидемическая ситуация постоянно меняется, доведение до сведения работников актуальной информации о распространении вируса COVID-19 поможет им ощущать себя в курсе событий и чувствовать за собой поддержку, что, в свою очередь, не может не отразиться на их мотивации адаптироваться и помочь предприятию пережить трудные времена. При этом работодателям также следует доводить актуальную и достоверную информацию до сведения своих поставщиков и клиентов.

Вставка 1: Актуальная информация и рекомендации ВОЗ касательно COVID-19

Руководство для работодателей «Как подготовить предприятие противостоять COVID-19»

Информационная панель «Динамика пандемии коронавируса» и ежедневные новостные сводки: содержат данные о числе подтвержденных случаев заболевания, количестве умерших в разрезе стран, регионов или территорий

Рекомендации для общественности: демифологизация.

Источник: WHO, 2020, Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 March 2020].

1.4 Какую медицинскую информацию нужно доводить до работников?

Работодателям следует доводить до сведения всех на производстве основную медицинскую информацию о пандемии COVID-19 с учетом рекомендаций центральных и местных органов здравоохранения и ВОЗ (см. вставку 1). Например, работники должны знать, какие категории лиц считаются ВОЗ подверженными риску осложнений, включая лиц старшего возраста и лиц с хроническими заболеваниями, например, которые сопровождаются ослаблением иммунной системы.

В целях сдерживания распространения COVID-19 органы власти принимают различные меры и вырабатывают рекомендации. В этой связи работодателям следует обеспечить доведение до работников следующей медицинской информации:

- ▶ текущая эпидемическая ситуация в стране (для распространения актуальной информации и развенчания мифов);
- ▶ актуальные медицинские советы и рекомендации, публикуемые компетентными органами;
- ▶ рекомендации, касающиеся производственной гигиены и социального или физического дистанцирования.

1.5 Что следует делать работодателям для обеспечения охраны труда?

Работодатели в целом обязаны по мере возможности обеспечивать безопасную и здоровую производственную среду, в том числе принимать меры по сдерживанию распространения вирусов, подобных COVID-19². Меры охраны труда зависят от специфики каждого предприятия и должны разрабатываться по результатам оценки рисков. В ряде секторов, таких как здравоохранение, где работники находятся в тесном контакте с клиентами, меры профилактики и противодействия эпидемии должны быть строже, чем в других секторах. Самое главное, работодатели должны определить риски и принять соответствующие меры по минимизации и противодействию им.

Каждое предприятие может сыграть важную роль в сдерживании распространения пандемии путем принятия мер следующего характера:

- ▶ изменение организации труда в целях снижения личных контактов между работниками на производстве, увеличение физической дистанции между ними или перевод на удаленную работу;
- ▶ регулярная дезинфекция производственных помещений;
- ▶ обеспечение надлежащей гигиены и эффективного проветривания помещений;
- ▶ обеспечение надлежащих средств защиты (например, мыла, антисептиков для обработки рук, информационно-агитационных материалов), напоминание работникам о требованиях производственной гигиены (например, о необходимости часто мыть руки и не касаться ими глаз, носа и рта);
- ▶ внедрение гигиены дыхательных путей (например, раздача защитных масок работникам, в частности, подверженным риску заражения в целях его минимизации);
- ▶ ограничение или запрещение производственных поездок без особой нужды;

² Ст. 16 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155) и ст. 3 Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187).

- ▶ максимальное сокращение контактов с людьми за пределами предприятия;
- ▶ обеспечение работникам возможности сообщить о ситуации отсутствия защиты, чреватой неизбежным и серьезным риском для их здоровья;
- ▶ разработка мер и процедур противодействия инфекции;
- ▶ Отдача распоряжений работникам соблюдать карантин, в частности, после возвращения из регионов высокого риска или контакта с лицами, у которых была обнаружена инфекция;
- ▶ отдача распоряжений работникам оставаться дома или работать удаленно при наличии «гриппозных симптомов» (высокой температуры, кашля и т.д.) независимо от того, откуда они вернулись и с кем контактировали;
- ▶ соблюдение обязательств, установленных национальным законодательством и практикой в отношении отчетности перед органами здравоохранения и инспекциями труда.

1.6 Что такое социальное (или физическое) дистанцирование?

Социальное (или физическое) дистанцирование – это соблюдение не менее, чем 2-метровой дистанции между людьми. Его цель – намеренно увеличить физическое расстояние между людьми во избежание или для минимизации распространения вируса. На производстве это означает:

- ▶ внедрение гибкой организации труда (например, удаленной работы);
- ▶ увеличение физического расстояния между работниками на предприятии;
- ▶ внедрение удаленных совещаний и дистанционного оказания услуг (например, проведение совещаний с помощью видеоконференций или по телефону или рассмотрение вопроса о переносе сроков, чередовании или отмене массовых собраний);
- ▶ изменение производственной культуры (например, отказ от рукопожатий, прием пищи на своем рабочем месте или за пределами предприятия, а не в столовой или помещениях для отдыха, ограничение совместного приема пищи на предприятии);
- ▶ отмена командировок, не являющихся критически важными;
- ▶ доставка продукции с помощью служб доставки или пунктов самовывоза.

1.7 Как работодателям противодействовать риску инфицирования COVID-19 на производстве?

Меры выявления и противодействия риску заражения работников или других лиц, связанных с производством, могут включать в себя:

- ▶ неуклонное отслеживание официальных рекомендаций и советов, в частности, актуальной информации центральных и местных органов здравоохранения и ВОЗ;
- ▶ пересмотр внутренних правил и мер противодействия инфекции, включая просвещение работников о наиболее эффективных способах обеспечения безопасности и гигиены;
- ▶ доведение до работников информации о сроках самоизоляции (карантина) и требованиях в соответствии с директивами (рекомендациями) центральных и местных органов власти;
- ▶ выдача работникам четких рекомендаций о том, что им следует делать в случае плохого самочувствия или обнаружения симптомов COVID-19;
- ▶ отслеживание актуальных рекомендаций, касающихся поездок и ограничений для тех, кто планирует ездить на работу;
- ▶ учет рисков для других людей в результате производственной деятельности;

- ▶ планирование действий в чрезвычайных обстоятельствах на случай отсутствия персонала, а также разработка планов по распределению увеличенной рабочей нагрузки;
- ▶ доведение до работников информации и контактных реквизитов соответствующих служб, если им потребуется помощь;
- ▶ обращение за актуальной информацией и рекомендациями, касающимся COVID-19, в центральные и местные информационные службы или на горячие линии.

1.8 Каковы обязательства работников по охране и безопасности труда?

Работники обязаны проявлять разумную заботу о своем здоровье и безопасности, о здоровье и безопасности других людей, а также способствовать осуществлению работодателями мер профилактики и противодействия инфекции³. Это включает следование безопасной практике выполнения производственных операций, правильное применение средств безопасности и защиты, а также выполнение правил гигиены, таких как частое мытье рук, в целях защиты от инфекции.

