



# Нормы МОТ и COVID-19 (коронавирус)

## Часто задаваемые вопросы

Основные положения международных трудовых норм, относящиеся к пандемии COVID-19 и восстановлению после нее, и рекомендации Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций

Департамент международных трудовых норм, МОТ

13 апреля 2021 г. – Версия 3.0

В этом документе собраны наиболее часто задаваемые вопросы, связанные с международными трудовыми нормами и COVID-19. Он обновлялся по мере развития событий в сфере труда, имевших место с момента его предыдущей публикации в мае 2020 г. Отдельное внимание уделяется новейшим инструкциям Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций в контексте пандемии и восстановления. В документе не содержится полного обзора возможных правовых и политических мер. Оценку потенциального воздействия COVID-19 на сферу труда и предлагаемых мер политического характера см. на сайте МОТ в разделе [«COVID-19 и сфера труда»](#); там же можно найти [рекомендации относительно глобального воздействия и политики](#).



Что международные трудовые нормы говорят о реагировании на кризис? .....	8
Как социальный диалог может способствовать формулированию и применению эффективных мер реагирования на COVID-19 в ходе кризиса и восстановления? .....	9
Какую роль играют свобода объединения и коллективные переговоры во время кризиса? .....	11
Какова ситуация с гражданскими свободами в контексте пандемии? .....	13
Предотвращение увольнений, защита доходов и обеспечение доступа к социальной защите .....	13
Как меры поддержки занятости и социальной защиты могут помочь в смягчении воздействия кризиса и обеспечении восстановления? .....	14
Какова ситуация с доступностью медицины? .....	17
Как содействовать переходу к формальной занятости и избежать увеличения доли неформальной экономики во время кризиса? .....	18
Как обеспечить защиту лиц с альтернативными формами занятости? .....	19
Что должно происходить при приостановке работы или увольнении? .....	19
Что происходит при временном сокращении продолжительности рабочего времени? .....	22
Как должна выплачиваться зарплата? .....	22
Как защитить зарплату в случае банкротства? .....	23
Охрана труда и трудовая инспекция .....	24
Что делать работодателям во время вспышки заболевания? .....	24
Каковы права и обязанности работников во время вспышки заболевания? .....	25
Какова роль служб охраны труда во время пандемии? .....	26
Как обстоят дела с защитой психического здоровья? .....	26
Имеет ли работник право оставить работу? .....	26



Могут ли работники определённых отраслей оставлять работу?.....	27
Какую роль играет трудовая инспекция?.....	29
Можно ли считать заражение COVID-19 производственным травматизмом (т.е., профессиональным заболеванием или несчастным случаем на производстве)? .....	29
Можно ли обязать работников вакцинироваться для получения допуска к работе? .....	31
Существуют ли нормативы по защите работников от биологической опасности на работе?.....	32
Предотвращение дискриминации, насилия и домогательств и защита от них, а также охрана частной жизни.....	34
Какова ситуация с охраной частной жизни? .....	34
Какова ситуация с дискриминацией, предвзятостью и ксенофобией?.....	34
Что делать с непропорциональным гендерным воздействием пандемии? .....	37
Как решать проблемы насилия и домогательств в сфере труда в контексте COVID-19? .....	38
Право на отпуск и особые формы организации труда.....	40
Полагается ли работникам оплачиваемый отпуск по временной нетрудоспособности? .....	40
Что происходит при отсутствии на работе в связи с карантином? .....	40
Что происходит, если болен член семьи работника? .....	40
Можно ли требовать, чтобы работник использовал свой отпуск?.....	41
Затрагивают ли международные трудовые нормы вопросы удаленной работы/работы из дома? .....	41
Затрагивают ли международные трудовые нормы вопросы эргономики? .....	42
Регулируют ли международные трудовые нормы работу частных агентств занятости? .....	43
Гибкость международных трудовых стандартов при чрезвычайных обстоятельствах	45



Что происходит с обычной продолжительностью рабочего времени во время чрезвычайных ситуаций национального масштаба? .....	45
Есть ли исключения в отношении принудительного труда во время эпидемии? .....	46
Особые категории работников и отрасли.....	47
Как защищены работники здравоохранения? .....	47
Какие права имеют домашние работники? .....	48
Морское судоходство.....	49
Как обеспечить защиту работников-мигрантов?.....	51
Какую роль нормы МОТ могут играть в защите коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, во время пандемии? .....	55

**«Международные трудовые нормы – это прочный и проверенный  
временем фундамент для принятия политических мер,  
направленных на устойчивое и справедливое восстановление».**

***Гай Райдер, генеральный директор МОТ***

Международная организация труда (МОТ) обеспечивает наличие системы [международных трудовых норм](#) (МТН), целью которой является предоставление всем людям возможности достойного продуктивного труда в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения.

Международные трудовые нормы и социальный диалог составляют основу [политики МОТ в условиях коронавирусного кризиса](#), которая использует комплексный подход для смягчения социально-экономических последствий пандемии и оказания странам помощи в процессе восстановления<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Эта политика предусматривает ряд мер, которые должны адаптироваться к условиям в конкретных странах, и базируется на четырех основных компонентах: (1) стимулирование экономики и занятости; (2) поддержка предприятий, сохранения рабочих мест и дохода; (3) защита работников на рабочих местах; (4) использование



Международные трудовые нормы – полезный компас в контексте кризисного реагирования на вспышку COVID-19. Кроме того, они играют центральную роль в разработке инклюзивных и устойчивых мер по восстановлению в интересах всех людей без исключения. В качестве основополагающего компонента ориентированного на человека подхода, провозглашенного [Декларацией МОТ о будущем сферы труда](#), МТН предоставляют полноценную структуру, в рамках которой общество может осуществлять [Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года](#)<sup>2</sup>.

В частности, соблюдение ключевых положений МТН, связанных с охраной и организацией труда, защитой отдельных категорий работников, недопущением дискриминации, социальным обеспечением и защитой занятости, обеспечивает работникам, работодателям и государству возможности достойного труда в период преодоления социально-экономических последствий пандемии COVID-19.

Кроме того, многие трудовые нормы МОТ, относящиеся к занятости, социальной защите, защите заработной платы, содействию малому и среднему бизнесу и сотрудничеству на рабочих местах, содержат конкретные рекомендации по политическим мерам, которые будут способствовать ориентированному на человека подходу к кризису и восстановлению. Эти рекомендации распространяются и на конкретные вопросы, связанные с определёнными категориями работников, в том числе работников, предоставляющих жизненно важные услуги – например, среднего медицинского персонала – а также домашних работников, мигрантов, моряков и рыбаков, и неформально занятых, поскольку они в существующей ситуации наиболее уязвимы.

---

социального диалога для поиска решений. Подробнее об этом в публикации [«Политика МОТ в связи с COVID-19 : политические меры в условиях коронавирусного кризиса»](#), МОТ, май 2020.

<sup>2</sup> Об этом же говорится в Общем докладе Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций 2021 года. См.: [Общий доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций \(КЭПКР\), принятый на его 91-й сессии \(ноябрь-декабрь 2020 г.\)](#), МОТ, 2021, п. 48 (здесь и далее – Общий доклад КЭПКР 2021 г.).



## Роль МТН в период кризиса и восстановления

Установление МТН – центральная [функция МОТ](#), имеющая – наряду с их продвижением, ратификацией и контролем за выполнением – фундаментальное значение для Организации, что закреплено в [Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда](#). МТН, которые разрабатываются, периодически пересматриваются и, при необходимости, меняются уже сто лет, реагируют на изменения в сфере труда с целью защиты работников и с учетом потребностей устойчивых предприятий.

МТН определяют базовые, минимальные социальные нормы достойного труда, согласованные на всемирном уровне властями, работниками и работодателями. Они представляют собой прочную основу для повышения уровня защищенности, что в национальном контексте может способствовать смягчению социально-экономических последствий кризиса и восстановлению.

Соблюдение международных трудовых норм укрепляет культуру социального диалога и сотрудничества на рабочих местах, которая является ключевым моментом восстановления и предотвращения падения уровня занятости и ухудшения условий труда во время и после кризиса. МТН обеспечивают наличие справедливой и равноправной структуры; они воплощают потенциал противодействия перед лицом конкретных ситуаций в сфере труда и являются основой любого долговременного и устойчивого реагирования на пандемии, включая пандемию COVID-19, а также восстановления.

В этой подборке<sup>3</sup> даются ответы на наиболее часто задаваемые вопросы, связанные с МТН и COVID-19, с целью оказания поддержки органам власти, работодателям и работникам в адаптации к пандемии COVID-19 и реагированию на нее во время кризиса и последующего восстановления. В свете значимых для сферы труда изменений, имевших место с момента последней публикации в мае 2020 года, в подборку были внесены изменения и добавлены новые темы. В нее включены также новейшие рекомендации [Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций](#) (КЭКР) по соответствующим МТН, принятые на его [сессии в 2020 году](#) (25 ноября – 12 декабря 2020 г.)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Предыдущие версии были опубликованы 27 марта и 25 мая 2020 года.

<sup>4</sup> См., в частности: Выдержки из Общего доклада Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭКР), принятого на его 91-й сессии (ноябрь-декабрь 2020 г.): [Применение международных](#)



## Рекомендации КЭПКР по МТН в условиях реагирования на кризис и восстановления

Применение МТН в странах-членах МОТ оценивается Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР). На своей [сессии в 2020 году](#), проходившей на фоне пандемии COVID-19, КЭПКР подчеркнул, что конкретные обязательства, принятые государствами-членами МОТ, по защите достоинства и свободы людей на рабочих местах, остаются полностью применимыми и в условиях нынешней пандемии и способствуют повышению потенциала противодействия в странах, стремящихся к восстановлению на уровне выше докризисного. Подтвердив значимость МТН, а также эффективного и авторитетного контроля за их соблюдением, КЭПКР указал направления работы для восстановления, ориентированного на человека, при полном соблюдении трудовых прав.

Эти рекомендации можно в основном найти в следующих разделах [Общего доклада КЭПКР 2021 года](#):

- [Применение международных трудовых норм во время кризиса: Значение международных трудовых норм, а также эффективного и авторитетного контроля за их выполнением в контексте пандемии COVID-19](#);
- [Общие замечания по вопросам применения во время пандемии COVID-19 Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве с изменениями](#); [Общие замечания по применению Конвенции 1964 г. о политике в области занятости \(№ 122\)](#)<sup>5</sup>;
- [Приложение](#) и [Общий обзор по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях](#)<sup>6</sup>.

---

[трудовых норм во время кризиса: Значение международных трудовых норм, а также эффективный и авторитетный контроль за их выполнением в контексте пандемии COVID-19](#). МОТ, 2021 (здесь и далее – [Общий доклад КЭПКР 2021 г.](#)); [Общие замечания по вопросам применения во время пандемии COVID-19 Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве с изменениями](#), принятые на 91-й сессии КЭПКР (ноябрь-декабрь 2020 г.); [Общие замечания по применению Конвенции 122](#), принятые на 91-й сессии КЭПКР (ноябрь-декабрь 2020 г.); [Приложение](#) и [Общий обзор по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях](#) – МОТ, 2020, принятый КЭПКР на его 91-й сессии (ноябрь-декабрь 2020 г.), МОТ, 2021.

<sup>5</sup> В этих «Общих замечаниях» КЭПКР подчеркнул важность соответствующих актов о занятости, относящихся к выработке, созданию и эффективному проведению устойчивого восстановления экономики и занятости и создания рабочих мест, в том числе Рекомендации 205.

<sup>6</sup> В начале 2020 г. КЭПКР опубликовал масштабный «Общий обзор по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях», рассматривающий 8 МТН, применение которых непосредственно связано со стратегической целью содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойному труду в контексте быстрых и значительных изменений в сфере труда. В Приложении, принятом в ноябре 2020 г., приводятся положительные примеры и даются рекомендации по применению МТН в сфере занятости с целью содействия участникам МОТ в быстром и устойчивом восстановлении при одновременном повышении подготовленности и потенциала противодействия для преодоления кризиса.



## Что международные трудовые нормы говорят о реагировании на кризис?

МТН содержат конкретное руководство по обеспечению достойного труда в контексте реагирования на кризис, в том числе рекомендации, которые могут быть непосредственно применены к продолжающейся вспышке COVID-19. В одной из последних МТН, [Рекомендации 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#), которая была принята подавляющим большинством стран-членов МОТ, подчеркивается, что при реагировании на кризис должны соблюдаться все права человека и верховенство закона, в том числе основополагающие принципы и права в сфере труда и МТН<sup>7</sup>.

В Рекомендации изложен стратегический подход к реагированию на кризис, включающий в себя использование поэтапного многопланового подхода с последовательной и всеохватной стратегией по восстановлению и укреплению потенциала противодействия, предусматривающей следующее:

- Стабилизация благосостояния и дохода путем незамедлительного принятия мер в сфере социальной защиты и занятости;
- Содействие экономическому восстановлению для создания возможностей занятости и достойного труда, а также социально-экономической реинтеграции;
- Содействие устойчивой занятости и достойному труду, социальной защите, социальной инклюзии, устойчивому развитию и созданию устойчивых предприятий, в частности предприятий малого и среднего бизнеса, переходу от неформальной экономики к формальной, справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и доступности государственных услуг;
- Проведение оценки воздействия на занятость национальных программ восстановления;

---

<sup>7</sup> Преамбула и пп. 7(b) и 43 [Рекомендации 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#).





