



Август 2020 года

## Социальный диалог по вопросам охраны труда в условиях пандемии COVID-19

### Обеспечение безопасного возобновления работы

### Практические примеры

#### 1. Введение

---

На фоне распространения пандемии COVID-19 в мире многие страны стали ослаблять действие ограничительных мер и позволять людям постепенно возвращаться на рабочие места. Однако для соответствия «новой норме» требуется серьезно изменить организацию труда с тем, чтобы такое возвращение осуществлялось образом, обеспечивающим минимизацию рисков для всех участников этого процесса.

На всех континентах (хотя и далеко не во всех странах) трехсторонний и двухсторонний социальный диалог, предполагающий консультации органов власти, организаций работников и работодателей между собой, способствовал установлению режима изоляции и выработке эффективных оперативных мер, в частности, экономической помощи для защиты работников и предприятий от наиболее губительных последствий этого кризиса.<sup>1</sup> Консультации и взаимодействие такого рода между трехсторонними партнерами не менее важны для организации процесса безопасного возвращения на рабочие места.<sup>2</sup> Вопросы охраны труда занимают все большее место в повестке дня по мере того, как все больше стран, секторов и предприятий готовятся к восстановлению режима экономической открытости.<sup>3</sup> Однако применительно к этапу возвращения на рабочие места социальный диалог наблюдается реже, чем это происходило в связи с мерами, принимаемыми на начальной стадии кризиса.

Консультации компетентных государственных органов с представителями работников и предприятий нужны для решения любых вопросов, которые касаются производства, и пандемия COVID-19 здесь не является исключением. В настоящей информационной записке приводятся примеры использования социального диалога на различных уровнях и в различных регионах для организации безопасного возвращения людей на рабочие места. Они демонстрируют эффективность социального диалога для принятия наиболее оптимальных решений в складывающихся условиях, укрепления уверенности и доверия к принимаемым мерам, а также разработки мер, гарантирующих всем безопасное возвращение на работу. Органы власти и социальные партнеры могут почерпнуть из этого опыта вдохновение для себя, адаптируя и применяя его в условиях своих стран.

<sup>1</sup> См., например: [Необходимость социального диалога в связи с кризисом, вызванным COVID-19](#), Справка по вопросам политики, Женева, май 2020 года; [Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Обновленные оценки и анализ](#), 5-й выпуск, МОТ, Женева, 30 июня 2020 года; and [Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions](#), ILO Policy Brief on COVID-19, Geneva, 2020

<sup>2</sup> Подробнее см.: [Безопасное возвращение на рабочие места в условиях пандемии COVID-19](#), Аналитическая записка МОТ, Женева, май 2020 года.

<sup>3</sup> Подробнее см.: [Negotiation the return to work](#), IndustriALL, June 2020 and IOE President - Welcome remarks at IOE Digital Conference on Back to Work Policies, 6 May 2020

## 2. Роль международных трудовых норм

Большинство норм МОТ регулируют участие представителей работников и работодателей в разработке и реализации мер и программ в сфере труда<sup>4</sup>, а некоторые касаются непосредственно социального диалога.<sup>5</sup>

Основные нормы МОТ в области охраны труда закреплены [Конвенцией 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере \(№ 155\)](#) и [Конвенцией 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда \(№ 187\)](#).<sup>6</sup> Обе конвенции призывают проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников в целях разработки национальной политики, систем и программ охраны труда. В принятой в 2019 году [Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда](#) указано, что здоровые и безопасные условия труда являются основополагающим фактором обеспечения достойного труда.

[Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#) содержит призыв разрабатывать все антикризисные меры и обеспечивать их применение путем социального диалога, учитывающего гендерные аспекты, на основе признания ведущей роли организаций работодателей и работников в этом процессе.<sup>7</sup>

## 3. Социальный диалог

Социальный диалог важен всегда, а не лишь в период кризиса. Однако в условиях кризиса, когда необходимо оперативно искать решения нередко сложных проблем, он может быть особенно эффективным. В области охраны труда добиваться заключения двухсторонних соглашений между представителями работодателей и работников или трехсторонних соглашений с участием также представителей государства нередко проще, чем по другим вопросам, способным вызывать более глубокие разногласия. Советы или комитеты по охране труда (ОТ) нередко уже существуют на различных уровнях (страны, региона, предприятия); такие органы могут стать платформой для выхода из режима изоляции и подготовке к безопасному возвращению на рабочие места<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> FAQ on ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus). ILO, Geneva, 29 May 2020.