Кроме того, работники обязаны уведомить работодателя о том, что страдают заболеванием или физической (психологической) патологией, влияющей на выполнение производственных функций и могущей создавать риски безопасности, здоровью и благополучию других людей на производстве⁴. Работники также обязаны обеспечивать свою защиту и защиту других людей, что особенно актуально в нынешних условиях.

1.9 Охватывает ли страховка работников заболевание COVID-19?

Страховая компенсация обеспечивает работникам поддержку в случае профессионального заболевания или травматизма⁵. Охватывает ли она заболевание COVID-19 – это правовой вопрос, решение которого зависит от юрисдикции и обстоятельств. Работодателям следует определить, какова ситуация в их стране, поскольку получение компенсации предусматривает процедуру установления фактов, а некоторые законы содержат положения об особой защите наиболее уязвимых категорий работников.

Ниже указаны категории населения, являющиеся наиболее уязвимыми по определению МОТ.

³ Ст.19(а) Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155): «работники в ходе выполнения работы сотрудничают с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств».

⁴ Ст. 19(f) Конвенции № 155.

⁵ Конвенция 1964 года об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (№ 121). Если работник получил профессиональное заболевание на работе, он должен иметь право на получение компенсации и медицинской помощи.

Вставка 2: Лица, считающиеся МОТ особо подверженными заражению COVID-19

Молодежь, которой и без того угрожает повышенная безработица и неполная занятость.

Женщины, доля которых высока в секторах, подверженных пандемии (например, в сфере услуг) или профессиях, стоящих на переднем крае борьбы с ней (например, медсестры).

Незащищенные работники, в том числе самозанятые.

Работники-мигранты.

ОР: указать требования по выплате компенсации работникам согласно национальному законодательству

Независимо от того, охватывает ли компенсация работников или нет, работодателям следует свести к минимуму риск заражения COVID-19 на рабочем месте и принять все необходимые и практически осуществимые меры противодействия инфекции. Если данный вопрос беспокоит работодателей, рекомендуется получить правовую консультацию, учитывающую специфику их обстоятельств.

► 2. Каковы обязанности работодателя?

2.1 Обеспечение охраны труда и безопасной производственной среды

Каковы обязанности работодателей по обеспечению производственной безопасности в условиях COVID-19?

Даже если законодательство не возлагает на работодателей специфических обязанностей по обеспечению производственной безопасности в условиях COVID-19, большинство законов об ОТ вменяют им в обязанность по мере возможности создавать и поддерживать безопасные рабочие места, которые обеспечивают здоровье и безопасность их работников и других лиц на производстве. Это включает в себя создание и поддержание такой производственной среды, которая не несет рисков здоровью и безопасности, в том числе в связи с потенциальным заражением COVID-19, и принятие необходимых мер противодействия этим рискам (подробнее о мерах, принимаемые работодателями, см. разделы 1.5 – 1.7).

Работодатели обязаны обеспечивать работников соответствующей информацией о рисках для здоровья, связанных с их работой⁶, консультировать работников по аспектам, касающимся их работы⁷, а также – если это необходимо и практически осуществимо – бесплатно обеспечивать их надлежащими средствами личной защиты и защитной одеждой⁸.

Работодатели также должны быть в курсе актуальных мер или директив, принятых местными или центральными органами власти и требующих от них соблюдать определенную практику работы или организации труда – например, перевести работников на удаленную работу, принимать заказы блюд только на вынос (для ресторанов и кафе) или закрыть непрофильные производства.

Одним словом, даже в отсутствие законодательно установленных обязательств работодатели все равно должны разработать план действий для обеспечения охраны труда и здоровья своих работников и минимизации или устранения рисков распространения COVID-19.

2.2 Действия в отношении заболевших или потенциально инфицированных работников

(а) Что следует делать работодателям, если работник почувствовал себя плохо и у него наблюдаются симптомы, похожие на грипп?

По информации ВОЗ, наиболее распространенными симптомами COVID-19 являются высокая температура, усталость и сухой кашель. В ряде случаев у заболевших может наблюдаться боль, заложенность носовых пазух, насморк, воспаление в горле или понос. Эти симптомы проявляются в мягкой форме, нарастая постепенно. Если работники наблюдают их у себя, им нужно дать настоятельное указание выполнять все рекомендации центральных или местных органов здравоохранения, а также обратиться за неотложной медицинской помощью, если они подозревают, что заразились вирусом COVID-19.

⁶ Пункт 22 Рекомендации 1985 года о службах гигиены труда (№ 171).

⁷ Ст. 19(е) Конвенции № 155.

⁸ Ст. 16(3) и 21 Конвенции №155.

Главным приоритетом работодателя должны быть здоровье и безопасность персонала и лиц, с которыми он контактирует. Это определяет подход работодателя к работнику, потенциально инфицированному вирусом COVID-19.

Работники могут воспользоваться отпуском по болезни, если они оставили работу в связи с заражением вирусом COVID-19. Они могут иметь право на оплачиваемый отпуск по болезни (включая период госпитализации) в соответствии с нормами применимого законодательства о занятости, условиями трудового или коллективного договора.

ОР: указать требования к отпуску по болезни согласно национальному законодательству

(b) Что следует делать работодателям, если работник недавно вернулся из-за границы?

В одних странах для граждан, вернувшихся из заграничной поездки, установлен 14-дневный карантин; в других в качестве предохранительной меры им предписана самоизоляция (см. врезку 3). Хотя работодателям следует быть в курсе актуальных директив органов власти, им рекомендуется соблюдать 14-дневную самоизоляцию, даже если это требование не является официальным. Это означает, что все работники, будь то граждане, резиденты или приезжие, обязаны уйти на 14-дневный карантин после возвращения из-за границы в связи с возможным или фактическим заражением COVID-19.

Вставка 3. Что значит самоизоляция?

Если работник находится на самоизоляции, он обязан:

не выходить на работу и не посещать учебные заведения (ВУЗы, школы, детские сады);

не посещать другие общественные места (рестораны, кинотеатры, торговые центры);

воздерживаться от поездок на общественном транспорте или такси;

Не принимать у себя гостей – с ним дома могут находиться только члены его семьи;

Находиться по мере возможности в отдельном помещении от других людей.^{a/}

Работодателям рекомендуется обращаться к руководству по организации режима карантина⁹ или самоизоляции, опубликованному ВОЗ или центральными органами здравоохранения.

^{a/} См. www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-

⁹ WHO "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19), Interim guidance 29 February 2020. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

(с) Что следует делать работодателям, если работник обязан находиться на карантине после возвращения из-за границы?

