

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION

ITUC COVID-19 Briefing Key issues on the return to work\_Ru

**ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА МКП ПО**

**КЛЮЧЕВЫМ МОМЕНТАМ ВОЗВРАЩЕНИЯ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ СПАДА COVID-19**

25 мая 2020 Сайт ITUC

По мере спада пандемии COVID-19 правительства начинают ослаблять изоляцию, а рабочие места открываться. Крайне важно, чтобы в эти процессы были вовлечены профсоюзы, чтобы защитить права и безопасность трудящихся, чтобы по мере планирования восстановления и повышения устойчивости страны двигались в правильном направлении – к будущему на основе нового социального контракта.

Вирус будет продолжать существовать еще длительное время после первоначальных волн заражения, поэтому постоянная бдительность, меры по охране труда на работе имеют решающее значение для предотвращения и смягчения новых вспышек. Разработка методов лечения и вакцин имеет жизненно важное значение, но они не являются панацеей, учитывая слабость систем здравоохранения многих стран и того, что вакцины могут не обеспечивать долгосрочной защиты.

По большей части проблема распространения вируса на рабочих местах была и остается. **Надлежащая защита на рабочих местах является основным средством предотвращения дальнейшего распространения и новых вспышек.**

Чрезвычайные меры правительств, включая закрытие рабочих мест, нередко были приняты по совету органов здравоохранения. Повторное открытие рабочих мест является делом непростым и должно осуществляться с учетом не только общих рекомендаций органов общественного здравоохранения, а также стандартов и процедур охраны труда. Это важная основа для открытия, однако в рекомендациях органов общественного здравоохранения многих стран этим стандартам не уделяется достаточного внимания.

Вот почему так важно, чтобы COVID-19 был классифицирован в соответствии с национальными законодательствами об охране труда. Этот кризис также подчеркивает важность охраны труда, классифицируемой МОТ в качестве основы права на труд.

**В основе настоящих рекомендаций лежит опыт профсоюзов тех стран, которые первыми начали возвращаться к работе, и результаты опросов МКП по действиям профсоюзов в ответ на пандемию, но они также могут быть полезны в самых различных обстоятельствах во всем мире. Перечень данных рекомендаций не является исчерпывающим: их необходимо будет дополнить с учетом национальных условий**. Обращайтесь в МКП, если вам необходима более подробная информация. Соответствующие рекомендации были подготовлены МОТ.

Цель рекомендаций – выработка национальных решений по возвращению к работе, касающихся порядка организации работы в секторах в случае необходимости национальных действий.

**Десять ключевых задач, стоящих перед национальными профсоюзами**

**1. Подготовка к возвращению к работе**

Открытие рабочих мест и возвращение к работе должны проводиться, избегая «повторных волн» инфекции. В некоторых случаях оценки риска могут свидетельствовать о том, что рабочие места пока не следует открывать. Многие рабочие места и процессы необходимо будет пересмотреть, в частности те, в которых занято большее число работников, и такой пересмотр должен включать консультации с профсоюзами. Процессы и системы должны быть проверены, чтобы убедиться, что рабочие места безопасны для запуска после временного закрытия.

Возвращение к работе должно начинаться с самых необходимых функций, которые могут выполняться с необходимым социальным дистанцированием и защитой работников. Секторы и предприятия, работники которых могут работать удаленно, должны открываться позже так же, как и те, на которых в непосредственной близости находятся большие группы людей. Аналогичным образом, работники, наиболее уязвимые в силу своего возраста и состояния здоровья, не должны возвращаться к работе и страдать от потери дохода.

В то время как факты свидетельствуют о том, что от COVID-19 умирает больше мужчин чем женщин, экономические последствия и воздействие на рабочие места, например в секторах здравоохранения и ухода, несоразмерно отражаются на женщинах. Резкое увеличение насилия в отношении женщин в мире тесно связано с необходимой изоляцией. По этим и многим другим причинам профсоюзы должны учитывать гендерный аспект и, в частности, обеспечивать защиту женщин. Это означает, что женщины-члены и представители профсоюза должны быть полностью вовлечены в процесс.