- Предоставление руководства и поддержки работодателям в деле принятия эффективных мер по выявлению, предотвращению, смягчению последствий и принятию мер в связи с риском негативного влияния на права человека и трудовые права их деятельности, продуктов, услуг или деятельности, с которой они могут быть непосредственно связаны;
- Содействие социальному диалогу и коллективным переговорам;
- Создание или восстановление институтов рынка труда, в том числе услуг в сфере занятости, в целях стабилизации и восстановления;
- Развитие потенциала органов власти, в том числе региональных и местных, а также организаций работодателей и работников;
- Когда это необходимо, принятие мер по социально-экономической реинтеграции лиц, пострадавших во время кризиса, включая реинтеграцию через программы обучения, направленные на расширение их возможностей занятости<sup>8</sup>.

## **Как социальный диалог может способствовать формулированию и применению эффективных мер реагирования на COVID-19 в ходе кризиса и восстановления?**

- В соответствии с [Рекомендацией 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#), социальный диалог имеет принципиальное значение для разработки, мониторинга и анализа политических мер, принимаемых в связи с кризисными ситуациями, такими как коронавирусный кризис, для того, чтобы они разрабатывались с учётом трудовых прав, соответствовали национальным условиям и были одобрены на местном уровне, а также

---

<sup>8</sup> В п. 8 Рекомендации 205 перечислены дополнительные меры, которые следует принять незамедлительно. В соответствующих разделах ниже пойдет речь о конкретных положениях Рекомендации 205 и других норм МОТ, касающихся ключевых направлений деятельности, сформулированных в связи с коронавирусным кризисом.



поддерживали устойчивые предприятия для обеспечения непрерывности деловой активности<sup>9</sup>.

- Атмосфера доверия, создаваемая посредством социального диалога и трипартизма, также имеет принципиальное значение для эффективного проведения мер в связи с пандемией и ее последствиями. Соблюдение механизмов социального диалога и опора на них создает прочную основу для противодействия кризису и для обеспечения приверженности работодателей и работников суровым, но необходимым политическим мерам<sup>10</sup>.
- Также важно задействовать процессы и механизмы обеспечения эффективных трёхсторонних консультаций, предусмотренных многими МТН, для поиска и достижения консенсуса по эффективным решениям. Так, Рекомендация 205 подчеркивает ключевую роль консультаций и содействия активному участию организаций работодателей и работников в планировании, внедрении и мониторинге выполнения мер по восстановлению и противодействию<sup>11</sup>. В Рекомендации содержится призыв к государствам-членам МОТ признать важнейшую роль организаций работодателей и работников в реагировании на кризис с учетом положений конвенций по свободе объединения и коллективным переговорам<sup>12</sup>.
- Социальный диалог необходим на всех уровнях (на национальном и отраслевом, а также на уровне предприятий) и является ключевым политическим инструментом, помогающим принимать политики и программы, эффективные в условиях кризиса и способные смягчить его последствия для занятости и дохода.
- На уровне предприятий он может быть особенно важным для информирования работников, проведения консультаций с ними и доведения

---

<sup>9</sup> Пп. 7(k), 11(d), 24 и 25 Рекомендации 205, п. 49.

<sup>10</sup> КЭПКР, Общий доклад 2021 г., п. 71.

<sup>11</sup> П. 8(d), 24 и 25 Рекомендации 205; см. также п. 145 Приложения к Общему обзору 2020 г. по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях, КЭПКР.

<sup>12</sup> П. 25 Рекомендации 25.



до их сведения возможного влияния принимаемых мер и усилий по смягчению воздействия кризиса на условия труда, а также действий по предотвращению распространения вируса<sup>13</sup>. Участники процесса на национальном и отраслевом уровнях играют важнейшую роль в разработке политики и устойчивых мер реагирования на кризис, опирающихся на глубокое понимание реальной экономики и ее вызовов.

## Какую роль играют свобода объединения и коллективные переговоры во время кризиса?

- Признание ключевой роли организаций работодателей и работников и содействие коллективным переговорам в свете Конвенции 1948 г. о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), Конвенции 1949 г. о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98) и Рекомендации 2017 о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия важно для нахождения справедливых и надежных решений по проблемам, возникшим в связи с нынешним кризисом в сфере здравоохранения, экономики и социальной жизни, а также для соблюдения в данном контексте всех прав, которые гарантируются другими нормами МОТ<sup>14</sup>.
- Согласно Конвенции 87, государства должны принимать все необходимые и соответствующие ситуации меры для того, чтобы работники и работодатели могли свободно пользоваться правом на объединение<sup>15</sup>; согласно Конвенции 98, они также должны содействовать полноценному развитию и использованию механизмов добровольных переговоров между работодателями или их организациями и организациями работников<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> См., например, [Рекомендацию 1952 г. о консультациях и сотрудничестве между работниками и работодателями на уровне предприятий \(№ 94\)](#), [Конвенцию 1971 г. о защите прав представителей работников на предприятии и о предоставляемых им возможностях \(№ 135\)](#), а также [Рекомендацию 1971 г. о защите прав представителей работников на предприятии и о предоставляемых им возможностях \(№ 143\)](#).

<sup>14</sup> См. Общий доклад КЭПКР 2021 г., пп. 71-75.

<sup>15</sup> См., в частности, ст. 11 Конвенции 87.

<sup>16</sup> См., в частности, ст. 4 Конвенции 98 и ст. 5 Конвенции 1982 г. о содействии коллективным переговорам (154).



- В силу ограничений, связанных с пандемией, были проактивно приняты меры для поддержки соблюдения коллективных прав (например, по договоренности с социальными партнёрами, продление полномочий представителей профсоюза при невозможности проведения выборов; при необходимости, изменение срока проведения коллективных переговоров; увеличение использования видеосвязи для обеспечения возможности социального диалога и работы органов по ведению коллективных переговоров; переоборудование для удаленной работы предоставленных профсоюзам помещений)<sup>17</sup>.
- Согласно Конвенции 98, механизмы ведения коллективных переговоров должны продолжать поддерживаться на всех уровнях (на национальном и отраслевом, а также на уровне предприятия) с целью поиска сбалансированных и устойчивых способов реагирования на различные аспекты кризиса и процесса восстановления (см., например, достигнутые в последнее время договоренности по таким вопросам, как рабочее время и поддержание заработной платы на неизменном уровне, охрана труда, политика занятости, снижение затрат и предотвращение сокращения штата, защита малых предприятий, переход к формальной экономике, социальная защита, баланс трудовых и семейных обязанностей)<sup>18</sup>.
- Если чрезвычайные меры приводят к введению временных ограничений, в том числе к приостановке работы механизмов коллективных переговоров и вытекающих из них соглашений, такие меры, допустимые только в острой фазе кризиса, должны быть ограниченными по времени, строго соответствующими и пропорциональными объективным проблемам, с которыми они связаны, включать в себя гарантии для наиболее пострадавших работников и проводиться по согласованию с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Такие

---

<sup>17</sup> См. Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 71.

<sup>18</sup> См. [«Работодатели и работники обсуждают меры предотвращения распространения COVID-19, защиты благосостояния и поддержки восстановления: Обзор практики»](#). Бриф МОТ, июль 2020.



чрезвычайные меры должны отменяться при первой возможности для полного использования и соблюдения механизмов ведения коллективных переговоров<sup>19</sup>.

## Какова ситуация с гражданскими свободами в контексте пандемии?

- Свобода мнений и их выражения и, в частности, право не подвергаться преследованиям за свое мнение, вытекает из свободы объединения; работники, работодатели и их организации должны пользоваться свободой мнений и их выражения на собраниях, в публикациях и в своей деятельности<sup>20</sup>. Ограничение этих важнейших гражданских свобод может применяться лишь в крайне тяжёлых обстоятельствах и при условии, что любые меры, влияющие на применение основополагающих прав, ограничены по своему охвату и продолжительности до необходимого в сложившихся условиях минимума<sup>21</sup>.

## Предотвращение увольнений, защита доходов и обеспечение доступа к социальной защите

---

<sup>19</sup> См. Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 72.

<sup>20</sup> В [Резолюции 1970 г. о правах профсоюзов и их связи с гражданскими свободами](#) особо подчеркивается необходимость свободы мнений и их выражения для нормального осуществления прав профсоюзов.

<sup>21</sup> Общий обзор основополагающих конвенций по трудовым правам в свете [Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г.](#), МОТ, 2021 г., пп. 59 и 140; [Общий обзор по свободе объединения и коллективных переговоров](#), МОТ, 1994 г., п. 41; Приложение к Общему обзору 2020 г. по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях, МОТ, 2021, п. 76; Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 52.



## Как меры поддержки занятости и социальной защиты могут помочь в смягчении воздействия кризиса и обеспечении восстановления?

- Пандемия COVID-19 стала тяжелейшим испытанием для национальных систем здравоохранения в связи со значительным повышением потребности в медицинском обслуживании во всех регионах мира<sup>22</sup>. Неотложные меры по предотвращению распространения пандемии, включая карантин и самоизоляцию, принятые во многих странах, привели к беспрецедентному спаду экономической деятельности и сокращению рабочего времени, что существенно отразилось на доходах, занятости и благосостоянии. Эти факторы вызвали значительный рост безработицы и частичной безработицы<sup>23</sup>.
- [Рекомендация 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#) содержит призыв использовать поэтапный многосторонний подход к восстановлению с принятием безотлагательных мер социальной защиты и обеспечения занятости и поддержкой, в том числе, экономического оздоровления на местном уровне<sup>24</sup>.
- Эта рекомендация, в частности, призывает государства-члены МОТ использовать принцип полной, продуктивной и свободно избранной занятости, закрепленный в Конвенции 1964 г. о политике в области занятости (№ 122), одновременно обеспечивая защиту базового дохода, в особенности для людей, чья занятость или благосостояние пострадали в результате кризиса, а также эффективный доступ к необходимой медицинской помощи

---

<sup>22</sup> См., в частности, [«Социальная защита во время коронавирусного кризиса: Меры реагирования на уровне отдельных стран и вопросы политики»](#), МОТ, 2020, а также различные публикации [на странице, посвященной мерам МОТ по социальной защите во время коронавирусного кризиса](#).

<sup>23</sup> Обновлённые данные регулярно публикуются МОТ, см. «Мониторинг МОТ: COVID-19 и сфера труда». [Седьмое издание](#) вышло 25 января 2021 г. С ним можно ознакомиться на странице МОТ [«COVID-19 и сфера труда»](#).

<sup>24</sup> П. 8 Рекомендации 205.



и другим основным социальным услугам, особенно в отношении групп населения и лиц, ставших уязвимыми в результате кризиса<sup>25</sup>.

- Меры поддержки и содействия занятости играют ключевую роль на национальном уровне, помогая работникам и работодателям справляться с кризисом и обеспечивать жизнеспособность экономики разных стран. В дальнейшем содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости<sup>26</sup> должно будет включать в себя специальные меры для стабилизации экономики и решения проблем занятости, в том числе налоговое и денежное стимулирование для стабилизации благосостояния и доходов, а также обеспечение непрерывности деловой активности<sup>27</sup>.
- В этой связи содействие устойчивости предприятий, в том числе малого и среднего бизнеса, путем создания поддерживающей бизнес-среды, повышения потенциала противодействия бизнеса, наращивания производительности и экологической устойчивости, имеет особое значение для помощи в сохранении кадров и обеспечении дохода для них<sup>28</sup>.
- Социальная защита также является основополагающим компонентом реагирования на кризис, связанный с COVID-19, и важным средством смягчения его экономического и социального воздействия<sup>29</sup>.
- В период восстановления после пандемии люди могут столкнуться с необходимостью приспосабливаться к изменениям в экономике и на рынке труда. В этом контексте следует отдавать предпочтение политическим мерам, направленным на устойчивый долговременный рост, среди которых

---

<sup>25</sup> См. разделы IV («Занятость и возможности получения дохода») и VII («Социальная защита») Рекомендации 205. Также см. Приложение к Общему докладу по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях, п. 37.

<sup>26</sup> Ст. 1 [Конвенции 1964 г. о политике в области занятости \(№ 122\)](#).

<sup>27</sup> П. 8 б) и Приложение к [Рекомендации 1964 г. о политике в области занятости \(№ 122\)](#) и пп. 1, 6 и 10 [Рекомендации 1984 г. о политике в области занятости \(дополнительные положения\) \(№ 169\)](#).

<sup>28</sup> Пп. 8(с), 11(d) и 43 Рекомендации 205.

<sup>29</sup> См., в частности, [«Меры социальной защиты в связи с коронавирусом кризисом: Меры на национальном уровне и вопросы политики»](#), МОТ, 2020, и другие публикации на [странице МОТ «Меры социальной защиты, предложенные МОТ в связи с COVID-19»](#). См. также Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 24.



укрепление систем социального обеспечения и социальной защиты: системы социального обеспечения автоматически становятся стабилизирующими факторами, помогают стимулировать совокупный спрос во время кризиса и после него и поддерживать переход к более устойчивой экономике<sup>30</sup>.

