



# **Международная организация труда**

## **Нормы МОТ и COVID-19 (коронавирус)**

### **Часто задаваемые вопросы**

**Основные положения международных трудовых норм, применимые в связи со вспышкой COVID-19**

### **НОРМЫ**

23 марта 2020 г. – Версия 1.2

Ниже собраны ответы на самые часто задаваемые вопросы, связанные с международными трудовыми нормами, применимыми в связи с распространением COVID-19. Этот документ не является полным обзором всех возможных правовых и политических мер. Предварительную оценку возможных последствий COVID-19 для трудовой сферы и предложения по потенциальным политическим мерам можно найти в документе: «COVID-19 и трудовая сфера: Воздействие и ответные меры».

## Оглавление

Что говорится в международных трудовых нормах .....	4
об антикризисных мерах .....	4
Роль социального диалога в условиях пандемии COVID-19 .....	5
Предотвращение потери работы и поддержание уровня дохода .....	6
Основные меры обеспечения восстановления и содействия занятости и достойному труду .....	6
Что должно происходить при временном или постоянном прекращении занятости .....	7
Временное сокращение продолжительности рабочего времени .....	8
Выплата заработной платы .....	8
ОХРАНА ТРУДА .....	8
Что делать работодателям во время вспышки заболевания .....	8
Права и обязанности работников во время вспышки заболевания .....	9
Имеют ли работники право оставить работу .....	9
Можно ли рассматривать COVID-19 как профессиональное заболевание .....	10
Доступ к медицинскому обслуживанию .....	10
Существуют ли нормы по защите работников от биологической опасности на рабочем месте? .....	11
Предотвращение дискриминации и защита от нее, а также защита частной жизни .....	12
Защита частной жизни .....	12
Дискриминация, предвзятость и ксенофобия .....	12
Отпуск по временной нетрудоспособности и особые режимы работы .....	14
Право на отпуск по временной нетрудоспособности .....	14
Отсутствие на рабочем месте по причине карантина .....	14
Если заболел член семьи .....	14
Можно ли требовать от работника использовать очередной отпуск .....	14
Есть ли международные трудовые нормы в отношении удаленной работы .....	15
Гибкость международных трудовых норм во время чрезвычайных ситуаций .....	15
Есть ли исключения из нормальной продолжительности рабочего времени во время общенациональных чрезвычайных ситуаций .....	15
Есть ли исключения в отношении обязательного труда во время эпидемии .....	15
Особые категории работников и отрасли промышленности .....	16
Как защищены медицинские работники .....	16
Морской транспорт .....	16
Как должна обеспечиваться защита мигрантов .....	17
Права домашних работников .....	19

**«Международные трудовые нормы представляют собой проверенную и надежную основу для политических мер, направленных на устойчивое и справедливое восстановление».**

***Гай Райдер, Генеральный директор МОТ***

Международная организация труда разработала систему международных трудовых норм, направленную на развитие возможностей женщин и мужчин иметь достойную и продуктивную занятость в условиях свободы, равенства, безопасности и достоинства.

Трудовые нормы являются полезным компасом в сфере достойного труда в контексте кризисного реагирования на вспышку COVID-19.

Во-первых, выполнение основных положений международных трудовых норм, связанных с охраной труда и его условиями, защитой отдельных категорий работников, недопущением дискриминации, социальной защитой и защитой занятости, является гарантией того, что работники, работодатели и органы власти обеспечивают достойную занятость в условиях пандемии COVID-19.

Во-вторых, в широком наборе трудовых норм МОТ, относящихся к занятости, социальной защите, защите заработной платы, развитию малого и среднего бизнеса и сотрудничеству в сфере труда содержатся конкретные политические рекомендации, способствующие выработке подхода к кризису и преодолению его последствий, сфокусированные на человеке.

Рекомендации относятся и к конкретным ситуациям отдельных категорий работников, таких как средний медицинский персонал, домашние работники, трудовые мигранты, моряки и рыбаки, которые, как мы знаем, очень уязвимы в нынешнем контексте.

Соблюдение содержащихся в трудовых нормах рекомендаций способствует поддержанию культуры социального диалога и сотрудничества в сфере труда, являющихся залогом восстановления и предотвращения ухудшения ситуации с занятостью и условиями труда во время и после кризиса. Международные трудовые нормы дают ориентир поведения и указывают направление действий, которые помогут выстоять перед лицом конкретных ситуаций, будучи основной имеющего долгосрочный эффект и устойчивого ответа на пандемию, в том числе на пандемию COVID-19. Разработанные и, где было необходимо, пересмотренные в течение прошедшего столетия международные трудовые нормы реагируют на изменения в сфере труда с целью защиты работников с учетом потребностей устойчивых предприятий. В 2019 году Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда подтвердила, что установление, продвижение, ратификация международных трудовых норм и контроль за их выполнением имеют для МОТ первоочередное значение. Все правовые инструменты МОТ устанавливают базовый минимум социальных норм, согласованных всеми участниками глобальной экономики. Страны могут обеспечивать и более высокий уровень защиты, а также усиливать меры с целью более эффективной борьбы с последствиями кризиса.