Хотя работник, прежде, чем заболевание проявится или будет выявлено у него, технически не может уйти в отпуск по болезни или считаться «физически неспособным выполнять работу», работодателям следует предусмотреть порядок действий на тот случай, если работник обязан соблюдать карантин – тем самым они смогут в той или иной мере избежать убытков в связи с необходимостью оплачивать период самоизоляции. Для этого можно:

- ▶ Разрешить работнику в период карантина или самоизоляции работать на дому (если это практически осуществимо);
- ▶ Разрешить работнику воспользоваться другим отпуском¹⁰ (ежегодным отпуском, отпуском за выслугу лет, накопленными отгулами или иным отпуском, предусмотренным трудовым или коллективным договором);
- ▶ Использовать другой оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск по договоренности между работником и работодателем (например, отпуск по временной нетрудоспособности, отпуск за свой счет и т.д.).

Если на период карантина или заболевания работник должен уйти в отпуск без сохранения заработной платы, он может получать государственное пособие по болезни в денежной форме в соответствии с Рекомендацией 1969 года (№ 134)¹¹. Например, в Сингапуре работодателям, чьи работники находятся на карантине, государство выплачивает 100 сингапурских долларов (68,5 долларов США) в день на каждого такого работника в течение всего срока карантина. Это пособие также получают самозанятые работники.

ОР: указать виды пособий по временной нетрудоспособности согласно национальному законодательству

Работодателям нужно знать, что они рискуют нарушить трудовое законодательство, позволяя работнику – даже с его собственного согласия – уходить в отпуск по болезни, когда он еще не болен. Работодателям рекомендуется в любом случае сверяться с нормами действующих законов и подзаконных актов, коллективных и трудовых договоров, требованиями внутренних документов компании, которые могут предусматривать дополнительные правила или права, распространяющиеся на предприятие и его работников.

ОР: указать требования по оплате отпуска согласно национальному законодательству

¹⁰ Согласно Конвенции № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году), время отпуска определяет работодатель по согласованию с работником.

¹¹ Пункт 8 Рекомендации 1969 года о пособиях медицинской помощи и временной нетрудоспособности (№ 134).

(d) Что следует делать работодателям, если работник находился в физическом контакте с лицом, фактически или потенциально зараженным COVID-19?

Если работники находились «в физическом контакте» с лицом, фактически или потенциально зараженным COVID-19, им может быть предъявлено требование уйти на самоизоляцию в силу потенциальной или фактической угрозы заражения (см. врезку 4).

Аналогично тому, что указано в разделе 2.2 (с), в этих условиях работники, которым требуется самоизоляция, но у которых заболевание еще не проявилось или не обнаружено, не могут уйти в отпуск по болезни, так как они не считаются «физическими неспособными выполнять работу», и их просто необходимо изолировать. Работодателям следует обсудить этот вопрос с такими работниками и по возможности прибегнуть к одному из решений, указанных в разделе 2.2 (с), с тем, чтобы работники не лишились заработной платы в период самоизоляции.

Вставка 4. Что значит «физический контакт» в целях настоящего руководства?

Нахождение в личном контакте с лицом, у которого диагностировано заражение COVID-19, в течение более 15 минут, спустя сутки после проявления у него симптомов заболевания.

Длительное (например, более 2 часов) пребывание в одном помещении с лицом, у которого диагностировано заражение COVID-19, спустя сутки после проявления симптомов заболевания, которое было клинически подтверждено.

Проживание в одном доме или квартире с инфицированным лицом.

Источник: Australia, Government of New South Wales, 2020

(е) Что будет, если заражение COVID-19 обнаружено у близких родственников работника или если из-за угрозы заражения закрыта школа, которую посещали его дети?

Акты трудового законодательства, коллективный или трудовой договор могут предусматривать право работника на оплату или отпуск по уходу за близкими родственниками в случае травмы или болезни, либо в случае непредвиденной ситуации – например, закрытия детского сада или школы без предварительного уведомления. В таких случаях работники могут воспользоваться своим отпуском (ежегодным, внеочередным или по уходу, в зависимости от обстоятельств), даже если их ребенок не болен и не травмирован, в соответствии с Рекомендацией 1981 года (№ 165)¹². Работники, которым нужно ухаживать за больными членами семьи, должны также получать помощь от государства в соответствии с положениями Рекомендации 1969 года (№ 134)¹³.

Если близкий родственник работника заразился COVID-19, работник должен уйти на карантин в соответствии с рекомендациями пункта 2.2(d).

¹² Пункты 23(1) и (2) Рекомендации 1981 года о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями (№ 165).

¹³ Пункт 10 Рекомендации 1969 года о пособиях медицинской помощи и временной нетрудоспособности (№ 134).

Если работнику нужен отпуск в связи с закрытием школы, в которой учились его дети, то при отсутствии в законодательстве или договоре требований в отношении внеочередного отпуска или такой ситуации, работодателям следует рассмотреть следующие варианты действий:

- ▶ разрешить работнику взять начисленный период оплачиваемого отпуска;
- ▶ разрешить работнику взять неоплачиваемый отпуск;
- ▶ разработать для работника гибкий график, предусматривающий использование телефона, Интернета и других технологий, принятых в офисе, для возможного выполнения работы на дому одновременно с семейными обязанностями – ухода за детьми, оказания им помощи в учебе – что позволит сохранить доход (в этой связи работодателям можно обратиться к соответствующей публикации ЮНИСЕФ (Детского фонда ООН) о мерах, способствующих благополучию семей в условиях пандемии COVID-19¹⁴);
- ▶ организовать выплату заработной платы с учетом присутствия на работе и выполнения работы дома.

ОР: указать виды пособий по уходу за членами семьи и обязанности работников согласно национальному законодательству

(f) Что делать, если работник, который с высокой вероятностью инфицирован COVID-19, хочет выйти на работу?

Работодатели обязаны по мере возможности обеспечивать и поддерживать производственную среду, безопасную для здоровья работников¹⁵. Сходным образом, работники также обязаны проявлять разумную заботу о здоровье и безопасности – как своем собственном, так и других людей. При наличии подозрений, что работник инфицирован вирусом COVID-19, настоятельно рекомендуется запретить ему выходить на работу (установить для него режим самоизоляции и другие условия, рекомендованные в разделе 2.2 (с)), а также при необходимости направить на прохождение клинического анализа (если таковой проводится). Работники могут быть обязаны получить разрешение врача, что может предусматривать прохождение теста на COVID-19. При наличии соответствующего разрешения врача работник может выйти на работу, но если заражение подтвердилось, ему следует разрешить взять отпуск по болезни на срок отсутствия на работе.

ОР: указать требования, касающиеся инфицированных работников, согласно национальному законодательству

¹⁴ UNICEF, Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19. <https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file>

¹⁵ Ст. 16 Конвенции № 155.

(g) Что делать, если работник отказывается выходить на работу, опасаясь заразиться там COVID-19?

Работодатели обязаны обеспечивать безопасность и охрану здоровья на производстве. Если работодатель признает обоснованность опасений, касающихся риска заражения COVID-19, он обязан принять разумные меры для его минимизации, как это указано в разделах 2.2 (a) – (f) (см. врезку 4).