- Таким образом, меры, принимаемые на уровне страны, должны также включать, насколько это возможно, следующее: гарантии доступности качественной медицинской помощи; защита доходов при помощи денежных выплат; адаптация условий получения помощи, обязательств и механизмов ее предоставления; защита неформально занятых работников; защита доходов и занятости через программы защиты от безработицы и другие механизмы помощи предприятиям в сохранении кадров и предоставлении поддержки потерявшим работу или тем, чьи доходы снизились из-за пандемии, а также адаптация государственных программ занятости к условиям пандемии<sup>31</sup>.
- Для того чтобы справиться с последствиями пандемии в более долгосрочной перспективе, может потребоваться расширить или скорректировать масштаб защиты и сроки принимаемых мер, а также ввести дополнительные меры, если это потребует, для усиления социальной защиты всех нуждающихся, в особенности, наиболее уязвимых из них, и обеспечить способность общества лучше справляться с последствиями кризиса<sup>32</sup>.
- Таким образом, меры общего характера и специальные меры являются ключом к реагированию на COVID-19 и восстановлению. Такой подход включает в себя специальные меры для групп, находящихся в трудной ситуации, а также обеспечивает распространение на эти группы общих мер,

---

<sup>30</sup> Преамбула к [Рекомендации 2012 г. о минимальных уровнях социальной защиты \(№ 202\)](#).

<sup>31</sup> Конкретные указания даются в нормах МОТ, связанных с защитой доходов (например, оплачиваемый отпуск, больничный, пособия по безработице и в связи с производственной травмой), а также меры охраны здоровья – как общие, так и специальные для отдельных групп работников или отраслей – как описано ниже. Приложение к Общему обзору по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях за 2020 г., п. 37; Общий доклад КЭПКР 2021 г. п. 62-68; «Меры социальной защиты в связи с коронавирусом кризисом: меры на национальном уровне и вопросы политики», МОТ, 2020.

<sup>32</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 67.





принимаемых в связи с кризисом, в том числе доступа к финансовой поддержке, помощи, пособиям и услугам<sup>33</sup>.

## Какова ситуация с доступностью медицины?

- Пандемия COVID-19 вызвала всплеск потребности в медицинских услугах и заставила, по мере развития кризиса, обратить внимание на важность превентивных мер (вакцинация и тестирование) наряду с лечебными (медицинская помощь, лекарственная терапия, реабилитация). Страны с крепкой и развитой системой здравоохранения в условиях вируса действовали быстро и эффективно, принимая конкретные меры для расширения охвата населения, увеличения спектра доступной помощи и услуг, а также обеспечения эффективного доступа к медицинской помощи тем, кто в ней нуждается<sup>34</sup>.
- Пандемия и меры, принимаемые для сдерживания распространения вируса, также существенно повлияли на психологическое благополучие населения и выявили важность медицинского обслуживания для предотвращения и решения проблем с ментальным здоровьем.
- В соответствии с МТН, лица, физически или психологически пострадавшие от COVID-19, должны так долго, как это необходимо, иметь доступ к адекватному здравоохранению и услугам превентивного и лечебного характера, в том числе к услугам врачей общего профиля, специалистов (в больницах и за их пределами), к необходимым фармацевтическим продуктам, к госпитализации при необходимости и к медицинской

---

<sup>33</sup> См. Приложение к Общему обзору по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях, п. 300.

<sup>34</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 64. См. также Доклад КЭПКР по мерам социальной защиты на национальном уровне в связи с пандемией COVID-19, 2020, п. 2, в котором в контексте применения Европейского кодекса о социальном обеспечении КЭПКР указал на «позитивное воздействие устранения барьеров на эффективность доступа к здравоохранению с учётом того, что недоступность здравоохранения для определенных слоев населения создает риск для всех».



реабилитации<sup>35</sup>. Жизненно важные медицинские услуги должны соответствовать критериям наличия, доступности, приемлемости и качества<sup>36</sup>.

## Как содействовать переходу к формальной занятости и избежать увеличения доли неформальной экономики во время кризиса?

- Многие меры, направленные на реагирование и восстановление, вводимые государством, относятся к формальной экономике, даже в тех странах, где экономическая деятельность имеет по большей части неформальный характер. Эти меры могут помочь предотвращению неформальности, но не удовлетворяют потребностей работников неформального сектора и бизнеса, имеющих большое значение для национальной экономики и дающих работу значительной части граждан<sup>37</sup>.
- [Рекомендация 2015 г. по переходу от неформальной экономики к формальной \(№ 204\)](#) подробно рассматривает элементы, которые должны быть приняты во внимание при разработке и осуществлении политических мер в сфере неформальной экономики, в том числе стратегий устойчивого развития, искоренения бедности и обеспечения инклюзивного роста, а также создания рабочих мест в формальной экономике, поощрения благоприятного климата для ведения бизнеса и инвестирования, содействия предпринимательству, поддержки предприятий микро-, малого и среднего бизнеса и других форм бизнес-моделей и экономических единиц, таких как кооперативы и иные виды совместного ведения бизнеса<sup>38</sup>. Быстрое

---

<sup>35</sup> См., в частности, [Рекомендацию 2012 г. о минимальных уровнях социальной защиты \(№ 202\)](#) (пп. 4, 5 и 8), а также раздел II Конвенции 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни, а также раздел II Конвенции 102.

<sup>36</sup> Рекомендация 2012 г. о минимальных уровнях социальной защиты (202), п. 5(а).

<sup>37</sup> КЭПКР, Приложение к Общему обзору о содействии занятости и достойному труду в меняющихся условиях, п. 72 и 135.

<sup>38</sup> П. 11(а), (с) и (g) Рекомендации 2015 г. о переходе от неформальной экономики к формальной (2014); см. также Приложение к Общему докладу 2020 г., п. 130.



проведение оценки побудительных причин неформальности помогает оценить ее воздействие на экономику и проанализировать существующие политические меры, их цели и эффект для выявления существующих пробелов<sup>39</sup>.

## Как обеспечить защиту лиц с альтернативными формами занятости?

- Пандемия существенно повлияла на характер и организацию труда миллионов работников и одновременно усилила неопределенность, в условиях которой существуют работники с альтернативными формами занятости и неопределенным статусом (например, работающие по временным или срочным договорам, занятые в проектах или выполняющих определённые задачи, а также платформенные работники и работники, состоящие в трудовых отношениях с участием нескольких сторон). Поскольку именно в рамках трудовых отношений работник имеет трудовые права и привилегии, установление существования этих отношений имеет принципиальное значение<sup>40</sup>. [Рекомендация 2006 г. о трудовом правоотношении \(№ 198\)](#) призывает принять меры борьбы со скрытой занятостью и предусматривает, что для установления существования трудовых отношений следует в первую очередь руководствоваться фактами, связанными с выполнением работы и выплатой вознаграждения работнику<sup>41</sup>.

## Что должно происходить при приостановке работы или увольнении?

- Работники, уволенные в связи с экономическими последствиями пандемии или по причинам, связанным с охраной труда, должны, согласно Конвенции 1982 г. о прекращении трудовых отношений (№ 158) иметь право на

---

<sup>39</sup> П. 8 Рекомендации 204; см. также Приложение к Общему докладу 2020 г., п. 132.

<sup>40</sup> Приложение к Общему докладу 2020 г. о содействии занятости и достойному труду в меняющихся условиях, п. 70.

<sup>41</sup> Пп. 9-11 Рекомендации 198. См. также Приложение к Общему докладу 2020 г. о содействии занятости и достойному труду в меняющихся условиях, п. 86.



выходное пособие или компенсацию, страховку по безработице или материальную помощь в связи с утратой дохода в результате увольнения<sup>42</sup>.

- Базовый принцип: трудовые отношения с работником не прекращаются в отсутствие веских причин для их прекращения, связанных с возможностями или поведением работника или с производственной необходимостью предприятия<sup>43</sup>. Временное отсутствие на рабочем месте в связи с болезнью или выполнением семейных обязанностей не является веской причиной для увольнения<sup>44</sup>.
- Относительно коллективных увольнений Конвенция 158 предусматривает обязанность работодателя при прекращении трудовых отношений по причинам экономического характера предоставлять представителям работников соответствующую информацию (в том числе информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях работников, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены), а также как можно раньше, согласно национальному законодательству и практике, предоставлять возможность соответствующим представителям работников проводить консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведению их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности, таких, как предоставление другой работы<sup>45</sup>. Конвенция также предусматривает уведомление компетентного органа, в соответствии с требованиями закона, о предстоящих увольнениях<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Ст. 12 Конвенции 158.

<sup>43</sup> Ст. 4 Конвенции 158.

<sup>44</sup> [Общий обзор 1995 г. по необоснованным увольнениям](#), п. 136-142; ст. 8 [Конвенции 1981 г. о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями \(№ 156\)](#).

<sup>45</sup> Ст. 13 Конвенции 158.

<sup>46</sup> Ст. 14 [Конвенции 1982 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя \(№ 158\)](#).



- В этой связи [Рекомендация 1982 г. о прекращении трудовых отношений \(№ 166\)](#) подчеркивает, что все заинтересованные стороны должны стремиться предотвратить или свести к минимуму увольнения по причинам экономического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы предприятия, организации или службы, и в целях смягчения негативных последствий увольнения по этим причинам для работника или работников, которых они коснутся. Рекомендация также предусматривает, при необходимости, оказание компетентными органами помощи сторонам в поиске решений проблем, которые могут быть вызваны планируемыми увольнениями<sup>47</sup>.
- Кроме того, [Конвенция 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения \(№ 102\)](#) предусматривает, при определённых условиях, выплату обеспечения по безработице при приостановке заработка в связи с невозможностью получить подходящую работу<sup>48</sup>. [Конвенция 1988 г. о содействии занятости и защите от безработицы \(№ 168\)](#) также предусматривает выплату пособия по безработице в случае: (1) снижения заработка работников в связи с временным сокращением продолжительности рабочего времени (так называемой частичной безработицей); (2) перерыва в получении заработка или сокращения его размера по причине временного прекращения производства без прекращения трудовых отношений по причинам, в частности, экономического, технологического, структурного или аналогичного характера<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> П. 19 Рекомендации 166.

<sup>48</sup> Раздел IV [Конвенции 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения \(№ 102\)](#).

<sup>49</sup> Ст. 10 [Конвенции 1988 г. о содействии занятости и защите от безработицы \(№ 168\)](#). В своем докладе о применении Европейского кодекса о социальном обеспечении КЭПКР указывает, что эти меры, «привели к расширению и совершенствованию защиты заработка работников, занятость которых уменьшилась, была приостановлена или прекращена, а также оказали положительное воздействие на экономику в целом, обеспечив продолжение экономической деятельности». [Доклад КЭПКР о мерах социального обеспечения, принятых на национальном уровне в связи с пандемией COVID-19](#), стр. 9.



- [Конвенция 1988 г. о содействии занятости и защите от безработицы \(№ 168\)](#) также призывает государства-члены МОТ содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости при помощи соответствующих мер в отношении работников, потерявших работу, в том числе при помощи служб занятости, профессиональной подготовки и профессиональной ориентации, для их возвращения на рынок труда<sup>50</sup>.

## Что происходит при временном сокращении продолжительности рабочего времени?

- Государство должно принимать меры для предоставления пособий по безработице работникам, потерявшим доход ввиду частичной безработицы, в частности, в случае сокращения нормальной или установленной законом продолжительности рабочего времени, а также перерыва в получении заработка или сокращения его размера по причинам, в частности, экономического, технологического, структурного или аналогичного характера<sup>51</sup>.

## Как должна выплачиваться зарплата?

- [Конвенция 1949 г. об охране заработной платы \(95\)](#) предусматривает регулярную выплату зарплаты. После прекращения действия трудового договора окончательный расчет всей причитающейся заработной платы производится в соответствии с законодательством или, за отсутствием такого законодательства, договора или решения, в течение разумного периода времени<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> Ст. 7-9 Конвенции 168 и п. 2 [Рекомендация 1988 г. о содействии занятости и защите от безработицы \(№ 176\)](#). См. также [Доклад КЭПКР о мерах социального обеспечения, принятых на национальном уровне в связи с пандемией COVID-19](#), стр. 9.

<sup>51</sup> Ст. 10 Конвенции 168.

<sup>52</sup> Ст. 12 Конвенции 95.



- В условиях экономического спада сохранение минимального уровня заработной платы особенно важно, поскольку, в целом, это может защитить уязвимых работников и способствовать снижению бедности, увеличению спроса и укреплению экономической стабильности<sup>53</sup>. Конвенция 1970 об установлении минимальной заработной платы (131) предоставляет руководство по созданию систем минимального уровня оплаты труда; так, в ст. 3 приводятся факторы, которые учитываются при определении этого уровня. В своем Общем докладе КЭПКР ссылается на Доклад МОТ о заработной плате в мире в 2020-21 гг., в котором говорится, что новая и более совершенная «норма» после коронавирусного кризиса должна выстраиваться с учетом адекватной минимальной зарплаты – предусмотренной законом или согласованной в результате переговоров – для повышения социальной справедливости и снижения неравенства<sup>54</sup>.

## Как защитить зарплату в случае банкротства?

- В случае банкротства или ликвидации предприятия по решению суда (в том числе по причинам, связанным с COVID-19), Конвенция 1949 г. об охране заработной платы (№ 95) предусматривает, что трудоустроенные работники должны считаться привилегированными кредиторами в отношении невыплаченной зарплаты в соответствии с национальным законодательством<sup>55</sup>. Конвенция 1992 г. о защите требований трудящихся в случае неплатёжеспособности предпринимателя (№ 173) содержит дополнительные указания по этому вопросу.