<sup>5</sup> Конвенция 1976 г. о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144), а также сопровождающая ее Рекомендация (№ 152) и Рекомендация 1960 года о консультациях в отраслевом и национальном масштабе (№ 113) содержат основные нормы для создания благоприятной среды для институционального социального диалога между государством и социальными партнерами. Для того, чтобы помочь участникам МОТ в деле их применения, МОТ опубликовала руководство под названием [Национальный трехсторонний социальный диалог](#).

<sup>6</sup> Эти Конвенции и сопровождающие их Рекомендации (№№ 164 и 197) дополняют Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001).

<sup>7</sup> См. Также публикацию МОТ [Конфликты и бедствия: возможности сотрудничества между организациями работодателей и работников](#), посвященную, в том числе, вопросам взаимодействия в кризисных ситуациях, таких как пандемия COVID-19.

Министерства труда и здравоохранения в ряде случаев совместно с социальными партнерами разрабатывали подходы к выходу из режима изоляции, проводили консультации для обсуждения и согласования конкретных мер, направленных на открытие предприятий и пресечение дальнейшего распространения или повторной вспышки вируса. Это взаимодействие между участниками сферы труда важно для того, чтобы принимаемые меры были приемлемы для работодателей и работников, находили у них поддержку и эффективно применялись на практике. Трехсторонний диалог такого рода нередко начинался на национальном уровне, а его результатом было принятие общих согласованных рекомендаций, за чем следовали дальнейшие консультации и заключение двух- или трехсторонних соглашений на уровне регионов или отраслей с учетом их специфики. Кроме того, двухсторонний диалог часто имел место на уровне предприятий.

Эта опора на многоуровневый социальный диалог соответствует четвертому принципу политики МОТ по противодействию пандемии, который называется «Поиск решений путем социального диалога».

Pillar 1	Pillar 2	Pillar 3	Pillar 4
Stimulating the economy and employment	Supporting enterprises, jobs and incomes	Protecting workers in the workplace	Relying on social dialogue for solutions

Кроме того, социальные партнеры с помощью такого диалога самостоятельно публиковали рекомендации и вспомогательные документы<sup>9</sup> для содействия безопасному возвращению людей на рабочие.

### 3. 1. Социальный диалог на национальном уровне

На национальном уровне органы власти некоторых стран, как и прежде, приглашали своих социальных партнеров обсуждать вопросы выхода из режима изоляции и требования к безопасному возвращению людей на работу. Обычно в этих трехсторонних дискуссиях принимали участие представители органов здравоохранения и другие специалисты, например, в области эпидемиологии и других медицинских наук. Эти дискуссии иногда проходили под эгидой существующих трехсторонних органов социального диалога, а при их отсутствии диалог в силу экстренной необходимости проходил в рабочем режиме.

<sup>8</sup> См. также [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic - ILO guidance](#)

<sup>9</sup> [Key issues on the return to work](#), ITUC COVID-19 Briefing, May 2020; [Return to work during COVID-19](#). SHRM-IOE Guide, May 2020.

В ряде случаев социальные партнеры проводили внутренние совещания с участием органов власти для определения своей позиции. На трехсторонних заседаниях они могли точно так же представить конкретные предложения о мерах охраны труда при возвращении на работу, как и предложения о мерах помощи на ранних этапах кризиса. В ряде случаев такие заседания проходили последовательно до тех пор, пока совместный документ не был согласован. При их успешном результате органы власти могли опубликовать рекомендации о мерах ОТ с учетом мнений и при поддержке социальных партнеров.