Даже если работодатель принял разумные, практически осуществимые меры по минимизации и противодействию риску заражения на производстве, некоторые работники все равно могут опасаться заразиться вирусом, например, если они добираются до работы на общественном транспорте. В этой ситуации работодатель может разрешить работнику работать дома, а если характер работы не допускает ее удаленное выполнение, рекомендуется рассмотреть вопрос о возможности ухода работника в начисленный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск.

ОР: указать требования, касающиеся права работника не работать в ситуации которая по его обоснованному мнению создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью, согласно национальному законодательству

(h) Какие требования действуют в отношении временных, контрактных или случайных работников¹⁶?

Временные, контрактные или случайные работники могут не выходить на работу в том случае, если чувствуют себя плохо или получили травму. Однако их право на оплачиваемый отпуск по болезни или другие пособия, выплачиваемые за дни (смены) отсутствия на работе, в большой степени зависит от национального законодательства и правил или политики компании.

Сходным образом, в случае сокращения у временных, контрактных или случайных работников количества смен в связи со спадом деловой активности или в силу требований к самоизоляции (вследствие контактов с заболевшими или недавнего возвращения из командировки) решение вопроса о том, имеет ли работник право на оплату периода простоя, зависит от национального законодательства и правил или политики компании.

Тем не менее, некоторые организации, использующие временных, контрактных или случайных работников, могут по доброй воле или в соответствии с деловой этикой принять решение о полной или частичной оплате периода болезни или предоставлении выходного пособия, хотя и не обязаны делать это. Например, некоторые компании, обеспечивающие работу цифровых платформ, предложили финансовую помощь работникам этих платформ, у которых выявлено заражение COVID-19 или которые обязаны соблюдать режим самоизоляции, чтобы помочь им преодолеть финансовые трудности¹⁷. Кроме того, правительства некоторых стран вводят в действие различные программы поддержки дохода, призванные помочь работникам пережить этот сложный период.

¹⁶ Указанные термины – временные, контрактные или случайные работники – относятся к тем, кто имеет нестандартные формы занятости (НФЗ), включая неполную занятость, заемный труд и подрядную работу, зависимую самозанятость и другие скрытые формы трудовых отношений.

¹⁷ CIPD, Coronavirus (COVID-19): employer response guide, 19 March 2020. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide>

ОР: указать требования, которые касаются временной занятости, согласно национальному законодательству, а также наличие государственных программ поддержки дохода

2.3 Отдача распоряжений работникам

(а) Может ли работодатель отправить работника домой при наличии у него симптомов заражения COVID-19?

Работодатели по закону обязаны обеспечивать безопасность и здоровье работников, включая временно находящихся на территории предприятия. Если работодатель считает, что работник своим присутствием создает угрозу здоровью других – например, имея симптомы заражения COVID-19 – он может отправить его в отпуск по болезни на том основании, что он физически не способен выполнять работу.

Работодатель должен потребовать от работника до возвращения работу обратиться к врачу (пройти тестирование) и получить соответствующее разрешение. Если работник настаивает на том, что может трудиться, нужно рассмотреть возможность его перевода на удаленную работу.

После прохождения тестирования работник может вернуться на работу, если его заражение не подтвердилось. Если оно подтвердилось, см. раздел 2.2(а) о возможных обязательствах по предоставлению оплаты и отпуска.

ОР: указать требования о медицинском освидетельствовании согласно национальному законодательству

В период вспышки пандемии COVID-19 работодателям следует напоминать своим работникам об их обязанности принимать разумные меры во избежание вреда здоровью и безопасности других лиц, а также требовать от них незамедлительно извещать работодателя о проявлении гриппозных симптомов¹⁸.

(b) Может ли работодатель заставить работника измерить свою температуру?

Хотя работодатель может обратиться к работнику с просьбой измерить свою температуру во избежание распространения инфекции COVID-19 и для обеспечения безопасности и здоровья других работников на производстве, работник, если только это не предписано требованиями или директивой правительства, должен дать свое согласие на это. Если же такое требование или директива отсутствует, работодатель, применяя против работника дисциплинарные меры в

¹⁸ Ст. 19(f) Конвенции № 155.

случае отказа, несет правовые риски. При этом работодатель в случае неподчинения имеет все основания не допустить работника к работе.

Чтобы определить допустимость требований к работнику измерить свою температуру, следует обратиться к национальному законодательству, нормативным документам или же актуальным директивам, публикуемым компетентными органами, включая законодательство о равенстве возможностей и защите частной жизни. Так, в США измерение температуры тела работника ранее приравнивалось к медосмотру, однако 19 марта 2020 года Комиссия США по вопросам равенства возможностей при приеме на работу утвердила новые правила, согласно которым работодателям теперь разрешается измерять температуру тела работников в качестве меры противодействия распространению вируса.¹⁹

(с) Может ли работодатель запретить работникам выходить на работу, если признаки заражения COVID-19 у них отсутствуют и им не нужно соблюдать режим самоизоляции?

Если работодатель запрещает работнику выходить на работу при том, что работник физически способен работать (и не обязан соблюдать карантин в соответствии с требованиями органов власти), то в этом случае лучше всего сохранить работнику заработную плату. В этой ситуации работодателям не менее важно убедиться в том, можно ли просто отдать такое распоряжение (например, в соответствии с условиями трудового договора или как обоснованное и законное решение, опирающееся на фактическую информацию о рисках для здоровья и безопасности) – или же оно требует согласия работника. Здесь работодателям также следует свериться с действующими законами и правилами, условиями договора и политикой компании и получить компетентную консультацию.

(d) Что делать работодателю, если работника необходимо отправить в командировку за границу или внутри страны?

В период вспышки пандемии COVID-19 командировок следует избегать или свести к минимуму. Работодателям необходимо ознакомиться с актуальными рекомендациями и ограничениями, касающимися поездок, и убедиться, что политика компании предусматривает, куда работники могут ездить, по какой причине и какие разрешения для этого нужны. Работодателям нужно постоянно оценивать выгоды и риски от командировок, особенно в другие страны, даже если их целью является присутствие на критически важных заседаниях. Работники должны знать о том, что соответствующая политика находится под постоянным контролем и может регулярно меняться. Работодателям также следует убедиться в наличии у командировочных страховки.

Если командировки нельзя избежать, нужно:

- ▶ убедиться, что у работодателя и работников есть актуальная информация о регионах, где отмечается распространение COVID-19 (такую актуальную информацию можно найти на сайте ВОЗ);
- ▶ избегать отправлять в регионы распространения COVID-19 работников, которые в случае заражения могут серьезно заболеть (например, работников старшего возраста, а также лиц, страдающих хроническими заболеваниями, такими как диабет, сердечнососудистые и легочные заболевания);
- ▶ убедиться, что работники, отправляемые в регионы распространения COVID-19, прошли инструктаж о рисках заражения и мерах предосторожности, а также имеют необходимые

¹⁹ US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "What You Should Know About the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19" https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

средства защиты, такие как защитные маски или антисептики для рук на спиртовой основе для упрощения регулярной обработки рук;

- ▶ напомнить работникам о необходимости регулярно мыть руки и держаться на расстоянии не менее метра от других людей;
- ▶ убедиться, что работники знают, что делать и куда обращаться в случае заболевания во время поездки;
- ▶ убедиться, что работники соблюдают требования органов власти в регионе назначения, в том числе касающиеся ограничений на поездки, перемещения и массовые собрания.