---

<sup>53</sup> См. также [«Выход из кризиса: глобальный пакт о рабочих местах»](#), принятый на 98 сессии Международной конференции труда в Женеве 19 июня 2009 г., п. 23.

<sup>54</sup> Общий доклад КЭПКР 2021, п. 85.

<sup>55</sup> Ст. 11 Конвенции 95.



## Охрана труда и трудовая инспекция

С самого начала коронавирусного кризиса принципы, воплощенные в нормах МОТ по охране труда, приобрели еще большее значение, как было отмечено КЭПКР<sup>56</sup>. Это, в частности: защита работников от рисков для здоровья в соответствии с принципом профилактики как важнейшего приоритета; важность принятия технических и организационных мер охраны труда; необходимость бесплатного для работников предоставления средств защиты; обязательное адекватное обучение и информирование; фундаментальное значение оценки профессиональных рисков.

### Что делать работодателям во время вспышки заболевания?

- Работодатели отвечают за принятие практически выполнимых профилактических и защитных мер для минимизации профессиональных рисков (Конвенция 1981 г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155))<sup>57</sup>. Работодатели должны, в случае необходимости и, насколько это обосновано и практически осуществимо, бесплатно предоставлять работникам соответствующую защитную одежду и средства защиты<sup>58</sup>.
- Работодатели должны предоставлять надлежащую информацию и соответствующую подготовку по вопросам безопасности и гигиены труда<sup>59</sup>, консультировать работников по вопросам безопасности и гигиены труда, относящимся к их работе<sup>60</sup>; принимать меры при возникновении

---

<sup>56</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 58.

<sup>57</sup> Ст. 16 Конвенции 1981 г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) гласит: «Работодатели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места ... были безопасными и не угрожали здоровью».

<sup>58</sup> П. 3 ст. 16 и ст. 21 Конвенции 155.

<sup>59</sup> Ст. 19 (с) и (d) Конвенции 155.

<sup>60</sup> Ст. 19 (е) Конвенции 155.





чрезвычайных ситуаций<sup>61</sup>; уведомлять инспекцию труда о возникновении профессиональных заболеваний<sup>62</sup>.

## Каковы права и обязанности работников во время вспышки заболевания?

- Работники должны содействовать работодателю в выполнении возложенных на него обязательств по охране труда, соблюдении предписанных мер по обеспечению безопасности, заботе о безопасности окружающих (в том числе стремиться не подвергать опасности здоровье и безопасность других лиц), и надлежащим образом использовать средства защиты и оборудование<sup>63</sup>.
- Работники не должны нести никаких расходов в связи с мерами по обеспечению безопасности и гигиены труда<sup>64</sup>.
- На предприятиях должно существовать требование, чтобы работник немедленно извещал своего непосредственного начальника о любой ситуации, о которой у него есть достаточное основание полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью. До тех пор, пока работодатель, в случае необходимости, не принял мер по ее устранению, он не может требовать, чтобы работники возобновили работу, если там по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни или здоровья<sup>65</sup>.
- Работники должны получать адекватную и необходимую информацию о связанных с их работой опасных для здоровья факторах<sup>66</sup>.

---

<sup>61</sup> Ст. 18 Конвенции 155.

<sup>62</sup> Ст. 14 [Конвенции 1947 г. об Инспекции труда в промышленности и торговле \(№ 81\)](#) и ст. 4 [Протокола 2002 г. к Конвенции 1981 г. о безопасности и гигиене труда](#).

<sup>63</sup> Ст. 19 Конвенции 155 и п. 16 [Рекомендации 1981 о безопасности и гигиене труда и производственной среде \(№ 164\)](#).

<sup>64</sup> Ст. 21 Конвенции 155.

<sup>65</sup> Ст. 19 (f) Конвенции 155.

<sup>66</sup> П. 22 [Рекомендации 1985 г. о службах гигиены труда \(№ 171\)](#).



## Какова роль служб охраны труда во время пандемии?

- Службы охраны труда могут играть ключевую роль в мониторинге здоровья работников и в выработке мер по внесению изменений в организацию труда и практики и в разработку протоколов обеспечения безопасности, в соответствии с Конвенцией 1985 г. о службах гигиены труда (№ 161)<sup>67</sup>.

## Как обстоят дела с защитой психического здоровья?

- Нормы МОТ по безопасности и гигиене труда на рабочем месте относятся как к физическим, так и к психическим составляющим здоровья<sup>68</sup>. Значительные изменения условий труда и форм работы, имевшие место с начала пандемии, привели к возникновению или усилению некоторых психосоциальных рисков. В связи с этим КЭПКР подчеркивает, что при разработке и внедрении мер выхода из кризиса и посткризисного восстановления принципиально важно учитывать психическое и физическое здоровье работников, а также их общее благополучие<sup>69</sup>.
- Аналогично, под определение здоровья в нормах МОТ по социальному обеспечению подпадает и психическое здоровье<sup>70</sup>. Следовательно, медицинское обслуживание, сопутствующий уход и реабилитация в случае болезни, нетрудоспособности или иного состояния, связанного с прекращением заработка, независимо от того, вызвано ли оно производственной травмой, должны включать в себя психологическую помощь, лечение и поддержку<sup>71</sup>.

## Имеет ли работник право оставить работу?

- Работник имеет право оставить работу, если у него есть достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную

---

<sup>67</sup> Согласно Общему докладу КЭПКР 2021 г., п. 59.

<sup>68</sup> Ст. 3(е) Конвенции 155.

<sup>69</sup> Общий доклад КЭПКР, п. 61.

<sup>70</sup> Ст. 8 Конвенции 102; ст. 6 (а) Конвенции 121; ст. 9 Конвенции 130.

<sup>71</sup> См., в частности, ст. 7 и 10 Конвенции 102, ст. 9 и 10 Конвенции 121 и ст. 7, 8 и 13 Конвенции 130.



опасность для его жизни или здоровья. При осуществлении работником этого права ему в соответствии с национальными условиями и практикой обеспечивается защита от любых необоснованных последствий<sup>72</sup>.

## Могут ли работники определённых отраслей оставлять работу?

- В интересах заботы о здоровье граждан государствам-членам МОТ пришлось перевести работников на удаленный режим работы, снизить экономическую активность, а во многих случаях временно прекратить ее в ряде отраслей и в сфере услуг. Среди отраслей, которым в разных странах было разрешено продолжать экономическую деятельность (без перехода на удаленную работу), как правило, были строительство и добыча полезных ископаемых. В строительстве редко возможно удаленная работа, при этом строители работают в постоянно меняющихся условиях с большой концентрацией работников на одной территории. В добывающей отрасли работа также продолжалась в очном режиме, нередко требуя выполнения обязанностей или поездок в близком контакте с другими работниками, а также совместного проживания в тесных помещениях.
- Для отраслей с особо вредными условиями труда разработаны специальные МТН по безопасности и гигиене труда – например, такие нормы существуют в строительстве (Конвенция 1988 о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167)) и добывающей промышленности (Конвенция 1995 г. о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)). Эти нормы обеспечивают защиту достойного труда в соответствующих отраслях.

---

<sup>72</sup> Ст. 13 Конвенции 155 гласит, что работнику, оставившему работу, если он имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья, обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий. КЭПКР отмечает, что в ряде стран на осуществление права оставить работу может влиять характер этой работы. Так, в некоторых странах право оставить работу не может осуществляться в тех случаях, когда наличие опасности является нормальным условием труда (как, например, в случае с пожарными); в таких ситуациях работник может отказаться от выполнения работы только, если риск серьезного вреда в конкретных обстоятельствах значительно повышен, то есть, если риск нанесения вреда существенно более вероятен. См., например, п. 149 [Общего обзора по безопасности и гигиене труда](#) 2009 г.



- **Добывающая промышленность:** При выполнении шахтных работ работники могут покидать любое место в шахте в случае возникновения ситуации, которая, по их мнению, дает достаточные основания считать, что возникла серьезная угроза для их безопасности или здоровья<sup>73</sup>. Это право связано с рядом обязанностей. С одной стороны, работники обязаны принимать разумные меры по обеспечению собственной безопасности и охране своего здоровья, а также безопасности и здоровья других лиц, которым может быть нанесен ущерб в результате их действий или бездействия на работе<sup>74</sup>. С другой стороны, работодатели обязаны принимать соответствующие меры по устранению или сведению до минимума рисков, возникающих в результате воздействия физических, химических и биологических факторов риска<sup>75</sup>, а также обеспечивать в случае возникновения серьезной угрозы безопасности и здоровью трудящихся прекращение работы и эвакуацию в безопасное место<sup>76</sup>.
- **Строительство:** Работники в сфере строительства также имеют право выйти из опасной зоны, если у них есть веские основания полагать, что существует неминуемая и серьезная угроза их безопасности или здоровью, и обязаны немедленно информировать об этом своего руководителя<sup>77</sup>. Если возникает неминуемая угроза безопасности работников, работодатель также обязан принять немедленные меры для прекращения работ и эвакуации работников при необходимости<sup>78</sup>. Кроме того, если работающий может подвергнуться воздействию какого-либо вредного фактора химического, физического или биологического характера в таком объеме, что это может причинить ущерб

---

<sup>73</sup> Ст. 13(1)(е) Конвенции 176.

<sup>74</sup> Ст. 14(b) Конвенции 176.

<sup>75</sup> Ст. 9(b) Конвенции 176.

<sup>76</sup> Ст. 7(i) Конвенции 176.

<sup>77</sup> Ст. 12(1) Конвенции 167.

<sup>78</sup> Ст. 12(2) Конвенции 167.



его здоровью, принимаются надлежащие меры для предотвращения такого воздействия<sup>79</sup>.

## Какую роль играет трудовая инспекция?

- Пандемия оказала существенное воздействие на работу трудовой инспекции, и во многих странах количество проводимых проверок резко сократилось. Большинство трудовых инспекций урезали планируемую деятельность в связи с необходимостью обеспечить безопасность и охрану здоровья инспекторов, однако потребность в их консультациях и обеспечении законности выросла как никогда.
- КЭПКР отмечает, что трудовая инспекция играет важную роль в реагировании на пандемию COVID-19 на национальном уровне – она обеспечивает мониторинг соблюдения мер защиты, направленных на сдерживание распространения вируса среди работников, предоставляет практические рекомендации работникам и работодателям, организует горячие линии для работников, профсоюзов и общественности для того, чтобы они могли сообщать о нарушениях на производстве [Конвенция 1947 г. об инспекции труда в промышленности и торговле \(№ 81\)](#) и [Конвенция 1969 об инспекции труда в сельском хозяйстве \(№ 129\)](#) представляют собой правовую основу, обеспечивающую наличие в инспекциях необходимого количества сотрудников и соответствующих условий найма, обучения и предоставления услуг, а также необходимых ресурсов для выполнения инспекциями своих функций<sup>80</sup>.
- Можно ли считать заражение COVID-19 производственным травматизмом (т.е., профессиональным заболеванием или несчастным случаем на производстве)?

---

<sup>79</sup> Ст. 28(1) Конвенции 167.

<sup>80</sup> Ст. 6, 7, 10 и 11 Конвенции 81 и ст. 8, 9, 14 и 15 Конвенции 129. См. также Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 74.



- Заражение COVID-19 на рабочем месте должно рассматриваться как производственная или трудовая травма<sup>81</sup>. К таким травмам, согласно [Конвенции 1964 г. о пособиях в случае производственного травматизма \(№ 121\)](#) и [Конвенции 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения \(№102\)](#), относятся несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания<sup>82</sup>. Работники, заразившиеся COVID-19 в ходе выполнения своей работы, должны иметь право на медицинскую помощь и на денежные пособия или компенсацию в соответствии со степенью потери ими трудоспособности, согласно Конвенциям 102 и 121. Члены семьи (например, супруги или дети), находившиеся на иждивении у умерших от COVID-19, заразившихся им при выполнении служебных обязанностей, должны иметь право на денежные пособия или компенсацию, а также на пособие на похороны<sup>83</sup>. Подробную информацию о практиках, применяемых на национальном уровне см. в [Сборнике практических примеров из разных стран по рассмотрению заражения COVID-19 как производственной травмы](#).

---

<sup>81</sup> См. п. 29 Таблицы I в приложении к [Конвенции 1964 г. о пособиях в случаях производственного травматизма \(№ 121\)](#). В своем докладе о применении [Европейского кодекса социального обеспечения](#) КЭПКР также отмечает, что, в соответствии с частью IV [Кодекса](#) и международными нормами (в частности, частью IV Конвенции 102 и Конвенцией 121), заражение COVID-19, в случае если работа предполагает близкий контакт с другими работниками или публикой, должно считаться производственной травмой ([Доклад КЭПКР о мерах социального обеспечения на национальном уровне в связи с пандемией COVID-19](#), п. 10).

<sup>82</sup>Ст. 7 и 8 и ст. 32 [Конвенции 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения \(102\)](#). В соответствии с п. 29 Перечня I из Конвенции 121, инфекционные или паразитические заболевания, возникшие на работе с повышенным риском заражения, могут считаться профессиональными заболеваниями там, где люди на рабочем месте подвергаются риску, в том числе в здравоохранении и в лабораториях, и на другой работе с высоким риском заражения. См. также п. 1.3.9 Приложения к [Рекомендации 2002 г. о перечне профессиональных заболеваний \(№ 194\)](#).