В этой подборке даны ответы на наиболее часто задаваемые вопросы, связанные с международными трудовыми нормами и COVID-19, которые призваны помочь органам власти, работодателям и работникам действовать в условиях пандемии COVID-19 и принимать необходимые меры.

## **Что говорится в международных трудовых нормах об антикризисных мерах**

Международные трудовые нормы содержат рекомендации по обеспечению достойного труда в условиях кризиса, включая рекомендации, которые могут оказаться полезными в условиях вспышки COVID-19. Одна из принятых в последнее время международных трудовых норм – [Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#), принятая подавляющим большинством членом МОТ – подчеркивает, что при осуществлении мер в ответ на кризисные ситуации необходимо соблюдение всех прав человека и верховенства права, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда, и международных трудовых норм<sup>1</sup>. Рекомендация предлагает стратегический подход к принятию мер в ответ на кризисную ситуацию, включая:

- стабилизацию источников средств к существованию и доходов посредством незамедлительных мер в сфере социальной защиты и занятости;
- содействие экономическому восстановлению в целях создания возможностей в сфере занятости и возможностей получения достойной работы, а также обеспечения социально-экономической реинтеграции;
- содействие стабильной занятости и достойному труду, социальной защите и социальной интеграции, устойчивому развитию, созданию жизнеспособных предприятий, в первую очередь малых и средних предприятий, переходу от неформальной к формальной экономике, обеспечению справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и доступа к государственным услугам;
- осуществление оценки воздействия национальных программ восстановления;
- предоставление рекомендательной помощи и поддержки работодателям, с тем чтобы они принимали действенные меры по выявлению, предотвращению и смягчению рисков пагубных последствий для прав человека и трудовых прав, связанных с их деятельностью, продуктами, услугами или деятельностью, с которой они могут быть непосредственно связаны, а также по учёту того, как они реагируют на эти риски;
- поощрение социального диалога и коллективных переговоров;
- формирование или восстановление учреждений рынка труда, включая службы занятости, в целях обеспечения стабилизации и восстановления;

---

<sup>1</sup> Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205), преамбула и пп. 7(b) и 43.

- расширение потенциальных возможностей правительств, включая региональные и местные органы власти и организации работодателей и работников;
- принятие мер, сообразно обстоятельствам, в целях социально-экономической реинтеграции лиц, которые пострадали в условиях кризиса, в том числе посредством программ профессионального обучения, нацеленных на обеспечение возможностей их трудоустройства<sup>2</sup>.
- Кроме того, правительства должны в максимально сжатые сроки:
  - стремиться обеспечить основной гарантированный доход, в частности, для лиц, лишившихся рабочих мест и средств к существованию в результате кризиса;
  - создать, восстановить или расширить всеобщие системы социального обеспечения, а также другие механизмы социальной защиты с учётом национального законодательства и международных соглашений;
  - стремиться обеспечить реальный доступ к основным услугам здравоохранения и другим основным социальным службам, в частности для групп населения и лиц, ставших особо уязвимыми в результате кризиса<sup>3</sup>.
- В то же время соблюдение основных положений международных трудовых норм, относящихся к охране труда, социальному обеспечению, занятости, недопущению дискриминации, условиям труда и защите отдельных категорий работников, также способствует соблюдению принципа достойного труда во время пандемии COVID-19.

## **Роль социального диалога в условиях пандемии COVID-19**

- Для обеспечения эффективности мер, принимаемых в связи со вспышкой COVID-19 и ее последствиями, необходима атмосфера доверия, создаваемая посредством социального диалога и трипартизма. Укрепление соблюдения механизмов социального диалога и опора на эти механизмы создают прочную основу для повышения жизнестойкости и обеспечения приверженности работодателей и работников болезненным, но необходимым политическим мерам. Это особенно важно в период повышенной социальной напряженности. В [Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#) особо подчеркивается важность социального диалога и важнейшая роль организаций работодателей и работников в реагировании на кризисную ситуацию<sup>4</sup>.
- В Рекомендации, в частности, подчеркивается ключевая роль консультаций и содействия активному участию организаций работодателей и работников в планировании, исполнении и мониторинге мер по преодолению кризиса и

---

<sup>2</sup> Рекомендация № 205, п. 8. В п. 9 перечислены дополнительные рекомендации по мерам немедленного реагирования.