(е) Может ли работодатель отдавать работникам распоряжения касательно поездок, не связанных с работой?

В принципе, работодатель не должен давать работникам распоряжения, распространяющиеся или влияющие на их личные дела или частную жизнь, не относящуюся к работе. Однако если между делами работника за пределами предприятия и его работой есть существенная связь, например, вероятность попасть под обязательный карантин, работодатель может быть вправе отдать работнику распоряжение соблюдать рекомендаций органов власти в отношении своих поездок.

При этом работодателю следует известить работников о том, что при планировании личных поездок они должны сознавать связанные с этим риски и быть в курсе рекомендаций органов власти и директив компании (если таковые имеются). Работодателю следует также обратить внимание работника на то, что после своего возвращения он может подлежать обязательному карантину, установленному государством или компанией, и что работодатель не несет никакой ответственности за его расходы, понесенные в отношении поездки, не связанной с работой.

2.4 Можно ли допускать на предприятие посетителей?

Такая мера предосторожности, как ограничение присутствия посетителей, имеет значение для противодействия риску заражения работников предприятия. Даже если полностью запрещать присутствие посторонних лиц на предприятии нет необходимости, работодатель имеет право требовать, чтобы они заранее сообщали о наличии у себя гриппозных симптомов, физических контактах с инфицированными COVID-19 или недавних поездках в регионы с высоким риском заражения. В случае положительного ответа на любой из этих вопросов работодатель должен отказать посетителю в посещении предприятия до истечения 14 дней самоизоляции или пока не получено разрешение врача. Работодатель может также попросить посетителя оставить свои контактные реквизиты на тот случай, если впоследствии на предприятии обнаружится заражение COVID-19, которому могут подвергнуться посетители.

▶ 3. Целесообразен ли переход на удаленную работу?

Чтобы сдержать распространение вируса, правительства в соответствии с рекомендациями ВОЗ вводят различные меры – от закрытия секторов, не имеющих жизненно важного значения, до ограничения передвижения людей или изоляции целых городов. В этой неопределенной ситуации работодателям важно иметь план действий на случай чрезвычайных обстоятельств и реагировать на них соответствующим образом.

С точки зрения сдерживания пандемии сокращение физических контактов является одной из важнейших мер. В зависимости от своего местонахождения и темпов распространения COVID-19 работодателям может потребоваться просить работников работать на дому, или работники могут сами обратиться к ним с такой просьбой, если это практически осуществимо. Между тем такое решение требует учета целого ряда последствий. При том, что не каждая должность или функция может выполняться удаленно, при нарастании пандемии потребность в таком режиме работы станет насущной для многих предприятий.

Не менее важно помнить, что где бы ни трудился работник, за его здоровье и безопасность, а также психологическое благополучие по-прежнему отвечает работодатель.

Работодателям нужно разработать директиву или руководство о порядке работы в удаленном режиме, чтобы работники четко понимали его. Ниже приводятся часто задаваемые вопросы, ответы на которые могут помочь в определении этого порядка и разработке соответствующей директивы.

3.1 Что нужно учитывать работодателю до перевода работников на удаленный режим работы?

Прежде, чем переводить работника на режим работы на дому, работодатель должен решить, может ли данная функция выполняться удаленно. Если да, то работодателю следует обсудить с трудовым коллективом следующие аспекты:

- ▶ наличие соответствующего оборудования, технологий и обучения, необходимых для того, чтобы поддерживать связь с коллегами и организацией.
- ▶ точное определение того, что ожидается от руководителей и работников в плане работы и условий ее выполнения.
- ▶ наличие возможности распоряжаться временем, чтобы работники могли работать в такое время и в таком месте, которые удобны им, достигая максимальной производительности.
- ▶ оценка рисков безопасности и здоровью и принятие необходимых предохранительных мер в связи с работой на дому, если она связана с (i) применением ручного труда, (ii) наличием вредных производственных факторов и рисков, (iii) безопасностью электрооборудования и (iv) обеспечением общих условий труда, таких как шум, наличие охранных систем, средств первой помощи при травме, пожарного выхода и т.д.
- ▶ уточнение обязательств работника, работающего на дому, в таких вопросах, как рабочее время, конфиденциальность и безопасные методы работы.
- ▶ оценка потенциальных рисков, о которых известно работнику, включая специфические риски, связанные с работой на дому (например, риск домашнего насилия).
- ▶ достаточность имеющегося помещения для работы.

3.2 Какое оборудование требуется работникам для того, чтобы работать на дому (удаленно)?

Для удаленной работы можно использовать оборудование, уже применяемое на предприятии, например, портативный компьютер, мышь, монитор, клавиатуру и наушники с микрофоном. Если оборудование предоставляет работодатель, оно должно быть исправным и пригодным для работы.

Для временной удаленной работы можно использовать пригодное оборудование, имеющееся у работника дома.

3.3 Какие меры предосторожности следует соблюдать при использовании компьютеров и цифровых технологий для выполнения работы на дому?

Работодателям следует дать своим работникам указания в вопросах, связанных с работой на дому. В случае удаленной работы следует учитывать следующие аспекты:

- ▶ защита информации: обеспечение защиты данных при работе на дому. Если удаленная работа предполагает передачу конфиденциальной информации за пределы места работы, работодатель должен убедиться в том, что системы обеспечивают защиту таких данных при их передаче;
- ▶ навыки: наличие у удаленного работника соответствующих навыков и умения грамотно их использовать не менее важно, чем наличие мощной компьютерной системы, оснащенной необходимыми средствами защиты информации. Чтобы освежить навыки работника в этой сфере, можно воспользоваться средствами удаленного обучения;
- ▶ комфорт: (i) предложение заданий различного характера с тем, чтобы работник не работал долгое время в одной и той же позе; (ii) установка оборудования таким образом, чтобы ему не приходилось перегибаться или тянуться; (iii) обеспечение достаточного пространства для оборудования и других материалов, необходимых для выполнения работы; а также (iv) напоминание работникам о необходимости регулярно делать перерывы, время от времени вставать и двигаться.

3.4 Какие еще меры общей поддержки и средства связи необходимо обеспечить работнику в условиях работы на дому?

Работа на дому может вызывать у работника ощущение изоляции, растягивать рабочее время, а также стирать грань между работой и личной жизнью. В этой связи важно, чтобы работники знали, что могут обратиться за помощью в любое время в течение рабочего дня.