<sup>83</sup> См., в частности, ст. 6, 7, 8, 9, 10 и 18 Конвенции 121, [Рекомендацию 1964 г. о пособиях в случае производственного травматизма \(№ 121\)](#) и часть IV Конвенции 102, а также пп. 2.1.12 и 2.4.1 Приложения к [Рекомендации 2002 г. о перечне профессиональных заболеваний \(№ 194\)](#). В отношении применения Европейского кодекса социального обеспечения см. также [Доклад КЭПКР о мерах социального обеспечения на национальном уровне в связи с пандемией COVID-19](#), п. 10.



## Можно ли обязать работников вакцинироваться для получения допуска к работе?

- Международные трудовые нормы прямо не касаются вопроса обязательной вакцинации как условия допуска к работе. Таким образом, правовые основания для такой меры зависят от национального законодательства.
- При этом подход, основанный на нормах, предполагает принцип диалога и консультаций между работодателями и работниками. В сфере производственной безопасности и гигиены, к которой могут относиться такие меры защиты как вакцинация, [Конвенция 155](#) и [Конвенция 187](#) специально оговаривают необходимость сотрудничества между администрацией и работниками на уровне предприятия. Работодатели отвечают за безопасность рабочих мест в целом, при этом консультации с работниками по всем аспектам охраны труда являются неотъемлемым элементом принятия решений, а сотрудничество между ними – ключом к осуществлению превентивных мер на рабочем месте. Социальный диалог и консультации также представляются лучшим способом определить на основании объективных критериев, является ли вакцинация необходимой для представителей конкретных профессий.
- В тех случаях, когда нормы конкретно касаются мер по иммунизации, они фокусируются на наличии и доступности мер защиты, а не на их обязательности. Так, [Рекомендация 1977 г. о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 157\)](#) гласит, что для сестринского персонала, регулярно подвергающегося конкретным рискам, должна предусматриваться иммунизация, а [Рекомендация 1985 г. о службах гигиены труда \(№ 171\)](#) говорит о том, что службы гигиены труда могут, где это возможно и необходимо, проводить вакцинации против биологических опасностей производственной среды<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Следует отметить, что [Рекомендация 2010 г. о ВИЧ/СПИДе и сфере труда \(№ 200\)](#), несмотря на то, что она была принята в другом контексте и говорит о тестировании, а не об иммунизации, в п. 24 подчеркивает, что тестирование должно быть по-настоящему добровольным и свободным от принуждения.



- Если работодатель принимает решение об обязательной вакцинации, оно должно выполняться без дискриминации, в соответствии с требованиями [Конвенции 111](#) и с учетом конкретных обстоятельств, которые могут требовать исключений и адаптации. И наконец, любые необходимые меры охраны труда должны быть бесплатными для работников, в соответствии с требованием [Конвенции 155](#).

## Существуют ли нормативы по защите работников от биологической опасности на работе?

- Конвенции, касающиеся производственной безопасности и гигиены в целом, могут упоминать о необходимости превентивных действий в отношении биологической опасности на рабочем месте<sup>85</sup>, но на сегодняшний день корпус МТН не содержит всеобъемлющих положений, конкретно направленных на защиту работников или рабочей среды от биологической опасности.
- Биологически опасными являются организмы или органические продукты жизнедеятельности этих организмов, которые могут нанести вред здоровью человека. Распространёнными носителями биологической опасности являются бактерии, вирусы, токсины и животные. Они могут вызывать различные последствия для здоровья человека от раздражения и аллергии до инфекции, рака и других заболеваний. Работники в некоторых отраслях подвергаются большему воздействию биологических агентов – это

---

<sup>85</sup> Так, Конвенция 155 гласит, что компетентные органы власти должны обеспечивать (с учетом национальных условий и возможностей) последовательное применение или расширение систем изучения биологических агентов с точки зрения их опасности для здоровья работников (ст. 11(f)). См. также ст. 5(a) и 12(b) Конвенции 155. Определённые отраслевые документы также говорят о защите от вредных биологических веществ и/или инфекционных заболеваний: п. 76 [Рекомендации 1964 г. о гигиене в торговле и учреждениях \(№ 120\)](#), п. 24 и 26 [Рекомендации 1977 г. о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 157\)](#), ст. 28 Конвенции 167, ст. 9 Конвенции 176, ст. 14 [Конвенции 2001 г. о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве \(№ 184\)](#), п. 8 [Рекомендации 2001 г. о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве \(№ 192\)](#) и [Руководящий принцип В4.3.1 Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве](#).





относится, например, к здравоохранению, сельскому хозяйству, санитарным службам и утилизации отходов (в том числе, к демонтажу судов).

- Некоторые биологические агенты следует считать причиной профессиональных заболеваний в случае, если работник подвергся их воздействию в ходе выполнения трудовых обязанностей. При установлении научным способом (или другими принятыми в данной стране методами) прямой связи между воздействием биологических агентов в ходе выполнения трудовых обязанностей и заболеванием, возникшим у работника, рекомендуется признать такое заболевание профессиональным в целях профилактики, регистрации, уведомления и компенсации<sup>86</sup>.
- В отношении *профилактики* заболеваний, вызываемых большинством биологически опасных агентов<sup>87</sup>, на сегодняшний день существует законодательная лакуна. МОТ рассматривает предложения по созданию нового инструмента, который будет касаться всех видов биологической опасности. Бюро также разрабатывает техническое руководство в отношении биологической опасности. Эта норма и руководство будут служить центральной задачей по обеспечению безопасности и гигиены труда, а именно, предотвращению несчастных случаев и ущерба здоровью на производстве, насколько это практически осуществимо<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> [Рекомендация 2002 г. о перечне профессиональных заболеваний \(№ 194\)](#). См. также Конвенцию 121 и прилагающийся к ней Перечень I с дополнениями 1980 г.

<sup>87</sup> За исключением сибирской язвы, в отношении которой была принята Рекомендация 1919 г. о профилактике сибирской язвы (3). Эта норма была впоследствии пересмотрена [Трехсторонней рабочей группой по механизму анализа норм](#) и признана слишком узкой как в отношении защиты от сибирской язвы в частности, так и в отношении биологической опасности в целом. Было предложено пересмотреть Рекомендацию 3 и принять документ, относящийся ко всем видам биологической опасности.

<sup>88</sup> Ст. 4(2) Конвенции 155.



## Предотвращение дискриминации, насилия и домогательств и защита от них, а также охрана частной жизни

### Какова ситуация с охраной частной жизни?

- Относительно наблюдения за состоянием здоровья, [Рекомендация 1985 г. о службах гигиены труда \(№ 171\)](#) гласит, что следует принять меры для защиты частной жизни работников и исключения возможности использования медицинских осмотров в дискриминационных или любых других затрагивающих их интересы целях<sup>89</sup>.

### Какова ситуация с дискриминацией, предвзятостью и ксенофобией?

- Нынешний кризис ухудшает положение многих людей, принадлежащих к группам, которые и ранее могли подвергаться дискриминации и маргинализации, и ведет к росту крайней бедности, что может способствовать усилению противоречий и неравенства, и подтолкнуть к стигматизации и дискриминации<sup>90</sup>. С учетом этого контекста КЭПКР обратил внимание на необходимость установления рамок для ограничений на права и свободы, и особенно на важность соблюдения принципа запрета на дискриминацию<sup>91</sup>.

---

<sup>89</sup> П. 11(2) Рекомендации 171. Эта рекомендация содержит и другие положения о защите персональных данных, относящихся к оценке состояния здоровья службами гигиены труда (п. 14): «Данные личного характера, касающиеся оценки состояния здоровья работника, могут передаваться третьим лицам только с явно выраженного согласия этого работника». [В Своде правил о защите персональных данных работников 1997 г.](#) содержатся дополнительные рекомендации по этому вопросу.

<sup>90</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 47.

<sup>91</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 50-54; Приложение к Общему обзору 2020 г.: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 221-286. См. также брифы МОТ по вопросам политики: «COVID-19 и сфера труда: Реагирование и восстановление в интересах каждого»; «COVID-19 и сфера труда: Фокус на людях, живущих с ВИЧ»; «COVID-19 и сфера труда: Обеспечение инклюзии для людей с инвалидностью на всех стадиях реагирования»; «COVID-19 и сфера труда: Фокус на коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни».



- Случаи расизма и ксенофобии отмечались на рабочих местах с самого начала кризиса, в частности, в отношении людей определенной этнической принадлежности и людей из тех стран, где распространение вируса была наибольшим в начале пандемии<sup>92</sup>. В этой связи следует напомнить, что расовая принадлежность – одно из перечисленных в [Конвенции 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий \(№ 111\)](#) оснований, по которым запрещена дискриминация в сфере труда и занятий. Запрет распространяется на прямую и непрямую дискриминацию и на дискриминационное домогательство, в частности, по признаку расы<sup>93</sup>. В случае домогательства по признаку расы человек подвергается физическому, вербальному или невербальному обращению или другому обращению на основании своей расы, унижающему его достоинство или создающему угрожающую, враждебную или унижительную для него атмосферу на рабочем месте<sup>94</sup>.
- Во многих странах дискриминация в связи с состоянием здоровья запрещена законом. Защиту от дискриминации в сфере труда и занятий на основании состояния здоровья (в том числе при заболевании вирусной инфекцией) можно отнести к сфере действия [Конвенции 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий \(№ 111\)](#), если это основание включено в национальное законодательство ратифицировавшего Конвенцию члена МОТ в качестве дополнительного запрещенного основания для дискриминации<sup>95</sup>. В качестве общего принципа и в тех случаях, когда состояние здоровья упоминается в законодательстве, должны приниматься правовые и

---

<sup>92</sup> См. также: Приложение к Общему обзору КЭПКР 2020 г.: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 227.

<sup>93</sup> [Конвенция 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий \(№ 111\)](#).

<sup>94</sup> [Общее замечание КЭПКР в отношении Конвенции 2019 г. \(№ 111\)](#).

<sup>95</sup> Согласно ст. 1(1)(b) Конвенции 111. КЭПКР считает, что в тех случаях, когда полученная от органов власти и организаций работодателей и работников информация указывает на то, что законодательство или политика по вопросам дискриминации по дополнительным основаниям приняты в ходе консультаций с социальными партнерами, можно говорить о том, что Правительство воспользовалось возможностью, предоставляемой ст. 1(1)(b).



практические меры для предотвращения и защиты работников от дискриминации на основании состояния их здоровья.

- Следует отметить, что Конвенция допускает принятие, на основании консультаций с социальными партнерами, специальных мер для удовлетворения особых нужд лиц, в отношении которых признается необходимость специальной защиты или помощи, и такие меры не будут считаться дискриминационными<sup>96</sup>. Кроме того, Конвенция 111 гласит, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией<sup>97</sup>. При этом необходимо учитывать, что это исключение следует толковать ограничительно во избежание чрезмерного сужения сферы защиты (необходимо тщательное изучение каждого отдельного случая).
- В дальнейшем при разработке и осуществлении мер реагирования на кризис и восстановления важно помнить о необходимости борьбы с дискриминацией, предрассудками и ненавистью по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национального и социального происхождения, инвалидности, возраста и сексуальной ориентации, а также по любым другим признакам, в соответствии с [Рекомендацией 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#)<sup>98</sup>. Необходимо обеспечить инклюзивность прогресса и выполнение призыва к действиям в интересах всех людей в мире, содержащегося в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года<sup>99</sup>.

---

<sup>96</sup> Ст. 5(2) Конвенции 111.

<sup>97</sup> Ст. 1(2) Конвенции 111.

<sup>98</sup> См., в частности, пп. 15(d), (f), (g), (h) и (i) Рекомендации 205. См. также Приложение к Общему обзору КЭПКР 2020 г.: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 228.

<sup>99</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., пп. 48, 57, 67, 70, 80 и 81.



## Что делать с непропорциональным гендерным воздействием пандемии?

- Во всем мире пандемия и меры, принимаемые для предотвращения ее распространения оказали непропорционально большое воздействие на женщин<sup>100</sup>, усугубив существующее неравенство. В нынешней ситуации женщины несут основное бремя трудностей социально-экономического спада, вызванного пандемией: они в большей степени пострадали от потери работы и больше рискуют в случае банкротства бизнеса; процент женщин по-прежнему непропорционально высок в здравоохранении и социальном секторе, условия труда в которых часто опасные, а вознаграждение недостаточное, но при этом они находятся на переднем крае борьбы с COVID-19; уход за другими людьми также в значительной степени ложится на плечи женщин<sup>101</sup>.
- [Рекомендация 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#) содержит призыв использовать гендерную перспективу при разработке, осуществлении, мониторинге и оценке мер реагирования на кризис<sup>102</sup>. Принимаемые меры должны включать, где это необходимо, скоординированную и инклюзивную оценку потребностей с точки зрения гендерных вопросов<sup>103</sup>. Что касается потери женщинами работы, существуют меры, которые могут помочь сдержать безработицу и защитить доходы; к таким мерам относится повышение пособий по безработице, специальные программы для самозанятых,

---

<sup>100</sup> См. также брифы МОТ по вопросам политики: [«Меры в связи с COVID-19: Правильный подход к гендерному равенству в интересах лучшего будущего для женщин в сфере труда»](#) и [«Восстановление в сфере труда с учетом гендерных вопросов: Больше справедливости»](#).

<sup>101</sup> Общий доклад КЭПКР 2021 г., пп. 45, 79 и 80; Приложение к Общему обзору КЭПКР 2020 г.: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», пп. 231 и 234.