**2. Социальный диалог и коллективные переговоры как жизненно важные элементы решения**

1. Для планирования, мониторинга и корректировки планов возвращения к работе должны быть созданы национальные процедуры или органы восстановления. Они должны включать социальных партнеров и иметь доступ к информации и советам экспертов. Они могут быть созданы путем расширения существующих механизмов социального диалога там, где они функционируют хорошо. Там, где их нет, их необходимо создать.
2. Важное значение, в особенности для рабочих мест, имеют отраслевые планы, предполагающие регулярный прямой контакт с общественностью. Органы и процедуры, необходимые для разработки планов, должны быть трехсторонними. Такие институты позволят социальному диалогу и коллективно-договорному регулированию охватить рабочие места без профсоюзного представительства, в особенности на малых и средних предприятиях. Глобальные федерации профсоюзов предоставят рекомендации по секторальному и субсекторальному подходам.
3. На рабочих местах профсоюзы должны участвовать в планировании возвращения к работе с учетом точки зрения работников, обеспечения защиты их безопасности и средств к существованию. Представители профсоюзов также могут контролировать осведомленность руководства в отношении точки зрения и опыта работников и их информированность о каждом этапе процесса. Всякое предприятие, не взаимодействующее с профсоюзами, ставит под угрозу жизни и трудящихся, и населения.
4. Любые изменения законодательства должны согласовываться с профсоюзами. Может иметь место необходимость во временных гибких возможностях для обеспечения эффективного и действенного возвращения к работе (например, изменение рабочего времени, численности персонала и т.д.). Но это следует делать лишь после консультаций и согласования с профсоюзами.
5. Законодательство об охране труда должно быть усилено, а число и полномочия инспекторов должны быть увеличены путем предоставления адекватных ресурсов, оборудования, обучения и оплаты труда. Профсоюзы должны обеспечить обновление законодательства и инспекций по охране труда в соответствии с требованиями мер по возвращению к работе.

**3. Охрана труда на рабочих местах**

1. Консультации с профсоюзами и представителями трудящихся (в зависимости от наличия уже существующих структур) имеют жизненно важное значение для обеспечения защиты работников в процессе возвращения к работе, а также обеспечения того, чтобы их опыт отражал решения и практику. Работники нуждаются в полной информации об опасностях и рисках, с которыми они сталкиваются, и принимаемых мерах, включая то, что они должны делать.
2. Оценка рисков должна быть осуществлена до того, как работники вернутся к работе, включать консультации с профсоюзами и постоянно контролироваться и актуализироваться. Она должна лечь в основу ясного и определенного общедоступного плана с четким распределением обязанностей и роли каждого.
3. Надлежащие и достаточные средства индивидуальной защиты должны предоставляться работникам бесплатно для того, чтобы они могли добраться до работы и во время нахождения на работе, включая соответствующие маски (в зависимости от воздействия, с которым сталкиваются работники, например, работникам здравоохранения и медицинского обслуживания потребуются маски, чтобы предотвратить воздействие, а также халаты, козырьки и т. д., а другим работникам – маски, сдерживающие распространение болезни), а также доступ к мылу, воде и дезинфицирующим средствам для рук.
4. Также жизненно важно информировать власти о наличии симптомов COVID-19 у вернувшихся к работе, гигиене на рабочих местах (включая уборку рабочего места), вентиляции на рабочих местах (принимая во внимание, что системы циркуляции воздуха могут увеличивать риск заражения) и организации социального дистанцирования.
5. Работники должны иметь право отказаться работать в условиях серьезной и неизбежной опасности без негативных для себя последствий, таких как потеря зарплаты или дисциплинарные меры. Это может потребовать внесения изменений в законодательстве, но данный принцип должен лежать в основе прав людей на охрану труда, и работники должны знать, что им будет оказана поддержка, если они воспользуются этим правом.