Работодателям рекомендуется принять следующие меры:

- ▶ дать работникам все контактные реквизиты и согласовать способ связи;
- ▶ регулярно сообщать каждому работнику актуальную информацию по телефону, Интернету или электронной почте;
- ▶ дать работникам номера телефонов для связи в экстренной ситуации;
- ▶ при необходимости наладить техническую поддержку для решения проблем, связанных с цифровым оборудованием;
- ▶ дать работникам точную информацию о том, когда им нужно обращаться к работодателю;
- ▶ убедиться в том, что организация труда работника предполагает регулярные перерывы и не приводит к смешению работы и личной жизни;

- ▶ регулярно направлять работникам отзывы о результатах их труда;
- ▶ напоминать работникам о необходимости поддерживать контакты с коллегами.

3.5 Распространяется ли страховая компенсация на работников в период работы на дому?

В целом, если режим работы на дому устраивает обе стороны трудового договора, страховая компенсация должна распространяться на работника. Однако работодателям рекомендуется обратиться к соответствующим актам национального законодательства, чтобы определить, кто именно несет ответственность за безопасность и здоровье работника, если он получит травму в период работы на дому.

ОР: указать требования в отношении удаленной работы согласно национальному законодательству

3.6 Обязаны ли работники следовать указанию компании работать на дому?

Работники по закону обязаны помогать работодателю в обеспечении безопасной для здоровья производственной среды, что предусмотрено положениями действующего законодательства, коллективных договоров или внутренних документов компании.²⁰ Еще раз подчеркнем, что это обязательство действует вне зависимости от того, каков характер этой среды – формальный или неформальный (например, это может быть дом (квартира) работника). Работнику следует проявлять разумную степень осторожности для обеспечения своей безопасности и выполнять рекомендации своего лечащего врача, медицинских учреждений и работодателя.

²⁰ Ст. 19(а) Конвенции № 155.

► 4. Может ли работодатель изменить свою деятельность или сократить ее объем?

В странах мира принимаются различные меры противодействия пандемии COVID-19, включая закрытие границ, ограничение передвижения людей, остановка видов деятельности, которые не имеют жизненно важного значения, и т.д. Все это влияет на экономическую деятельность и жизнеспособность предприятий. Поэтому работодатели должны быть готовы применить план действий в чрезвычайной ситуации, если обстоятельства потребуют этого.

В следующем разделе рассматриваются худшие сценарии развития ситуации и предлагаются некоторые экстренные меры, на которые могут пойти предприятия для смягчения негативного воздействия пандемии COVID-19.

4.1 Каковы альтернативы, если удаленная работа невозможна в силу характера деятельности и выполняемых функций?

Не все профессии или функции допускают их удаленное выполнение – это, например, работа, связанная с непосредственным общением с клиентами, работа на сборочных производствах, стройплощадках, верфях или заводах. В такой ситуации работодателю рекомендуется принять следующие меры предосторожности.²¹

(a) Сократить длительность и дистанцию физического взаимодействия

Необходимо свести к минимуму потребность в проведении физических совещаний, например, с помощью телеконференций. При насущной необходимости провести физическое совещание следует ограничить количество присутствующих и сократить время его проведения. Их также нужно распределить по нескольким помещениям, связанным между собой с помощью средств видеосвязи или телеконференции. При этом нужно предусмотреть больше пространства для каждой рабочей станции (между ними должно быть расстояние не менее 1 метра). Стулья в помещении для совещаний также следует расставить с интервалом не менее 1 метра.

(b) Установить ротацию работников

Для того, чтобы сократить скопление работников в местах общего пользования, необходимо установить их ротацию. Принимать пищу и делать перерывы в работе тоже следует на основе ротации. По возможности приход работников на работу и уход с нее не должны происходить в часы пик, особенно если это сопряжено с использованием общественного транспорта.

(c) Отложить мероприятия, не являющиеся жизненно важными, и сократить критически необходимые

Работодателям следует отложить мероприятия или виды деятельности, которые не являются жизненно необходимыми для производства – например, мероприятия по культурно-бытовому обеспечению или организацию торжеств – до тех пор, пока ситуация не нормализуется. Что же касается жизненно важных мероприятий, которые нельзя отложить, то работодателям следует:

²¹ Singapore, Ministry of Manpower, 2020.

- ▶ ограничить количество участников (либо следовать директивам и указаниям центральных и местных органов власти) в любой момент времени;
- ▶ принять меры предосторожности, например, онлайн регистрацию;
- ▶ избегать скопления участников, например, рассадив их на расстоянии не менее метра друг от друга;
- ▶ напомнить участникам о необходимости соблюдать социальную (физическую) дистанцию;
- ▶ соблюдать производственную гигиену (например, часто мыть руки и не касаться ими глаз, носа и рта);
- ▶ обеспечить надлежащие средства гигиены и защиты, например, антисептики на спиртовой основе или защитные маски;
- ▶ сократить физическое общение участников, например, во время приема пищи;
- ▶ по возможности проветривать помещение, открывая окна, если это позволяет погода.

(d) Ввести сменную работу или расширить масштаб ее применения

В зависимости от производственных условий (например, на обрабатывающих производствах) можно распределить работников на несколько смен, если такая организация труда отсутствует, одновременно увеличив время работы для сохранения объема выпуска.

Работодателям следует принять меры, обеспечивающие разделение работников разных смен, например, отдельный приход на работу и уход с работы домой, а также интенсивную уборку помещений общего пользования после каждой смены.

Прежде, чем вводить эти меры, работодателям следует довести их до сведения работников, профсоюзной организации (если имеется) или компетентных органов (если требуется). При этом рекомендуется обратиться к действующему законодательству, коллективным и трудовым договорам для соблюдения установленного порядка.

4.2 Может ли работодатель менять время работы или списки работников?

В результате распространения COVID-19 у работодателя может возникнуть необходимость в коррекции работы предприятия – например, для сокращения риска заражения работников – путем изменения времени начала и окончания работы. Это также может потребоваться в связи с изменением потребительского спроса или выполнением требований государственных органов. Если не считать последних, способность работодателя менять время или расписание работы своих работников может зависеть от условий коллективных или трудовых договоров, которые распространяются на этих работников. Например, в том случае, если на трудовой коллектив распространяются положения коллективного договора, работодатель не может по своей воле менять организацию труда без согласования с работниками (и, возможно, с профсоюзами). В этой связи при внесении тех или иных изменений в работу своего предприятия работодателю настоятельно рекомендуется привлечь к этому делу профсоюз (если имеется) и обратиться за консультацией об имеющихся возможностях и обязательствах, прежде, чем такие изменения будут осуществлены. Это требование является безусловным во всех случаях, когда требуется внести в организацию труда любые изменения, влияющие на работников.

4.3 Может ли работодатель сократить объем работы в условиях падения спроса?

В результате мер, принимаемых органами власти для сдерживания распространения вируса, у предприятий в некоторых секторах наблюдается резкое сокращение объема деятельности и доходов. В этих условиях работодателям приходится экономить, сокращая объем работы. Так, предприятия могут быть вынуждены:

- ▶ остановить прием на работу новых кадров;
- ▶ сократить привлечение дополнительных трудовых ресурсов, например, подрядчиков;
- ▶ сократить рабочее время работников;
- ▶ отправить работника в ежегодный отпуск (отпуск за выслугу лет) с опережением графика или с сокращенной оплатой;
- ▶ отправить работников в неоплачиваемый отпуск и т.д.