<sup>102</sup> П. 8 и 15(d) Рекомендации 205.

<sup>103</sup> П. 9 Рекомендации 205. См. также, например, ст. 1 и 2 [Конвенции 1951 г. о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности \(№ 100\)](#), а также ст. 1 и 2 Конвенции 111 и ст. 1-6 Конвенции 156.



временных и домашних работников, а также единовременные денежные выплаты<sup>104</sup>.

## Как решать проблемы насилия и домогательств в сфере труда в контексте COVID-19?

- [Конвенция 2019 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда \(№ 190\)](#)<sup>105</sup> и соответствующая ей [Рекомендация \(№ 206\)](#), принятые в год столетнего юбилея МОТ, содержат руководство относительно подхода и мер, которые следует принять для предотвращения и искоренения насилия и домогательств в отношении всех работников, работодателей и иных лиц на рабочих местах и не только<sup>106</sup>.
- Во время коронавирусного кризиса работники, в том числе работники, занятые в жизненно важных отраслях, продолжающие ходить на работу, могут подвергаться дополнительному стрессу. Международные трудовые стандарты МОТ требуют учитывать акты насилия и домогательств и связанные с ними психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда<sup>107</sup>. В нынешней ситуации насилие и домогательства, и соответствующие психосоциальные факторы в сфере труда должны приниматься во внимание при оценке существующих условий труда и безопасности работников. Необходимо принимать специальные меры, в частности, для тех отраслей и видов занятий, где риск особенно высок, например, в здравоохранении<sup>108</sup>. В отношении работников жизненно важных отраслей [Рекомендация 2019 г. об искоренении насилия и домогательств в сфере труда \(№ 206\)](#) призывает, в частности, принимать

---

<sup>104</sup> Приложение к Общему обзору КЭПКР 2020 г.: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 232.

<sup>105</sup> Конвенция 190 вступила в силу 25 июня 2020 г. Дополнительную информацию о Конвенции 190 и COVID-19 можно найти в брифе МОТ [«Конвенция 2019 г. об искоренении насилия и домогательств в сфере труда \(№ 190\): 12 способов, которыми она может способствовать реагированию на COVID-19 и восстановлению»](#).

<sup>106</sup> Ст. 3 Конвенции 190.

<sup>107</sup> Ст. 9 Конвенции 190.

<sup>108</sup> Ст. 8 Конвенции 190.



необходимые меры в тех отраслях, видах деятельности и формах организации труда, в которых работники могут быть в большей степени подвержены насилию и домогательствам, в том числе в здравоохранении, в секторе гостеприимства, в сфере социальных услуг и в экстренных службах<sup>109</sup>.

- Экономический и общественный стресс, вызванный пандемией, а также необходимость самоизоляции, усилили напряжение и способствовали повышению риска домашнего насилия. Рост случаев домашнего насилия зафиксирован во всем мире<sup>110</sup>. В нормах, относящихся к насилию и домогательствам, содержится призыв принимать соответствующие меры для смягчения последствий бытового насилия для сферы труда<sup>111</sup>. Дом стал рабочим местом для большого числа работников, в связи с чем решение проблемы домашнего насилия и его воздействия на сферу труда, а также признание его разрушительных последствий, особенно для женщин, стало еще более важным и неотложным.
- В этом контексте государства-члены МОТ должны уделять особое внимание вопросам предотвращения и устранения последствий насилия и домогательств в качестве центрального момента национальных планов, связанных с пандемией COVID-19<sup>112</sup>. Для этого необходимо в правовом и политическом реагировании на пандемию выдвинуть на первый план меры по содействию и обеспечению ликвидации насилия и домогательств в сфере труда на всех уровнях экономики<sup>113</sup>.

---

<sup>109</sup> П. 9 Рекомендации 206.

<sup>110</sup> Бриф UNWOMEN «[COVID-19 и ликвидация насилия в отношении женщин и девочек](#)», апрель 2020.

<sup>111</sup> Ст. 10 Конвенции 190 и п. 18 Рекомендации 206.

<sup>112</sup> В этой связи следует обратить внимание на часть IV («Защита и предотвращение») Конвенции 190.

<sup>113</sup> Общий доклад КЭПКР, п. 82.



## Право на отпуск и особые формы организации труда

### Полагается ли работникам оплачиваемый отпуск по временной нетрудоспособности?

- Работники, заразившиеся COVID-19, должны иметь право на отпуск по временной нетрудоспособности или пособие по болезни, если они не могут работать, для компенсации временной потери заработка<sup>114</sup>.

### Что происходит при отсутствии на работе в связи с карантином?

- Работники, отсутствующие на рабочем месте в связи с нахождением на карантине или с прохождением профилактических процедур или лечения, выплата заработной платы которым приостановлена, должны получать денежное пособие (выплаты по больничному листу), [согласно Рекомендации 1969 г. о медицинской помощи и пособиях по болезни \(№ 134\)](#)<sup>115</sup>.

### Что происходит, если болен член семьи работника?

- Работник с семейными обязанностями в отношении находящегося на его иждивении ребенка или другого ближайшего родственника, который нуждается в его уходе или помощи, должен иметь возможность получения отпуска в случае болезни этого члена семьи, в соответствии с [Рекомендацией 1981 г. о равном обращении и равных возможностях для работников с семейными обязанностями \(№ 165\)](#)<sup>116</sup>.
- Когда это обосновано и практически осуществимо, при организации посменной работы и при назначении на работу в ночную смену следует принимать во внимание особые потребности работников, в том числе

---

<sup>114</sup> См., в частности, часть III Конвенции 130 и часть III Конвенции 102.

<sup>115</sup> П. 8 [Рекомендации 1969 г. о медицинской помощи и пособиях по болезни \(№ 134\)](#).

<sup>116</sup> П. 23(1) и (2) [Рекомендации 1981 г. о равном обращении и равных возможностях для работников с семейными обязанностями \(№ 165\)](#).





потребности, связанные с выполнением семейных обязанностей<sup>117</sup>. Следует также предусматривать оказание помощи работникам, которые должны ухаживать за больными иждивенцами<sup>118</sup>.

## Можно ли требовать, чтобы работник использовал свой отпуск?

- Работодатель не должен *в одностороннем порядке* требовать от работников использовать их ежегодный отпуск в случае принятия решения о необходимости прекращения работы для предотвращения распространения инфекции: [Конвенция 1970 г. об оплачиваемых отпусках \(пересмотренная\) \(№ 132\)](#) предусматривает, что период предоставления отпуска определяется работодателем после консультаций с работником. При определении этого периода следует учитывать требования работы и возможности для отдыха<sup>119</sup>.

## Затрагивают ли международные трудовые нормы вопросы удаленной работы/работы из дома?

- Временный переход к удаленной работе/работе из дома используется для сдерживания распространения вируса многими предприятиями и организациями, и во многих странах были приняты соответствующие законы. МТН не содержат конкретных положений относительно удаленной работы. Однако КЭПКР затронул этот вопрос в рамках [Общего обзора актов о](#)

---

<sup>117</sup> П. 19 Рекомендации 165.

<sup>118</sup> П. 10 Рекомендации 134.

<sup>119</sup> Ст. 10 [Конвенции 1970 г. об оплачиваемых отпусках \(пересмотренной\) \(№ 132\)](#). КЭПКР в своем Общем обзоре 1984 г. подчеркивал, что цель отпуска – предоставить работникам минимальный период для отдыха и досуга – наилучшим образом достигается, когда отпуск предоставляется в наиболее удобное для работника время (п. 275).



[рабочем времени](#)<sup>120</sup>, а также в последнем [Общем обзоре по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях](#)<sup>121</sup>.

## Затрагивают ли международные трудовые нормы вопросы эргономики?

- Для многих работников переход к удаленной работе был внезапным и заставил обратить внимание на важность безопасных и здоровых условий удаленного труда в том числе на важность правильного оборудования удалённого рабочего места. Эта быстрая перемена привлекла повышенное внимание к вопросам эргономики, поскольку многим удаленным работникам пришлось работать из дома, где не было надлежащим образом оборудованного рабочего места.
- В настоящий момент международные трудовые нормы не содержат полноценных положений, специально касающихся защиты работников от вреда эргономического характера<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> В этом Общем обзоре КЭПКР отмечает, что влияние информационных и коммуникационных технологий на организацию труда, а также на продолжительность и организацию рабочего времени постоянно возрастает, что способствует развитию удаленной работы и стиранию границ между периодами работы и отдыха. Признавая, что такие способы организации труда могут давать преимущества как работникам, так и работодателям, Комитет отмечает, что они имеют и недостатки, в том числе слияние рабочего и нерабочего времени и времени отдыха, непредсказуемость рабочего времени, неустойчивость дохода и стресс, связанный с ощущением постоянной необходимости быть на связи с работой. Комитет подчеркнул важность регулирования этих вопросов национальным законодательством и учета как интересов работников в связи с их физическим и психическим здоровьем и балансом работы и личной жизни, так и потребностей предприятий в отношении гибкости. Комитет также указал, что необходимо прилагать усилия для обеспечения эффективного планирования и учета рабочего времени удаленных работников с целью разграничения времени работы и отдыха. Он также отметил, что необходимо обучение и повышение информированности как работодателей, так и работников по вопросам удаленной работы с тем, чтобы все заинтересованные стороны понимали риски, связанные с таким видом организации труда. И наконец, Комитет указал, что необходимо прикладывать усилия, чтобы в рамках консультаций с социальными партнерами находить инновационные решения для обеспечения соблюдения норм, касающихся рабочего времени, в отношении такого вида работы (пп. 854 и 922 [Общего обзора актов о рабочем времени](#)).

<sup>121</sup> См. пп. 614-623 в [Общем обзоре по содействию занятости и достойному труду в меняющихся условиях](#), в которых идет речь как о преимуществах, так и о недостатках удаленной работы.

<sup>122</sup> Вопрос эргономики затрагивается в [Конвенции 1985 г. о службах гигиены труда \(№ 161\)](#), в которой консультирование по вопросам эргономики и сотрудничества в предоставлении информации, переподготовке



## Регулируют ли международные трудовые нормы работу частных агентств занятости?

- Во время пандемии и после нее миллионы работников потеряли работу и источники дохода или потеряют их. В наиболее пострадавших отраслях<sup>123</sup> во многих странах в связи с локдауном сильно сократился наём работников через частные агентства занятости (ЧАЗ). В то же время в других отраслях<sup>124</sup> происходит обратное: они стараются продолжать свою деятельность и срочно нуждаются в работниках, которых нередко нанимают через ЧАЗ. [Конвенция 1997 г. о частных агентствах занятости \(№ 181\)](#) и соответствующая ей Рекомендация (188) дают основные ориентиры для деятельности в быстро меняющихся обстоятельствах.
- Этими актами признается роль<sup>125</sup>, которую ЧАЗ могут играть на хорошо функционирующем рынке труда. Аналогично, Конвенция 1948 г. об

---

и обучении в сфере эргономики находится в перечне функций служб гигиены труда (ст. 5 Конвенции 161). Существующие нормы упоминают и заболевания опорно-двигательного аппарата (п. 2.3 Приложения к [Рекомендации 2002 г. о перечне профессиональных заболеваний \(№ 194\)](#). Нормы МОТ касаются также переноски тяжестей вручную ([Конвенция 1967 г. о максимальном грузе, допустимом для переноски одним работником \(№ 127\)](#) и [Рекомендация 1967 г. о максимальном грузе, допустимом для переноски одним работником \(№ 128\)](#)), однако эти нормы были пересмотрены [Трехсторонней рабочей группой по механизму пересмотра норм](#) и считаются ограниченными по своему охвату и не вполне соответствующими новым научным разработкам в эргономике. Этот пробел в регулировании может быть преодолен в будущем в рамках нового акта или актов, касающихся человеческого фактора и эргономики (см. [Повестку дня Международной конференции труда 2020 г.](#) (GB.338/INS/2/1), пп. 41-44).

<sup>123</sup> К наиболее пострадавшим отраслям относятся производство, туризм, гостиницы и рестораны, строительство и торговля непродовольственными товарами.

<sup>124</sup> Недостаток работников испытывают здравоохранение, транспорт, логистические услуги и торговля продовольственными товарами.

<sup>125</sup> См. Преамбулу к Конвенции. Ст. 1 Конвенции 181 определяет частные агентства занятости как любое физическое или юридическое лицо, предоставляющее услуги, направленные на выравнивание предложения рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать, а также услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны (которая может быть физическим или юридическим лицом, и которую называют «предприятием-пользователем»), устанавливающим рабочие задания и контролирующим их выполнение, и услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом, такие как предоставление информации, профессиональная подготовка и другие связанные с занятостью услуги. Это определение охватывает так называемые «треугольные» отношения, при которых ЧАЗ



организации службы занятости (№ 88) напоминает о ключевой обязанности бесплатной государственной службы занятости наилучшим образом организовывать рынок труда, в том числе путем обеспечения эффективного поиска и найма работников, помощи в подборе работников на определенные позиции, предоставления профессиональной подготовки и ориентации, и сбора информации о потребностях рынка труда, а также сотрудничества по вопросам страхования от безработицы и помощи безработным<sup>126</sup>. Конвенция 181 и Рекомендация 188 говорят о необходимости сотрудничества между ЧАЗ и государственной службой занятости (ГСЗ), одновременно подчеркивая важность защиты работников, пользующихся услугами ЧАЗ, от злоупотреблений, к которым могут относиться не соответствующая действительности реклама или трудоустройство работников на опасную работу или на работу, где они могут подвергаться ненадлежащему обращению и дискриминации<sup>127</sup>. Конвенция призывает с учетом мнения представителей работодателей и работников принимать меры для определения условий деятельности ЧАЗ на основании системы лицензирования и регулирования.