**4. Организация труда**

Организация труда имеет решающее значение для успешного возвращения на рабочие места и должна обсуждаться с профсоюзами на рабочих местах и на уровне предприятия, в идеале в контексте национальных и отраслевых планов, уже согласованных социальными партнерами. Вот некоторые из ключевых элементов:

1. составление расписания присутствия персонала на рабочих местах с графиком временем начала и окончания работы с целью уменьшения нагрузки на транспорт во время поездок на работу, а также одновременного присутствия работников на рабочих местах. Следует также учитывать перерывы и приемы пищи, а также оставить достаточно времени для безопасной работы вспомогательного персонала, такого как уборщицы и администрация. Линейная скорость, требования к работе и т.д. должны быть скорректированы таким образом, чтобы обеспечить защиту работников без потери заработной платы;
2. удаленная работа понадобится большинству из тех, для кого это возможно, даже в случае превращения чрезвычайных мер в долгосрочное явление. В этом случае потребуются дополнительные усилия для обеспечения того, чтобы персонала имел дома достаточные возможности для выполнения своей работы, в том числе безопасного, например, путем проведения эргономической оценки, наличия оборудования, такого как столы, стулья и компьютерная техника. Некоторые компании уже переходят на удаленную работу на долгосрочной или постоянной основе, чтобы сократить расходы. Работники не должны быть вынуждены соглашаться с этим и через профсоюзы высказывать свое мнение о том, как предприятие должно работать в будущем. Если удаленная работа становится нормой, работники должны получать справедливую компенсацию за дополнительные расходы, связанные с перемещением работы на дом в долгосрочной перспективе;
3. должно быть организовано распределение рабочих обязанностей и сокращение рабочего времени с полной оплатой труда персонала, для которого удаленная работа невозможна, а постоянное присутствие на рабочем месте не рекомендуется. Договоренности должны быть согласованы с профсоюзами, чтобы работники не остались в проигрыше;
4. оплачиваемый отпуск, включая государственную поддержку, в случае необходимости, вполне может понадобиться работникам, ухаживающим за детьми или больными родственниками, находящимся в изоляции самим или в уязвимой группе. Работодатели должны вести переговоры с профсоюзами, чтобы обязанности по уходу не навязывались персоналу, в особенности женщинам;
5. механизмы охраны психического здоровья должны обсуждаться с профсоюзами при участии специалистов по охране труда, чтобы справиться с изоляцией и страхом перед пандемией;
6. предприятиям и рабочим местам также необходима политика борьбы с домашним насилием для устранения рисков, уже выявленных во время изоляции, которые вполне могут продолжаться на этапе возвращения к работе.

**5. Поддержка дохода**

1. Правительствам следует настоятельно рекомендовать осуществлять государственную поддержку заработной платы на этапе возвращения к работе, обеспечивая гибкость, поскольку не обязательно все работники могут немедленно вернуться на оплачиваемую работу с полной занятостью, а многие сектора экономики, в основе которых лежит массовое присутствие (например, туризм, гостиничный бизнес, сценическое искусство и т.д.), может не открыться вообще в течение некоторого времени или быть настолько затронуты социальным дистанцированием, что не смогут работать экономически или с полным укомплектованием штата.
2. В частности, из-за расплывчатого режима работы станет более распространенным распределение рабочих обязанностей и сокращение рабочего времени, поэтому схемы поддержки таких процессов должны осуществляться путем государственного финансирования, которое должно также распространяться на неформальных, самозанятых и платформенных работников.
3. Постоянная поддержка дохода должна предоставляться лицам, осуществляющим уход, находящимся в изоляции или уязвимым, если они не могут рассчитывать на обычные средства поддержки.
4. Правительства должны продолжать предоставлять или увеличивать выплаты и резервы по долгам, арендной плате и ипотечным платежам, медицинским расходам, продуктам питания и т.д., являющихся следствием пандемии. Постепенное открытие экономик и рынков труда вряд ли приведет к полному или реально быстрому удовлетворению таких потребностей.