#### Вставка 1. Германия: SARS-CoV-2

##### Стандарты охраны труда на работе

16 апреля 2020 года министерство труда ФРГ опубликовало обязательные для применения указания по охране труда в условиях пандемии и предполагаемого возвращения людей на работу (так называемый план из 10 пунктов), которые были разработаны на основе консультаций с социальными партнерами (BDA и DGB), другими министерствами, а также региональными органами власти и федеральными органами здравоохранения. В основе этих указаний лежит принцип того, что «любой работник в условиях пандемии нуждается в особой защите». В целях учета специфики каждого сектора и контроля за применением этих указаний под руководством государственного агентства страхования от несчастных случаев (DGUV) была создана трехсторонняя рабочая группа. Предусмотренные ею меры помощи и рекомендации направлены, главным образом, на малые и средние предприятия, поскольку предполагается, что крупные предприятия привлекут для выполнения обязательных мер штатных специалистов по ОТ. Эти меры включают:

- a) обеспечение наличия на рабочем месте средств гигиены (антисептиков, мыла), регулярную чистку (дверных ручек, поручней, инструмента);
- b) меры социального дистанцирования (1,5 метра), применяемые везде (в том числе в раздевалках); при невозможности их применения должно быть обеспечено наличие защитных масок;
- c) размещение различных плакатов в целях пропаганды безопасного поведения (гигиены рук, социального дистанцирования, применения средств индивидуальной защиты (СИЗ), этикетка при кашле и чихании и т.д.);
- d) организацию «горячей линии» по вопросам здоровья (силами предприятия или государства);
- e) недопустимость допуска на рабочие места лиц с высокой температурой или иными симптомами COVID-19;
- f) максимальное применение удаленного режима работы.

*Источник: SARS-CoV-2 Occupational Safety and Health Standard (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard). Федеральное министерство труда и социального обеспечения. 16 апреля 2020 года (текст опубликован на 5 языках).*

Трехсторонний диалог национального уровня проходил и в ряде других стран. В **Швейцарии** в начале марта 2020 года, когда началась пандемия, проводились заседания с участием президента, представителей ряда министерств и организаций социальных партнеров. Эти консультации продолжились в четырех рабочих группах (по правовым, налогово-бюджетным, производственным и отраслевым аспектам кризиса). Консультации национального уровня охватывали вопросы возобновления работы предприятий, определения его сроков, а также принятия конкретных мер по охране труда с учетом специфики соответствующей отрасли или предприятия.

В **Италии** государство и социальные партнеры (14 марта 2020 года, с поправками от 26 апреля того же года) разработали совместный протокол, регулирующий меры по борьбе с вирусом и противодействию его распространению на производстве. В соответствии с ним социальная дистанция должна соблюдаться повсюду на территории страны при проведении всех мероприятий, а работники и работодатели должны проводить между собой консультации по вопросам применения этой меры на уровне предприятия. Протокол также касается свободного обмена информацией обо всех изменениях, связанных с COVID-19, регулирования порядка входа (ухода) работников и посетителей, их присутствия в помещениях общего пользования (столовой, раздевалке), укрепления мер гигиены и санитарии (чистки инструмента, личной гигиены), порядка обращения с работниками, имеющими симптомы COVID-19. Он также содержит призыв создавать территориальные комитеты, состоящие из совместных органов по охране здоровья и труда, а на предприятиях – комитеты по вопросам COVID-19 с участием представителей профсоюзов. В Италии также опубликован отдельный протокол для стройплощадок<sup>10</sup>, разработанный совместно с социальными партнерами. Указанные трехсторонние протоколы стали стимулом для продолжения переговоров и заключения соглашений на уровне предприятий в целях безопасного возвращения людей на работу.

В **Бельгии** сотрудничество социальных партнеров в рамках Верховного совета по вопросам профилактики и защиты на рабочем месте, Группы по управлению экономическими рисками, Федеральной службы по вопросам занятости, труда и социального диалога, а также департамента Министерства труда и занятости по вопросам политики привело к разработке подробного «Общего руководства» о мерах противодействия COVID-19 на рабочем месте.<sup>11</sup> Эта публикация, которую можно адаптировать для применения в различных секторах, содержит ряд структурных элементов, делающих возвращение людей на рабочие места максимально безопасным. Главным условием безопасного возобновления или постепенного наращивания деятельности считается социальный диалог на уровне предприятий.

В **ЮАР** представители ряда министерств с марта 2020 года проводят регулярные совещания в составе Исполнительного комитета Национального экспертного совета по вопросам труда и экономического развития (NEDLAC), а 15 мая 2020 года (виртуальное) заседание совета проходило под председательством президента страны в целях обсуждения стратегий выхода из режима изоляции и безопасного возвращения людей на работу.<sup>12</sup> По итогам этих заседаний были приняты соответствующие решения.<sup>13</sup> Участники дальнейших трехсторонних совещаний проводили консультации о специфике отраслевых подходов, призывая предприятие к двухстороннему диалогу для разработки вспомогательных мер.