Возможность работодателя принимать эти меры в значительной мере зависит от требований действующего законодательства, коллективного (трудового) договора, распространяющегося на его работников. Работодатели должны быть в курсе мер, принимаемых органами власти, а также мер социальной защиты и поддержки работников, включая меры поддержки их дохода, денежные трансферты, пособия социальной помощи, страховые пособия по безработице, отпуск с сохранением рабочего места и т.д., и доводить эту информацию до своих работников. Например, в Ирландии работники (включая самозанятых), которые потеряли работу в связи с пандемией COVID-19, но не заболели и не находятся на самоизоляции, могут в течение шести недель получать от государства специальное пособие в размере 203 евро в неделю.

Работодателям также рекомендуется до внесения изменений для сокращения деятельности обращаться за консультацией по вопросам имеющихся возможностей и обязательств, в том числе привлекать профсоюзы (при необходимости) и консультироваться с представителями ОП.

4.4 Каков порядок и предварительные действия при сокращении кадров?

В связи с мерами, осуществляемыми в некоторых странах для ограничения или временного прекращения экономической деятельности, или по причине падения потребительского спроса некоторые работодатели могут быть вынуждены урезать свои трудовые ресурсы и сокращать часть своих кадров. Ниже приводятся вопросы и ответы, касающиеся сокращения кадров:

Прежде, чем сокращать работников, следует принять во внимание следующие аспекты:

- ▶ возможность перераспределить их внутри предприятия или связанных с ним единиц;
- ▶ положения действующего законодательства, правил, директив или рекомендаций органов власти в условиях текущей ситуации;

- ▶ обязательства проводить консультации²², определенные действующим законодательством и правилами,²³ коллективными договорами или внутренними документами компании, в том числе (при необходимости) с участием профсоюзов;
- ▶ программы поддержки или антикризисных мер, предлагаемые государством предприятиям для преодоления сложной ситуации, например, налоговые льготы, помощь в решении проблем с ликвидностью, субсидии по выплате заработной платы, экстренная финансовая помощь в чрезвычайной ситуации и т.д. Так, в Австралии предприятия малого бизнеса с численностью кадровых работников менее 20 человек получают компенсацию за ученика или стажера в размере 50% его заработной платы, которая может составлять в квартал до 7.000 австралийских долларов (4.200 долларов США). В Великобритании предприятия малого бизнеса, соответствующие установленным условиям, получают единовременный грант в размере 3.000 фунтов стерлингов (3.650 долларов США) на компенсацию текущих операционных затрат.

Работодателям также следует обращаться за советом и помощью к ОР, с помощью которых они могут доводить до сведения правительства свои проблемы.

В случае неизбежного сокращения кадров работодателями законодательство в большинстве случаев предусматривает выплату выходного пособия или окончательного вознаграждения всем или некоторым категориям работников при соблюдении определенных условий. Размер выходного пособия, на которое работники имеют право, как правило зависит от длительности непрерывного стажа работы, а также от условий действующего коллективного или трудового договора.

В отдельных случаях коллективные и трудовые договоры, внутренние документы предприятия также предусматривают выплату выходного пособия, размер которого обычно превышает то, что установлено законодательством. Прежде, чем начать процедуру увольнения работника, работодателям рекомендуется обратиться за консультацией и определить, какова их ситуация, так как сокращения кадров находятся под пристальным вниманием, могут быть оспорены и считаются крайней мерой.

ОР: указать требования согласно действующему законодательству

²² Ст. 13 Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158): Когда Работодатель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он своевременно предоставляет соответствующим представителям работников относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях работников, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены; как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательству и практике; соответствующим представителям работников провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности, таких, как предоставление другой работы.

²³ Ст. 14 Конвенции № 158: Конвенция также предусматривает уведомление компетентного органа о том, каких работников планируется уволить.

► 5. Что делать, если предприятие должно быть закрыто?

Ситуация с пандемией COVID-19 развивается непредсказуемо, а многообразные негативные последствия неуклонного распространения вируса как внутри отдельных стран, так и по всему миру испытывают на прочность предприятия и их возможности адаптации.

5.1 При каких условиях предприятие должно быть закрыто?

Акты законодательства, например, о чрезвычайной ситуации или национальной безопасности, мерах профилактики и противодействия инфекционным заболеваниями, дают государству ряд полномочий, применение которых может влиять на экономическую деятельность, в том числе вызывать закрытие предприятий или ограничивать гражданам свободу перемещения. В таких условиях нарушение требований органов власти считается преступлением, влекущим за собой штраф или тюремное заключение.

В результате кризиса, вызванного распространением COVID-19, некоторые предприятия были вынуждены закрыться по требованию органов власти. Предприятие может также закрыться по причине истощения товарных запасов или отсутствия клиентов, невозможности обеспечить поставки материалов или получить доступ к контрагентам.

5.2 Можно ли временно сократить работников без сохранения заработной платы?

В отдельных случаях законодательство или коллективный договор может предусматривать право работодателя сократить работников на определенный срок без сохранения заработной платы. Эта мера может быть необходима, если предприятие в такой степени пострадало из-за ограничений экспорта (импорта), вызванных пандемией, что для работников нет работы, или если работа прекратилась по причинам, не зависящим от работодателя. В этих условиях применяются положения законодательства (коллективного договора). Например, в Австралии закон о справедливых трудовых отношениях дает работодателю право временно сократить работников без сохранения заработной платы на определенный срок, в течение которого они не могут быть «заняты полезным трудом» в связи с забастовкой, поломкой оборудования или станков, или прекращением работы по любой причине, находящейся за пределами разумного контроля со стороны работодателя.

При отсутствии таких положений работодателям следует рассмотреть следующие варианты действий, если им необходимо временно сократить работников:

- перераспределить работников в другие структурные подразделения при наличии таковых;
- сократить рабочее время или неделю;
- отправить работника в начисленный оплачиваемый отпуск (ежегодный или за выслугу лет);
- рассмотреть альтернативы – например, увеличить длительность ежегодного отпуска при сокращении оплаты наполовину или без оплаты;
- установить особый режим для работников, не имеющих начисленного отпуска достаточной длительности для охвата периода закрытия предприятия (например, разрешить работнику взять внеочередной ежегодный отпуск и т.д.).

Работодателям следует ясно и понятно донести до работников, каково влияние вируса и мер по охране общественного здоровья и безопасности на работу предприятия, его структурные подразделения и финансовое положение. Это поможет работникам осознать неизбежность сокращения затрат и остановки производства.

Если сокращения осуществляются без строгого соблюдения положений закона и коллективных договоров, они могут оказаться под пристальным вниманием работников или профсоюзов и быть оспорены ими. Поэтому работодателю рекомендуется до принятия решения о временном сокращении кадров (кроме тех случаев, когда это делается во исполнение требований органов власти) провести консультации с работниками или профсоюзом (если он есть) в целях поиска возможных альтернатив, и поставить в известность компетентные органы (если требуется).