**6. Пособия по болезни и субсидирование заработной платы**

1. Заражение COVID-19 на рабочих местах должно быть включено в перечень профессиональных заболеваний, согласно Рекомендации, МОТ № 194, предусматривающей информирование, медицинскую помощь и компенсацию.
2. Независимо от типа контракта оплата труда работников должна осуществляться в полном объеме, если они не работают из-за COVID-19, как в случае подтвержденной инфекции, наличия симптомов или нахождении в тесном контакте с людьми любой категории во всех случаях, когда они должны уйти на карантин. Это не только обеспечит им защиту дохода, но и возможность не подвергать других людей заражению, будь то коллеги по работе, транспортники и другие работники или уязвимые члены семьи. Карантин должен осуществляться, по возможности, дома, а если это невозможно, – в надлежащих условиях.
3. Пособия по безработице для тех, кто не в состоянии работать из-за воздействия пандемии, должны быть продлены на столько времени, сколько это необходимо. Максимальная выплачиваемая сумма должна быть увеличена, чтобы люди не потеряли доход. Кроме того, доступ к пособиям должен быть обеспечен для таких категорий, как фрилансеры, платформенные и самозанятые работники.

**7. Проезд на работу**

Большинству работников придется использовать общественный или предоставленный работодателями транспорт, чтобы добираться на работу, но будет необходимо провести непростые дискуссии о степени приоритетности транспорта для работников служб жизнеобеспечения и тех, у кого нет альтернативы добраться пешком, на велосипеде, автомобиле или работать удаленно. Вместе с тем, по крайней мере, будет необходимо обсудить с профсоюзами работников транспорта численность, меры по социальному дистанцированию, СИЗ и другие проблемы, связанные со здоровьем и безопасностью. Для рабочих мест, обслуживаемых таким транспортом, также необходимо решить ряд вопросов:

1. при организации нерегулярного рабочего времени необходимо учитывать наличие транспорта. Задержки вследствие его переполненности должны также учитываться в рабочем времени и системе оплаты труда;
2. безопасность персонала во время поездок на работу также будет проблемой, которая потребует обсуждений на рабочих местах (например, предоставление масок и решение проблемы опасений и страхов);
3. если поездки на работу во время пандемии приведут к дополнительным расходам на персонал, которые не компенсируются государственными органами, может потребоваться компенсация со стороны работодателей.

**8. Открытие школ и ухода за детьми**

Следует проконсультироваться с профсоюзами работников образования о последствиях для здоровья и безопасности, гигиены и социального дистанцирования – для учителей и иного персонала, детей, родителей и лиц, осуществляющих уход, – при открытии школ (и процессе ухода за детьми, где возникает много подобных проблем).

Профсоюзы должны обсуждать с властями проблемы родителей детей школьного возраста с обеспечением дистанционного обучения (которое гораздо труднее организовать, когда доступ к ИКТ ограничен) и вопросы финансовой поддержки при уходе работников за детьми, которым приходится оставаться дома на протяжении дня или менее обычного учебного дня или недели.

**9. Тестирование, контроль, отслеживание**

Когда широкомасштабное тестирование, контроль и отслеживание станут возможными и надежными, то это, вероятно, станет основной проблемой в процессе возврата к работе. Правительствам следует взаимодействовать с социальными партнерами заранее, чтобы эти процессы осуществлялись таким образом, чтобы обеспечить приоритетность наиболее нуждающихся и чтобы тестирование было доступно для людей в приоритетном порядке и осуществлялось достаточно часто, чтобы позволить отслеживать ситуацию. Конфиденциальность и право трудящихся и широкой общественности на персональные данные должны стать ключевым элементом дискуссий на национальном и отраслевом уровнях, а также на рабочих местах.