<sup>10</sup> Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili. ANAEP-Confartigianato Edilizia. 25 March 2020.

<sup>11</sup> Подробнее см.: [Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work](#). Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, May 2020.

<sup>12</sup> [Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COVID-19 level 3 lockdown](#). South African Government. 15 May 2020.

## Вставка 2. Сингапур: требования в отношении мер безопасного управления производством

В Сингапуре трехсторонние партнеры 9 мая 2020 года согласовали и опубликовали рекомендации о мерах борьбы с пандемией, уточненные 1 июня того же года. Трехсторонние партнеры (Министерство трудовых ресурсов (МТР), Национальный конгресс профсоюзов (НКП) и Национальная федерация работодателей Сингапура (НФРС)) выпустили подробное описание «мер безопасного управления производством», при соблюдении которых работодатели могут возобновить производство. Они содержат общие требования к организации рабочих мест. Производства, имеющие свою специфику – например, стройплощадки – должны соблюдать дополнительные требования. МТР, Департамент строительства (ДС) и Совет по развитию предпринимательства (СРП) взяли на себя обязательство принимать ко всем нарушителям меры воздействия в форме закрытия производства и наложения денежных штрафов.

Согласованные меры включают следующее:

- a) активное содействие работникам в переходе на удаленный режим работы: изменение организации труда, выделение необходимого ИТК оборудования; проведение виртуальных совещаний; временный перевод уязвимых работников на другую работу на том же предприятии;
- b) при возобновлении работы: введение скользящего графика и перерывов в работе (для предотвращения возможного скопления работников в местах общего пользования, таких как входы, выходы, холлы и столовые);
- c) распределение работников по бригадам, каждая из которых работает на территории одного участка, не пересекаясь друг с другом;
- d) применение защитных масок: все, кто находится на объекте – работники, посетители, поставщики и подрядчики – обязаны всегда носить маски. Соблюдение правил личной гигиены (например, требование регулярно мыть руки, как можно меньше касаться своего лица).
- e) регистрация всех работников (штатных работников и посетителей) на входе; организация перемещения персонала через отдельные входы и выходы;
- f) неуклонное соблюдение между людьми физической дистанции не менее 1 метра (разметка безопасной физической дистанции, ограничение количества людей, стоящих в очереди);
- g) увеличение частоты уборки производственных помещений и обеспечение наличия моющих и дезинфицирующих средств во всех местах остановки (жидкого мыла; антисептика для рук на входе, стойках регистрации, пунктах контроля и лифтовых холлах; аэрозолей, бумажных полотенец и салфеток в залах для совещаний и других местах общего пользования);
- h) до возобновления работы работодатели обязаны обеспечить применение и доведение до персонала всех вышеописанных мер; разместить плакаты, напоминающие как работникам, так и посетителям о необходимости соблюдать их, а также привлечь к этой работе профсоюзы (если они действуют на предприятии). Работники обязаны соблюдать эти меры.

Источник: [Requirements for Safe Management Measures at the Workplace](#). Министерство трудовых ресурсов Сингапура. Опубликовано 9 мая 2020 года, уточнено 1 июня 2020 года.

В Кении социальные партнеры и правительство по итогам работы трехсторонней оперативной рабочей группы в апреле 2020 года заключили между собой трехстороннее соглашение, в котором взяли на себя обязательство соблюдать и проводить в жизнь меры ОТ, обеспечить наличие СИЗ и проводить переговоры о внесении изменений или пролонгации действующих коллективных договоров.<sup>14</sup>

В Китае трехсторонний подход применялся в целях реализации призыва правительства содействовать профилактике и борьбе с эпидемией. Министерство людских ресурсов и социального обеспечения, Всекитайская федерация профсоюзов, Китайская конфедерация предприятий (Китайская ассоциация предпринимателей) и Всекитайская федерация промышленности и торговли приняли [совместную декларацию о проведении коллективных консультаций для борьбы с эпидемией](#). В декларации подчеркивается, что коллективные консультации должны играть важную роль, помогая предприятиям возобновить работу и производство и поддерживать стабильность трудовых отношений, и содержится призыв проводить такие консультации на всех уровнях (местном, муниципальном, федеральном, на уровне предприятий и т.д.).