- Конвенция гласит, что такие агентства, как правило, не должны взыскивать с работников прямо или косвенно никакие гонорары или другие сборы<sup>128</sup>. Также в конвенции подчеркивается важность того, чтобы ЧАЗ имели возможность предоставлять особые услуги или осуществлять целевые

---

берет людей на работу с целью предоставления их в распоряжение предприятий-пользователей, обычно на условиях временной или срочной занятости (ст. 1(b)).

<sup>126</sup> Ст. 14 Конвенции 181 и пп. 16-17 Рекомендации 188. См. также ст. 1(2), 6-7 и 11 [Конвенции 1948 г. об организации службы занятости \(№ 88\)](#).

<sup>127</sup> Пп. 4-8 Рекомендации 188.

<sup>128</sup> Ст. 7(1) Конвенции 181 запрещает взимать сборы. В пп. 2 и 3 статьи 7 разъясняются обстоятельства, при которых разрешается делать исключения для определённых категорий работников и определенных видов услуг, предоставляемых ЧАЗ: (1) в интересах соответствующих работников и (2) после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Дополнительную информацию по сборам и оплате найма см.: [Общие принципы и процедуры справедливого найма; определение сборов и оплаты найма](#), МОТ (2019).



программы, направленные на оказание содействия находящимся в наиболее неблагоприятном положении трудящимся в поиске работы<sup>129</sup>. Конвенция также говорит о необходимости мер для обеспечения адекватной защиты работников-мигрантов, трудоустроенных через ЧАЗ. Работники, трудоустроенные ЧАЗ на предприятия-пользователи, должны получать адекватную защиту своих трудовых прав, в том числе права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, на минимальную зарплату, на соблюдение режима рабочего времени и другие условия труда, независимо от того, кто отвечает за соблюдение прав – ЧАЗ или предприятие-пользователь.

## **Гибкость международных трудовых стандартов при чрезвычайных обстоятельствах**

МТН свойственна гибкость и способность адаптироваться к разным ситуациям. Они дают возможность гибко действовать в форс-мажорных или чрезвычайных ситуациях, например, в отношении рабочего времени или принудительного труда.

### **Что происходит с обычной продолжительностью рабочего времени во время чрезвычайных ситуаций национального масштаба?**

- [Рекомендация 1962 г. о сокращении продолжительности рабочего времени \(№ 116\)](#) гласит, что компетентная власть или орган в каждой стране должны определить условия и пределы, в которых могут быть допущены исключения из нормальной продолжительности рабочего времени в случае форс-мажора, а также при необычном увеличении рабочей нагрузки или для наверстывания времени, потерянного при общих остановках работы,

---

<sup>129</sup> Ст. 5 Конвенции 181.



вызванных катастрофами и в случае чрезвычайных ситуаций национального масштаба<sup>130</sup>.

## Есть ли исключения в отношении принудительного труда во время эпидемии?

- В соответствии с нормами МОТ (в частности, с [Конвенцией 1930 г. о принудительном или обязательном труде \(№ 29\)](#)), принудительный труд не включает любую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях эпидемий, ставящих под угрозу под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения<sup>131</sup>.
- Однако в этих исключительных случаях принудительный труд не может использоваться произвольно и без надзора со стороны компетентных органов власти. Продолжительность и масштаб принудительной службы, а также цели ее использования, должны быть строго ограничены требованиями ситуации<sup>132</sup>.
- Ограничение гражданских свобод может и более широко влиять на право граждан выражать политические взгляды и взгляды, не совпадающие с общепринятыми. Здесь имеет смысл упомянуть [Конвенцию 1957 г. об упразднении принудительного труда \(№ 105\)](#)<sup>133</sup>, которая защищает лиц, выражающих «политические взгляды или идеологические убеждения, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе», от наказания в виде принудительного труда, в том числе принудительного труда в трудовых лагерях. Рассматривая практическое применение чрезвычайных мер, МОТ пришла к выводу, что такие ограничения должны применяться только в особо тяжелых

---

<sup>130</sup> П. 14(b)(iii)-(vi) [Рекомендация 1962 г. о сокращении продолжительности рабочего времени \(№ 116\)](#).

<sup>131</sup> Ст. 2(2)(d) [Конвенции 1930 г. о принудительном или обязательном труде \(№ 29\)](#).

<sup>132</sup> [Общий обзор основополагающих конвенций по трудовым правам в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации](#), МОТ, 2012, п. 280. Аналогичное мнение было высказано КЭПКР в его Общем докладе, п. 78.

<sup>133</sup> Ст. 1(а) Конвенции 105. См. также Общий доклад КЭПКР 2021 г., п. 78.



обстоятельствах, представляющих собой чрезвычайную ситуацию в строгом смысле этого термина. Кроме того, принимаемые меры должны быть ограничены по времени и масштабу до абсолютно необходимых в условиях конкретной чрезвычайной ситуации<sup>134</sup>.

- Также, как подчеркивает КЭПКР, следует уделять особое внимание людям, живущим в бедности, особо подверженным принуждению и риску вследствие пандемии стать жертвой принудительного труда, в том числе торговли людьми, долговой кабалы и других его форм. Уязвимость людей, уже находившихся в ситуации принудительного труда или подвергавшихся риску такого труда до пандемии COVID-19, в том числе людей, оказывавшихся в ситуациях, сходных с рабством, подвергавшихся дискриминации, маргинализации и не имевших или имевших ограниченную социальную и трудовую защиту, также возрастает в нынешних обстоятельствах<sup>135</sup>.

## Особые категории работников и отрасли

### Как защищены работники здравоохранения?

- Работники здравоохранения подвержены особому риску заражения различными заболеваниями, в том числе COVID-19. [Конвенция 1977 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 149\)](#) содержит призыв к правительствам при необходимости предпринимать усилия для улучшения существующих законов и правил производственной безопасности и гигиены путем их адаптации к особому характеру сестринского труда и среды, в которой он осуществляется<sup>136</sup>.
- [Рекомендация 1977 г. о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 157\)](#) посвящена охране здоровья сестринского персонала на

---

<sup>134</sup> См. пп. 302-304 [Общего обзора 2012](#) (op. cit.).

<sup>135</sup> Общий доклад КЭПКР 2021, п. 77.

<sup>136</sup> Ст. 7 [Конвенции 1977 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 149\)](#).



рабочих местах и содержит призыв принимать все возможные меры, чтобы сестринский персонал не подвергался особой опасности. Если такая особая опасность неизбежна, следует принять меры для сведения ее до минимума, в том числе путем предоставления защитной одежды, сокращенного рабочего дня, более частых перерывов для отдыха, временного удаления от опасности и финансовой компенсации в случае заражения<sup>137</sup>. Кроме того, МТН, связанные с насилием и домогательствами, предусматривают принятие мер для тех занятий и видов организации труда, где насилие и домогательства могут быть более вероятны, в том числе в сфере здравоохранения и экстренных службах<sup>138</sup>.

## Какие права имеют домашние работники?

- Домашние работники и лица, осуществляющие уход за другими людьми, могут подвергаться особенно высокому риску заражения COVID-19 и часто не имеют адекватного доступа к медицинским услугам или социальной защите.
- [Конвенция 2011 г. о достойном труде домашних работников \(№ 189\)](#) гласит, что каждый домашний работник имеет право на безопасные и здоровые условия труда, и что необходимо принимать действенные меры с должным учетом специфики домашнего труда в целях обеспечения охраны труда и здоровья домашних работников<sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> П. 49 [Рекомендации 1977 г. о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 157\)](#). В [Руководстве МОТ по достойному труду в экстренных службах](#) 2018 г. говорится о необходимости защищать работников экстренных служб, в том числе работников служб скорой помощи, от заражения инфекционными заболеваниями: «Важно проводить мониторинг и оценивать прогресс в разработке систем реагирования, национальной политики безопасности и гигиены работников [экстренных служб], мер по предотвращению распространения инфекционных заболеваний (в частности, среди работников скорой медицинской помощи), изучению протоколов относительно насилия и домогательств на рабочем месте и предоставлению [средств индивидуальной защиты]».

<sup>138</sup> П. 9 Рекомендации 206.

<sup>139</sup> Ст. 13 [Конвенции 2011 г. о достойном труде домашних работников \(№ 189\)](#).





- Государства-члены МОТ, рассматривающие вопрос о проведении медицинских анализов в отношении домашних работников, должны, согласно Рекомендации 2011 о достойном труде домашних работников (№ 201), принимать во внимание целесообразность:

(a) предоставления медицинской информации членам домохозяйств и домашним работникам, относительно состояния здоровья и возможных болезней, которые могут потребовать проведения медицинских анализов с учетом конкретных национальных условий;

(b) доведения до сведения членов домохозяйств и домашних работников информации относительно добровольной сдачи анализов, лечения, а также способов поддержания нормального состояния здоровья и санитарии, соответствующих инициативам в сфере здравоохранения для общества в целом;

(c) распространения информации, в должной мере адаптированной к специфике домашнего труда, относительно связанных с работой медицинских анализов<sup>140</sup>.

- Государства-члены МОТ должны, кроме того, обеспечивать соблюдение в ходе проведения связанных с работой медицинских анализов принципа конфиденциальности личных данных и выполнения норм МОТ и других соответствующих международных норм защиты данных. Это будет способствовать предотвращению дискриминации в связи с проводимыми процедурами<sup>141</sup>.

## Морское судоходство

Согласно проведенным подсчетам, сотни тысяч моряков сегодня нуждаются в немедленной репатриации в связи истечением срока командировки, которая в

---

<sup>140</sup> П. 4 [Рекомендации 2011 г. о достойном труде домашних работников \(№ 201\)](#).

<sup>141</sup> П. 3 [Рекомендации 2011. См. также Свод правил МОТ по защите персональных данных работников, 1997](#).

некоторых случаях продолжается уже более 17 месяцев, часто без увольнений на берег и/или медицинского обслуживания, и такое же количество моряков срочно должно сменить их на судах. Переутомление моряков создает огромный риск для их физического и психического здоровья, а также для безопасности навигации, защиты и охраны морской среды<sup>142</sup>.

Резолюции, принятые Генеральной ассамблеей ООН<sup>143</sup>, Административным советом МОТ<sup>144</sup> и Комитетом по безопасности на море Международной морской организации (ИМО)<sup>145</sup>, содержат призыв к государствам-членам МОТ считать моряков работниками ключевой отрасли в целях обеспечения безопасного и беспрепятственного перемещения на судно и с судна, предоставления увольнений на берег и, при необходимости, медицинского обслуживания на берегу.

МОТ опубликовала обновленный вариант [Информационного сообщения](#) по вопросам труда в морском судоходстве и COVID-19<sup>146</sup>, касающийся отдельных аспектов выполнения [Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве \(с поправками\)](#) в контексте пандемии. Этот документ отражает [Общие замечания](#) КЭПКР<sup>147</sup>, а также заявления членов Специального трехстороннего комитета

---

142 Общие замечания по вопросам, связанным с применением Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве 2006 г. во время пандемии COVID-19, принятые на 91-й сессии КЭПКР (ноябрь-декабрь 2020 г.), МОТ, 2020.

143 См. [Резолюцию A/RES/75/17](#) Генеральной ассамблеи ООН по международному сотрудничеству по вопросам проблем, с которыми столкнулись моряки в результате пандемии COVID-19 в отношении поддержки глобальных сетей поставок.

144 См. [Резолюцию](#) Административного совета МОТ по вопросам труда в морском судоходстве и пандемии COVID-19.

145 См. Резолюцию MSC.473 (ES.2), содержащую рекомендации по замене команды, обеспечению доступа к медицинской помощи и перемещению моряков во время пандемии COVID-19.

146 Информационное сообщение по вопросам труда в морском судоходстве в связи с коронавирусом (COVID-19) – дополненная версия 3.0 (3 февраля 2021 г.).

147 Общие замечания КЭПКР о применении Конвенции о труде в морском судоходстве во время пандемии COVID-19, принятые КЭПКР на его 91-й сессии (ноябрь-декабрь 2020), МОТ, 2020. В этих Общих замечаниях приняты во внимание комментарии, полученные от Международной федерации транспортников (ITF) и Международной палаты судоходства (ICS) на основании ст. 23 Устава МОТ,

Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве, опубликованные соответственно 31 марта 2020 г.<sup>148</sup>, 1 октября 2020 г.<sup>149</sup> и 15 декабря 2020 г.<sup>150</sup>, по вопросам COVID-19.

Информационное сообщение содержит, в частности, руководство по правам моряков в сфере безопасности и гигиены во время вспышки заболевания, по праву на увольнение на берег, по условиям продления трудовых отношений с моряками, по праву на репатриацию и по соответствующим обязанностям государств флага, государств порта и государств, предоставляющих рабочую силу.

Положительные примеры по этим вопросам можно найти в [Бриффе МОТ по COVID-19 и морскому судоходству и рыболовству](#), дающем полноценное представление о действиях государственных органов, социальных партнеров и международных организаций в условиях кризиса.