**10. Международная солидарность**

1. Чистые доноры должны обеспечить поддержку зарубежной помощи в целях развития, поэтому профсоюзам необходимо будет оказывать давление на свои правительства, чтобы они делали конкретные предложения по финансированию. В частности, МКП призывает к созданию Глобального фонда социальной защиты, которому потребуются конкретные финансовые обязательства со стороны правительств.
2. Следует поощрять правительства к принятию эффективных многосторонних мер по оказанию помощи нуждающимся странам, таких как ликвидация долгов, без обязательного введения жесткой экономии или структурной перестройки, а также предоставление МВФ специальных прав заимствования.
3. Правительства должны держать границы открытыми для торговли основными материалами и обмена информацией, лекарствами и медицинским оборудованием.
4. Должны быть приняты конкретные меры по защите мигрантов и беженцев на рынке труда и обеспечению удовлетворения их особых потребностей, в том числе возможности поездок в случае необходимости. Они должны иметь равный доступ к социальному обеспечению и медицинской помощи. Необходимо также принимать меры по борьбе с предрассудками, расизмом и ксенофобией.

**Планирование восстановления, перестройки и устойчивости**

Ввиду ослабления ограничений и начала возвращения к работе мысли должны также обращены тому, что будет дальше – восстановлению, перестройке и устойчивости. МКП опубликует дополнительные материалы, посвященные этим процессам, но есть элементы, которые можно было бы внедрить на этапе возвращения к работе, чтобы правительства действовали в правильном направлении, такие как:

* схема гарантий занятости, планируемая, контролируемая и управляемая социальными партнерами, гарантирующая людям, оставшимся безработными в результате ограничений COVID-19, гарантированную минимальную шестимесячную работу с официальным обучением, оплачиваемую, по меньшей мере, в размере достойного прожиточного минимума или согласованную с профсоюзами ставку, в зависимости от того, что больше, и предложенную как можно большему числу людей, сталкивающихся с длительной безработицей, отдавая предпочтение молодежи и тем, кто находится без работы на протяжении шести месяцев и более; дополнительно, чтобы работники не перемещались; обеспечение общественной полезности и/или помощи в обезуглероживании экономики, создание новых рабочих мест, способствующих восстановлению стран; удовлетворение потребностей местного рынка труда; поощрение и защита равенства;
* профсоюзы должны обеспечить сопротивление правительств давлению со стороны корпораций с целью дерегуляции, уменьшающей способность профсоюзов защищать права трудящихся. Большинство работодателей и организаций работодателей ведут себя во время пандемии ответственно, но некоторые видят в ней возможность воспользоваться приверженностью трудящихся делу преодоления кризиса или просто давними предложениями по дерегуляции и структурному реформированию. По мере перехода к фазе восстановления, многие из подобных голосов становятся все громче, требуя жесткой экономии, чтобы заплатить за антикризисные меры и дерегуляции, чтобы «освободить» бизнес и менеджмент – вопреки свидетельствам последних сорока лет, свидетельствующим о том, что дерегуляция и жесткая экономия лишь способствуют неравенству и замедляют рост. Правительства должны управлять на благо людей, а не прибыли;
* согласованное с профсоюзами или посредством социального диалога на национальном или отраслевом уровне повышение заработной платы тех, кто стал в результате пандемии работниками переднего края чрезвычайной ситуации, но слишком часто страдавших от замораживания и даже сокращения заработной платы на протяжении прошедшего десятилетия. Постоянная и официальная занятость должна предоставляться представителям таких профессий, как самозанятые, платформенные или неформальные работниками, обеспечивая универсальный минимальный уровень защиты труда, включая охрану труда, а также достойный минимальный доход и универсальную социальную защиту. Категоризация работников как «работников жизнеобеспечения» в условиях кризиса не должна использоваться для оправдания лишения их прав, включая право на забастовку;
* некоторые изменения, имевшие место во время изоляции, являются ценными и должны стать постоянными, такие как поддержка увеличения финансирования услуг здравоохранения и по уходу; промышленный переход от военного производства к производству общественно-полезных или экологически чистых продуктов; сокращение выбросов углерода, обладающее потенциалом ликвидации выбросов углерода и осуществления амбициозных определяемых на национальном уровне вкладов в рамках Парижского соглашения; сохранение расширения прав на социальные пособия, такие как пособие по болезни, начинающиеся с первого дня и распространяющиеся на всех трудящихся.