На Филиппинах Департамент труда и занятости (ДТЗ) проводил виртуальные трехсторонние совещания для обсуждения санитарного и социально-экономического влияния пандемии на работников и предприятия в целом, а также на отдельные отрасли. Их итогом стало принятие трехсторонних резолюций, например, об увеличении объема средств, выделяемых для противодействия COVID-19, о праве работника сохранить за собой свою должность и о публикации ДТЗ совместно с Департаментом торговли и промышленности (ДТП) временных правил охраны труда на производстве.

Данные примеры показывают, что содержательное взаимодействие с социальными партнерами может дать органам власти необходимую информацию для принятия решений о составе и порядке реализации мер охраны труда, которые нужны для обеспечения безопасного возвращения людей на работу. Такое взаимодействие помогает государству заручиться обязательством социальных партнеров обеспечить полноценную реализацию этих решений со стороны своих членов.

<sup>13</sup> [Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3, 29 May 2020](#)

<sup>14</sup> [Memorandum of Understanding between the tripartite social partners](#) – Министерство труда и социальной защиты, Центральная организация профсоюзов (ЦОП) и Федерация работодателей Кении (ФПК), подписан 30 апреля 2020 года.

## 3.2. Социальный диалог на региональном и отраслевом уровне

В ряде стран трехсторонние или двухсторонние соглашения, принятые на национальном уровне в связи с пандемией, стали импульсом к заключению других соглашений на уровне регионов с учетом сложившейся ситуации – например, местного уровня инфицированности – что оказывает влияние на меры, касающиеся режима изоляции и возвращения на работу.

### Вставка 3. Швейцария: обращение к строительным предприятиям в кантоне Золотурн

В кантоне Золотурн представители социальных партнеров и местного министерства экономики регулярно проводят совещания в духе «переговорной экономики». Отвечая на ряд жалоб, поступивших от работников строительной отрасли после возобновления работы, они обсудили и 24 марта совместно опубликовали обращение, имеющее целью «срочно напомнить отрасли о необходимости соблюдать указания органов власти и медицинских учреждений о мерах профилактики COVID-19, несоблюдение которых приведет к закрытию стройплощадки». В нем приводился перечень мер, обязательных для соблюдения, с приложением ранее опубликованной памятки для стройплощадок.

Источник: *Solothurner Zeitung*, 24 March 2020

Между секторами также существуют значительные различия. В условиях пандемии особое значение имеют некоторые нормы МОТ, затрагивающие тот или иной сектор. Как и в случае вышеупомянутых норм общего характера, эти нормы требуют решать проблемы путем социального диалога.<sup>15</sup> Некоторые секторы были объявлены жизненно важными (среди них здравоохранение, производство и переработка продуктов питания, транспорт местного значения) и не прекращали свою работу на фоне временного закрытия других предприятий для противодействия распространению вируса. Органы власти иногда принимали такие решения на основе консультаций с социальными партнерами.

Здесь важно вспомнить общий принцип, что «единой» модели социального диалога нет. Правильный подход зависит от ситуации, а для достижения наилучших результатов могут требоваться новаторские решения. Ниже приводятся примеры социального диалога на отраслевом уровне.

<sup>15</sup> Отраслевые нормы, касающиеся или включающие в себя ОТ, содержатся в Конвенции 1964 года о гигиене труда в торговле и учреждениях (№ 120), Конвенции 1977 года о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (№ 149), Конвенции 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167), Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176), Конвенции 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) и Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006).

### Вставка 4. США: Соглашения в автомобильной отрасли

IndustriALL, входящий в состав профсоюза работников автомобильной отрасли (UAW), заключил с компанией General Motors, Fiat Chrysler и Ford Motor соглашение о возобновлении производства. UAW провел переговоры о том, чтобы на каждом предприятии принимались усиленные меры безопасности в соответствии с указаниями санитарно-эпидемиологических служб для работодателей. В соглашении подробно описаны необходимые меры предосторожности, включая скользящий график работы, регулярная гигиена рук, социальное дистанцирование, измерение температуры, применение защитных масок и т.д.

Источник: *Negotiating the return to work*, IndustriALL article, June 2020.