## **Как обеспечить защиту работников-мигрантов?**<sup>151</sup>

КЭПКР считает распространение мер реагирования на кризис и восстановления после него самым эффективным способом защиты основополагающих прав работников-мигрантов и членов их семей, а также недопущения ксенофобии и стигматизации, которые препятствуют сдаче анализов мигрантами и их лечению и таким образом затрудняют борьбу с вирусной инфекцией<sup>152</sup>. Рекомендация 2017 г. о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205) предлагает государствам-членам МОТ принимать

---

а также ответы, полученные от правительств разных стран. Общие замечания касаются ряда вопросов, поднятых в связи с выполнением Конвенции о труде в морском транспорте 2006 г. во время нынешнего кризиса.

<sup>148</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/statement/wcms\\_740130.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_740130.pdf).

<sup>149</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/statement/wcms\\_756782.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_756782.pdf).

<sup>150</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/statement/wcms\\_764724.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_764724.pdf).

<sup>151</sup> Рекомендации для лиц, отвечающих за принятие политических решений, и для членов МОТ можно найти в бриффе по политике МОТ [«Защита работников-мигрантов во время пандемии COVID-19»](#). Приложение к Общему обзору КЭПКР: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 265.

<sup>152</sup> Приложение к Общему обзору КЭПКР: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 265. См. также брифы МОТ по вопросам политики относительно защиты прав [работников-мигрантов](#) и защиты прав беженцев и [других вынужденных переселенцев](#) во время пандемии COVID-19.

конкретные меры для защиты мигрантов, пострадавших в результате кризиса, и призывает обеспечить равенство возможностей и обращения для всех работников-мигрантов в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда<sup>153</sup>.

### **Медицинское обслуживание и проведение анализов**

- Согласно [Конвенции 1949 г. о работниках-мигрантах \(пересмотренной\) \(№ 97\)](#), органы государственной власти должны иметь соответствующие медицинские службы для работников-мигрантов. Эти службы отвечают за проведение медицинских анализов, например, на COVID-19, и за то, чтобы работникам-мигрантам и членам их семей уделялось адекватное внимание со стороны медиков и предоставлялись хорошие гигиенические условия на момент отъезда, в пути и в стране назначения<sup>154</sup>.

### **Информация о гигиенических условиях и рисках, и о защите здоровья работников-мигрантов**

- Работники-мигранты часто проживают совместно или собираются большими группами на временных пунктах сбора или в тренинговых центрах, в общежитиях или лагерях. При пребывании в таких группах трудно соблюдать правила предотвращения COVID-19, например, социальную дистанцию<sup>155</sup>.
- [Рекомендация 1975 г. о работниках-мигрантах \(№ 151\)](#) предусматривает, что должны приниматься все соответствующие меры для того, чтобы избежать любой особой опасности для здоровья, которой могут подвергаться работники-мигранты<sup>156</sup>.
- Органы власти должны иметь компетентную и бесплатную службу помощи работникам-мигрантам, снабжающую их точной информацией<sup>157</sup>.  
Предоставляемые услуги должны включать консультации для мигрантов и

---

<sup>153</sup> П. 26 и 27 Рекомендации 205.

<sup>154</sup> Ст. 5 [Конвенции 1949 г. о работниках-мигрантах \(пересмотренной\) \(№ 97\)](#).

<sup>155</sup> Приложение к Общему обзору КЭПКР 2020 г.: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 258.

<sup>156</sup> П. 20 Рекомендации 1975 г. о работниках-мигрантах (№ 151).

<sup>157</sup> Ст. 2 Конвенции 97.



членов их семей (на понятном им языке) относительно санитарных условий места назначения<sup>158</sup>.

- Работодатели должны принимать все возможные меры для того, чтобы работники-мигранты полностью понимали инструкции, предупреждения, условные обозначения и другие знаки на рабочем месте, относящиеся к технике безопасности и гигиене труда, в том числе связанные с COVID-19<sup>159</sup>.

### **Социальное обеспечение и предоставление денежных пособий и медицинской помощи**

- Работники-мигранты, законно находящиеся на территории государства, и члены их семей должны иметь такие же права, как граждане этого государства, на социальное обеспечение и получение пособий (денежных или в натуральной форме, включая медицинскую помощь)<sup>160</sup>.
- Работники-мигранты, незаконно работавшие или незаконно проживающие на территории страны, а также члены их семей, также пользуются равенством обращения в отношении прав социального обеспечения, связанных с их прошлой работой<sup>161</sup>.
- В этой связи ряд стран распространили на работников-мигрантов национальные меры поддержки или приняли специальные новые программы для мигрантов, в том числе программы экономической помощи и меры, направленные на сохранение занятости граждан и работников-мигрантов<sup>162</sup>.

---

<sup>158</sup> П. 5(2) [Рекомендации 1949 г. о работниках-мигрантах \(пересмотренной\) \(№ 86\)](#).

<sup>159</sup> П. 22 Рекомендации 151.

<sup>160</sup> Ст. 69(1)(b) Конвенции 97 и ст. 10 Конвенции 143. При этом, согласно ст. 6(1)(b)(ii), национальным законодательством могут устанавливаться специальные положения относительно полной или частичной выплаты пособий из государственных фондов. Ст. 68 Конвенции 102 также устанавливает принцип равного обращения с гражданами страны и жителями, не являющимися ее гражданами, в отношении социального обеспечения, тогда как в Рекомендации 202 не делается различий между этими категориями и предлагается предоставлять доступ к базовым гарантиям получения дохода и основным видам медицинского обслуживания всем жителям страны и всем детям (пп. 4 и 5). См. также [Общий обзор по содействию справедливой миграции](#), п. 390.

<sup>161</sup> Ст. 9 Конвенции 143. См. также [Общий обзор по содействию справедливой миграции](#), п. 313.

<sup>162</sup> Приложение к Общему обзору КЭПКР: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», пп. 260-262.



## Право на проживание в стране в случае нетрудоспособности и потери работы

- Меры, ограничивающие передвижение между странами, принятые во многих случаях в рамках усилий по предотвращению распространения COVID-19, сильно сказались на положении работников-мигрантов. Многие страны закрыли свои границы и усилили пограничный контроль, что поставило в сложное положение работников-мигрантов, в ряде случаев вынуждая их покинуть страну проживания<sup>163</sup>. Работники-мигранты, имеющие право на постоянное проживание в стране, и члены их семей не должны высылаться из страны на том основании, что данный мигрант не в состоянии продолжать исполняемую им работу по болезни (включая COVID-19), кроме тех случаев, когда работник сам этого желает, или если это предусматривается в международном соглашении<sup>164</sup>.
- Кроме того, работники-мигранты, законно проживавшие на территории страны с целью работы, не должны рассматриваться как лица, находящиеся на незаконном положении только из-за факта потери занятости (например, в результате экономических последствий COVID-19)<sup>165</sup>. Потеря работы сама по себе не влечет отмены вида на жительство или разрешения на работу<sup>166</sup>. Работнику-мигранту при потере работы должно предоставляться достаточное время для нахождения другой работы, соответственно должен продлеваться и его вид на жительство<sup>167</sup>.
- Работники-мигранты пользуются равенством обращения в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы или временной работы в случае безработицы, и возможности переподготовки<sup>168</sup>.

---

<sup>163</sup> Приложение к Общему обзору КЭПКР: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 258.

<sup>164</sup> Ст. 8 Конвенции 97. КЭПКР подчёркивает, что обеспечение возможности проживания в стране для постоянных мигрантов и членов их семей в случае болезни или травмы является одним из важнейших положений Конвенции 97. См. Общий обзор по содействию справедливой миграции 2016 г., п. 455.

<sup>165</sup> Ст. 8(1) [Конвенции 1975 г. о работниках-мигрантах \(№ 143\)](#).

<sup>166</sup> Там же.

<sup>167</sup> П. 31 Конвенции 151.

<sup>168</sup> Ст. 8(2) Конвенции 143.



- В общем случае, если работник-мигрант прибыл в страну на законных основаниях, органы власти этой страны должны, насколько это возможно, воздерживаться от выдворения этого работника или членов его семьи за пределы страны в связи с его неспособностью содержать себя или с ситуацией на рынке труда<sup>169</sup>.
- В этой связи в некоторых странах были приняты такие меры, как продление разрешений на работу или предоставление амнистии работникам-мигрантам<sup>170</sup>.

### Расходы на возвращение

В случае высылки из страны работник и его семья, согласно [Конвенции 1975 г. о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения \(№ 143\)](#), не должны нести расходов<sup>171</sup>. Это относится и к работникам-мигрантам, въехавшим на территорию страны по государственным программам, которые по независящим от них причинам не в состоянии получить работу, для которой были завербованы (например, в связи с заболеванием COVID-19)<sup>172</sup>.

### Какую роль нормы МОТ могут играть в защите коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, во время пандемии?

- Ряд факторов делает коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, особенно уязвимыми по отношению к COVID-19 и его социально-экономическим последствиям. Более 86% из 476,6 миллионов представителей этих народов во всем мире работает в неформальной экономике, что нередко

---

<sup>169</sup> Если иное не предусмотрено соглашением, заключенным со страной, из которой эмигрировал работник. П. 18 (2) Рекомендации 86 содержит перечень конкретных положений, которые должны включаться в такие соглашения между страной эмиграции и страной иммиграции. См. также п. 30 Рекомендации 151.

<sup>170</sup> Приложение к Общему обзору: «Содействие занятости и достойному труду в меняющихся условиях», п. 259.

<sup>171</sup> Ст. 9(3) Конвенции 143.

<sup>172</sup> Ст. 9 Приложения II к Конвенции 97.





сопряжено с плохими условиями труда и недостаточной социальной защищенностью, а риск крайней бедности для них почти в три раза выше. Это сопровождается ограниченной доступностью адекватного медицинского обслуживания и средств гигиены<sup>173</sup>. В контексте пандемии COVID-19 КЭПКР подчеркнул, что вопрос уязвимого положения, в котором оказались коренные народы, требует безотлагательного решения. Он также призвал правительства стремиться обеспечить коренным народам эффективную и адекватную их культуре защиту от пандемии COVID-19 и ее последствий<sup>174</sup>.

- КЭПКР также обратил внимание на то, что в выработке мер противодействия кризису правительства должны руководствоваться [Конвенцией 1989 г. о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах \(№ 169\)](#)<sup>175</sup>. Эта конвенция предполагает принятие конкретных мер для защиты индивидуальных и коллективных прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Она требует создавать институты и механизмы и предпринимать скоординированные и систематические меры для обеспечения участия представителей этих народов в решении вопросов, связанных с реализацией их прав<sup>176</sup>. В нынешних исключительных обстоятельствах обеспечение соблюдения этих прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни – это ключ к предотвращению их дальнейшего исключения и дискриминации при формулировании и осуществлении мер, связанных с COVID-19. Включение в обсуждение представительных институтов этих народов и диалог с ними имеют важнейшее значение для удовлетворения их специфических потребностей в нынешнем контексте<sup>177</sup>. Конвенция 169 представляет собой основу для принятия

---

<sup>173</sup> [«Соблюдение Конвенции о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни №169: На пути к инклюзивному, устойчивому и справедливому будущему»](#). МОТ, 2019.

<sup>174</sup> Общий доклад КЭПКР, п. 90.

<sup>175</sup> Общий доклад КЭПКР, п. 90.

<sup>176</sup> Ст. 2, 7 и 33 Конвенции 169.

<sup>177</sup> См. также п. 15(g) Рекомендации 205, в котором говорится о необходимости консультаций и участия коренных и ведущих племенной образ жизни народов в этом контексте.





инклюзивного подхода, который будет учитывать интересы всех народов<sup>178</sup>.

Применяя эту Конвенцию, органы государственной власти должны обеспечить:

- Доступ к медицинским услугам и мерам социальной защиты<sup>179</sup>;
- Консультации и участие представителей коренных народов по вопросам мер, которые могут непосредственно повлиять на них, в том числе мер, воздействие которых на эти народы может быть специфическим или непропорционально большим<sup>180</sup>;
- Защиту от дискриминации<sup>181</sup>;
- Меры смягчения трудностей, переживаемых указанными народами в связи с новыми условиями жизни и труда во время и после вспышки инфекции<sup>182</sup>;
- Защиту коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, от вредных для их здоровья условий труда<sup>183</sup>;
- Доступ к информации о пандемии, ее последствиях и мерах, принимаемых в ответ на кризис, при помощи эффективных способов коммуникации на языке, понятном представителям коренных народов<sup>184</sup>;
- Специальную защиту коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, находящихся в добровольной изоляции или являющихся кочевыми<sup>185</sup>;

---

<sup>178</sup> Общий доклад КЭПКР, п. 90.

<sup>179</sup> Ст. 24 и 25 Конвенции 169.

<sup>180</sup> Ст. 6 Конвенции 169.

<sup>181</sup> Ст. 3 Конвенции 169.

<sup>182</sup> Ст. 5 Конвенции 169.

<sup>183</sup> Ст. 20(3)(b) Конвенции 169.

<sup>184</sup> Ст. 30 Конвенции 169.

<sup>185</sup> Ст. 14 и 18 Конвенции 169.



Международная  
организация  
труда

- Защиту лиц, институтов, собственности, а также социальных, религиозных и духовных ценностей и практик коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни<sup>186</sup>.

---

<sup>186</sup> Ст. 4 и 5 Конвенции 169.