Работодателям важно думать на несколько ходов вперед. Им нужно помнить, что когда работа возобновится, им потребуются обученные квалифицированные кадры. Поэтому в их интересах осуществить сокращения и увольнения кадров таким образом, чтобы сохранить уверенность работников и их доверие к себе.

ОР: указать требования согласно национальному законодательству

▶ 6. Как избежать обвинений в дискриминации и защитить частную жизнь работников?

6.1 Каковы обязанности работодателей в том, что касается дискриминации, насилия и запугивания в связи с пандемией COVID-19?

В условиях повышенного внимания к ситуации, связанной с распространением вируса COVID-19, ощущение у людей страха и беспокойства нарастает с особенной силой, а заболевшие или подвергнувшиеся риску заражения могут стать объектом стигматизации.

Работодателям нужно тщательно изучить и учитывать свои обязательства по охране здоровья и безопасности работников. Это важно во избежание возможного риска быть подвергнутым обвинениям в противоправной дискриминации или преследовании работников или членов их семей, инфицированных COVID-19.

Работодатели несут ответственность за поведение работников, подвергающих дискриминации или запугиванию других работников или членов их семей, инфицированных COVID-19. Чтобы избежать ответственности, работодателям нужно показать, что они приняли разумные меры во избежание такого поведения.

Такие разумные меры включают в себя:

- ▶ документальное оформление и осуществление мер, направленных на предотвращение и противодействие дискриминации, насилию и запугиванию на рабочем месте (в условиях пандемии COVID-19 и впоследствии);
- ▶ обучение работников в целях сокращения социальной стигматизации и предотвращения дискриминации, насилия и запугивания работников или членов их семей в связи с пандемией COVID-19;
- ▶ напоминание работникам о необходимости немедленно сообщать их непосредственному начальнику, в отдел кадров, в профсоюз или руководству предприятия об инцидентах, связанных с недостойным, дискриминационным насильственным или оскорбительным поведением;
- ▶ введение порядка рассмотрения жалоб и сообщений о противоправной дискриминации и принятие мер по обеспечению конфиденциальности данных механизмов, которые должны быть безопасными и учитывать гендерные аспекты;
- ▶ содействие широкому и свободному от дискриминации использованию механизмов подачи жалоб и сообщений, обеспечение их доступности всем работникам, включая мигрантов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и представителей меньшинств;
- ▶ выявление случаев дискриминации и оперативное реагирование на них в соответствии с утвержденной политикой и порядком, а также принятие мер по предотвращению подобного поведения в будущем.

OP: указать требования согласно национальному законодательству

6.2 Как работодателям свести к минимуму риск обвинений в дискриминации?

Работодатели могут свести к минимуму риск обвинений в противоправной дискриминации при осуществлении мер, описанных в пункте 6.1 выше. Они также могут обеспечить, чтобы все решения, касающиеся присутствия работников на рабочем месте или выдачи медицинского разрешения, соответствовали рекомендациям или директивам центральных (местных) органов здравоохранения. Наконец, работодатели могут минимизировать этот риск путем доведения вышеуказанной информации до работников надлежащим образом.

6.3 Имеет ли работодатель право осуществлять сбор персональных данных работников или посетителей?

От работодателей может требоваться собирать, использовать или раскрывать персональные данные работников, в том числе об их поездках и состоянии здоровья, во избежание риска распространения вируса COVID-19 на производстве или противодействия ему. Работодателям необходимо убедиться, что соответствующий порядок и меры соответствуют положениям национального законодательства о раскрытии информации медицинского характера (если имеется).

В Рекомендации 1985 года о службах гигиены труда (№ 171) указано, что тайна личной жизни работников должна быть защищена и что медицинские осмотры не используются ни в целях дискриминации работников, ни в каких других целях, затрагивающих их интересы.²⁴

В целом, работодателям не следует раскрывать причины отсутствия работника на работе или его перевода на удаленную работу, если только речь не идет о лицах, которым такие сведения необходимы для выполнения своих трудовых функций. По мере возможности работодателю следует уведомлять работников, которые подверглись высокому риску заражения COVID-19 на рабочем месте. Что считать высоким риском, зависит от характера работы и лица, с которым она связана; это определяется на основе консультаций с квалифицированным медицинским персоналом.

При выполнении таких требований работодателям необходимо принимать разумные меры во избежание раскрытия информации, с помощью которой или в совокупности с информацией, имеющейся в открытом доступе, можно определить, к кому именно она относится. Подлинная же цель этой меры – дать работникам, подвергающимся потенциальному риску заражения, достаточную информацию для получения медицинской консультации и, при необходимости, лечения.

²⁴ Пункт 11(2) Рекомендации 1985 года (№ 171) содержит также другие положения о защите персональных данных, связанных с результатами медицинских осмотров, проводимых службами гигиены труда, причем в пункте 14 говорится следующее: «Данные личного характера, касающиеся оценки состояния здоровья, могут передаваться третьим лицам только с явно выраженного согласия заинтересованного работника». Более подробные рекомендации содержатся в этическом кодексе МОТ о защите персональных данных.

▶ 7. Практически полезные материалы и информация

ОР: указать адреса ключевых ведомств и местные номера телефонов (сайты)

7.1 Ключевые информационные материалы

- (a) Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) – Вспышка пандемии коронавируса (COVID-19)
- (b) Сайты государственных ведомств, содержащие достоверные, актуальные сведения о распространении пандемии COVID-19 в стране и мире.

7.2 Ключевая контактная информация

- (a) Министерство здравоохранения
- (b) ОР: указать свое наименование

► Ссылки на литературу и информационные ресурсы

Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI). 2020. "COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak", 16 Mar. Available at: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vccci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].

Australia, Government of New South Wales. 2020. "COVID-19 (Coronavirus) case definition". Available at: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].

Business New Zealand. undated. "Health and Safety at Work: coronavirus". Available at: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].

CIPD. 2020. "Coronavirus (COVID-19): employer response guide". Available at: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 Mar. 2020].

Enterprise Singapore. 2020. "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 7 Feb. Available at: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].

International Labour Organization (ILO). 2020a. "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].

----. 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].

Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Available at: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].

Singapore, Ministry of Manpower. 2020. "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 13 Mar. Available at: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 Mar. 2020].

United Nations Children's Fund (UNICEF). 2020. "Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19". Available at: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].

United States, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19", 19 Mar. Available at: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].

World Health Organization (WHO). 2020a. "Coronavirus disease (COVID-19) pandemic". Available at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].

----. 2020b. "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", Interim guidance, 29 Feb. Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 Mar. 2020].

—, 2020c. "Getting Your Workplace Ready for COVID-19", 19 Mar. Available at: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 Mar. 2020].

► Contact

ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
4, route des Morillons
Genève 22, Switzerland, CH-1211
E: actemp@ilo.org
W: www.ilo.org/actemp