### Вставка 5. Бельгия: Соглашение в строительной отрасли

В Бельгии социальные партнеры в строительной отрасли спустя месяц переговоров согласились возобновить работу на стройплощадках при условии максимально строгого соблюдения правил социального дистанцирования. В частности, предусмотрены особые меры для работников, которые входят в группу риска или выполняют работу в зданиях, где отмечались случаи заражения коронавирусом. Для периода, следующего за общенациональным карантинном, вводится дополнительный протокол. Эти меры дополняют собой подробные общие правила безопасного возвращения на рабочие места, разработанные трехсторонними партнерами на национальном уровне и упомянутые выше.

Источник: *Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied*. PlanetLabour, 20 April 2020; *Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work*. Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, May 2020.

Другие отраслевые соглашения включают в себя отдельные правила об охране труда, заключенные в различных отраслях, включая здравоохранение, где работа служб неотложной медицинской помощи не прекращалась на протяжении пандемии (например, в Германии, Италии, Норвегии, Южной Кореи, Сенегале, Швейцарии и Тунисе).

### 3.3. Социальный диалог на уровне предприятия

В Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) указано, что механизмы, обеспечивающие взаимодействие, являются важнейшей частью мер профилактики на производстве. Научные исследования показывают, что наличие профсоюзов и применение социального диалога для решения проблем ОТ на производстве коррелирует с сокращением количества несчастных случаев и профессиональных заболеваний.<sup>16</sup> Взаимодействие в сфере ОТ на уровне предприятия часто осуществляется с помощью производственных комитетов по ОТ. В этой связи в Рекомендации № 197<sup>17</sup> говорится, что создание таких комитетов способствует формированию в сфере охраны труда культуры профилактики. В ряде стран в целях помощи малым предприятиям, не имеющим таких комитетов, действует ассоциация рабочих представителей по ОТ<sup>18</sup> а также другие каналы для передачи информации об охране труда и обучения работников.<sup>19</sup> Механизмы такого рода могут стать важным инструментом, обеспечивающим безопасное возобновление работы.

Возобновление работы дает социальным партнерам уникальную возможность укрепить взаимодействие и взаимное доверие на уровне предприятия, в частности, в связи с контролем за выполнением национальных или отраслевых соглашений. Ниже приводятся примеры успешного двухстороннего социального диалога на уровне предприятия по согласованию конкретных мер, принимаемых в условиях пандемии с учетом производственной специфики.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> European Agency for Safety and Health at Work: "Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (Luxembourg, 2012). См. также ILO document Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization on Social Dialogue, 2013, para 127.

<sup>17</sup> [Рекомендация 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда \(№197\)](#)

<sup>18</sup> Например, в ЮАР есть мобильные представители по охране труда подробнее см.: [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), International Labour Conference, 106th Session, 2017, para 199.

<sup>19</sup> В ряде стран Латинской Америки действует система комплексного изменения и повышения производительности труда (SIMAPRO). Это программа MOT, опирающаяся на социальный диалог и включающая в себя улучшение коммуникации, взаимодействия и обучения кадров МСП, например, в Мексике, Чили, Кубе, Доминиканской Республике; см. [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), International Labour Conference, 106th Session, 2017, para 200.

<sup>20</sup> Подробнее о двухстороннем социальном диалоге по вопросам, связанным в целом с COVID-19, см.: [Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice](#), ILO Policy Brief, July 2020.

#### Вставка 6. Германия: компания Daimler AG

Автомобилестроительная компания Daimler AG возобновила производство после того, как работа большей части предприятий была остановлена на четыре недели. Примерно 80% 170-тысячного персонала компании в Германии все это время работали неполный день (Kurzarbeit). Накануне возобновления работы руководство компании и рабочие советы совместно разработали для каждого рабочего места перечень санитарно-гигиенических требований. Этот перечень упоминался и в ходе трехсторонних консультаций с федеральными органами власти о мерах ОТ (см. вставку 1). Чтобы ограничить прямой контакт между работниками, их возвращение на рабочие места будет проходить постепенно, начиная с нескольких подразделений, либо при организации работы на некоторых участках лишь в одну или две смены; во избежание контакта на входе и в раздевалках смены будут начинать и заканчивать работу в разное время, а удаленный режим работы будет максимально сохраняться.

*Источник: Autobauer werfen Werke wieder an boerse.ard. de 20 April 2020.*

#### Вставка 7. Испания: компания Telefónica

Группа компаний Telefónica Group подписала соглашение с международным профсоюзом UNI-ICTS<sup>1</sup> для того, чтобы он направлял процесс возобновления работы в различных странах мира. Это соглашение предусматривает единый протокол, распространяющийся на более, чем 112.000 работников, занятых на предприятиях компании в десятке стран Европы и Латинской Америки.

Протокол включает в себя ряд мер, уже согласованных в Испании – например, обеспечение СИЗ во всех офисах и обучение работников правилам пользования ими, сокращение времени, проводимого в офисах, ограничение количества лиц, присутствующих в офисах, лифтах и залах для совещаний в соответствии с правилами социального дистанцирования, увеличение частоты уборки и дезинфицирования всех служебных помещений, туалетов и других мест общего пользования, а также более гибкую организацию рабочего времени.

*Источник: [Telefónica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO](#). Telefonica, Madrid, 12 May 2020.*

<sup>1</sup> UNI-ICTS – международный профсоюз сектора информации, коммуникации, ИКТ и бизнес-услуг (ИКТУ), представляющий интересы 330 профсоюзов и свыше 3 млн работников.

#### Вставка 8. Панама: Специальные комитеты по COVID-19

Министерство труда в соответствии с рекомендациями Министерства здравоохранения подготовило протокол о мерах безопасности и охраны здоровья, необходимых для профилактики COVID-19.

В соответствии с этим протоколом, согласованным с организациями работников и работодателей, предприятия должны создать специальные комитеты по охране и гигиене труда для профилактики COVID-19 и борьбы с этим заболеванием. Они должны иметь в своем составе равное количество представителей работников и руководства (от 2 до 5 человек в зависимости от размера предприятия). При наличии профсоюза на предприятии его представитель должен входить в состав комитета.

Эти комитеты создаются на весь период пандемии, который объявлен Всемирной организацией здравоохранения и подтвержден Министерством здравоохранения. Они создаются на предприятиях исключительно в целях решения соответствующих вопросов и должны регулярно проводить заседания для обсуждения принимаемых мер, контроля за ходом соблюдения протокола и состояния здоровья работников.

*Источник: Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el covid -19. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Republica de Panamá. 2020.*

## 4. Выводы

Новый коронавирус SARS-CoV-2 представляет собой опасный биологический производственный фактор, которому необходимо противодействовать с помощью социального диалога точно так же, как и любому другому производственному риску.

Обеспечение безопасного возвращения людей на рабочие места на фоне COVID-19 создает во всех странах мира беспрецедентный риск для органов власти, работодателей и работников. В самом деле, безопасное возвращение на работу крайне важно для вселения уверенности в рабочую силу и обеспечения эффективного и устойчивого возобновления работы предприятий.

В этой связи социальный диалог должен занимать центральное место при разработке и реализации политики и мер ОТ. Как показывает практика, эта потребность признается многими странами, отраслями и предприятиями, но далеко не повсеместно. Такое отсутствие содержательного социального диалога подрывает эффективность самих этих мер в средне- и долгосрочной перспективе. Чтобы укрепить устойчивый характер возвращения людей на работу, участникам этого процесса в разных странах важно использовать социальный диалог.

Передовой опыт применения социального диалога при разработке мер, способствующих возвращению людей на работу, накоплен на различных уровнях: страны, региона, отрасли и предприятия.

Социальный диалог нужен на всех этих различных уровнях, которые нередко пересекаются и дополняют друг друга. Социальным партнерам нужно с самого начала участвовать наряду с органами власти в процессах принятия решений о мерах ОТ при возвращении на работу. При этом на уровне отраслей и предприятий представители работодателей должны проводить консультации с представителями работников на ранних этапах планирования мер безопасного возобновления работы.

Единого решения или модели организации возвращения на работу нет; развитие пандемии и ситуация в стране требуют новаторского и гибкого подхода как к проведению социального диалога, так и к разработке различных мер ОТ, которые должны отвечать конкретным обстоятельствам и допускать коррективы по мере изменения ситуации.

### Контакты

Департамент административного управления и трипартизма DIALOGUE and LABADMIN/OSH  
International Labour Organization  
Route des Morillons  
4 CH-1211 Geneva 22 Switzerland

T: +41 (0) 22 799 7073  
E: governance@ilo.org