<sup>3</sup> Рекомендация № 205, п. 21.

<sup>4</sup> Рекомендация № 205, пп. 7 (к), 24 и 25.

восстановлению после него<sup>5</sup>. Рекомендация призывает государства-члены признать важнейшую роль организаций работодателей и работников в реагировании на кризис с учетом Конвенции 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенции 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)<sup>6</sup>.

- Принципиальное значение имеет социальный диалог на уровне предприятия, поскольку работники должны получать информацию, с ними необходимо проводить консультации и сообщать им как о том, что влияет на условиях их занятости, так и о мерах, которые они могут принять для своей защиты и сдерживания кризиса<sup>7</sup>.

## **Предотвращение потери работы и поддержание уровня дохода**

### **Основные меры обеспечения восстановления и содействия занятости и достойному труду**

- По подсчетам МОТ, в результате пандемии COVID-19 до 25 миллионов человек могут остаться без работы. В дальнейшем для содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости (в соответствии с Конвенцией 1964 года о политике в области занятости (№ 122))<sup>8</sup> потребуются и специальные меры по стабилизации экономики и решению проблем занятости, включая налоговое и материальное стимулирование, направленное на стабилизацию средств к существованию и доходов, а также обеспечение продолжения деятельности бизнеса<sup>9</sup>.
- Поэтапный многосторонний подход к восстановлению должен включать в себя незамедлительные меры в сфере социальной защиты и занятости, направленные, в том числе, на экономическое восстановление на местном уровне<sup>10</sup>.
- В контексте экономического спада особое значение имеет поддержание минимального уровня оплаты труда, так как, в целом, он может обеспечивать работникам защиту в ситуации уязвимости, содействовать снижению бедности и способствовать экономической стабильности<sup>11</sup>.

---

<sup>5</sup> Рекомендация № 205, п. 8 (d).

<sup>6</sup> Рекомендация № 205, п. 25.

<sup>7</sup> См., например, Рекомендацию 1952 года о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия (№ 94), а также Рекомендацию 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 143).

<sup>8</sup> Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№122), ст. 1.

<sup>9</sup> П. 8 и Приложение к Рекомендации 1964 года о политике в области занятости (№ 122) и пп. 1, 6 и 10 Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (№169).

<sup>10</sup> Рекомендация, п.8.

<sup>11</sup> Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131) и Рекомендация №135 могут служить ориентиром (также см. «Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах», принятый на 98 сессии Международной конференции труда 19 июня 2009 г. в Женеве, п. 23).

## Что должно происходить при временном или постоянном прекращении занятости

- Работники, чья занятость приостановлена, сокращена или прекращена в связи с экономическими последствиями COVID-19 или по причинам, связанным с требованиями охраны труда, должны иметь право на получение пособия по безработице или на компенсацию в связи с потерей заработка вследствие потери работы, в соответствии с [Конвенцией 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы \(№ 168\)](#)<sup>12</sup>.
- Работники, потерявшие работу, должны иметь доступ к мерам содействия занятости, включая службы занятости, и профессиональному обучению с целью их возвращения на рынок труда<sup>13</sup>.
- Основной принцип прекращения трудовых отношений в индивидуальном порядке, согласно [Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя \(№158\)](#) заключается в том, что трудовые отношения с работником не прекращаются, если не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия<sup>14</sup>. Временное отсутствие на рабочем месте в связи с болезнью или семейными обязанностями не является законным основанием для увольнения<sup>15</sup>.
- В отношении массовых увольнений Конвенция № 158 гласит, что работодатель, планирующий прекращение трудовых отношений по причинам экономического характера должен предоставить представителям работников соответствующую информацию (включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях работников, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого увольнения будут произведены), а также как можно раньше предоставить возможность, согласно национальному законодательству и практике, соответствующим представителям работников провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведению их числа к минимуму и по смягчению неблагоприятных последствий любых увольнений для работников, в частности, таких, как предоставление другой работы<sup>16</sup>. Конвенция также предусматривает уведомление компетентного органа, в соответствии с предусмотренными процедурами, о планируемых увольнениях<sup>17</sup>.
- В этой связи в [Рекомендации 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя \(№166\)](#) подчеркивается, что все заинтересованные стороны

<sup>12</sup> Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (№ 168), ст. 10. См. также раздел IV Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102).

<sup>13</sup> Конвенция № 168, ст. 7-9. См. также раздел 2 Рекомендации 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы.

<sup>14</sup> Конвенция № 158, ст. 4.

<sup>15</sup> Общий обзор по защите от незаконных увольнений 1995 года, пп. 136-142, и Конвенция № 156, ст. 8.

<sup>16</sup> Конвенция № 158, ст. 13.

<sup>17</sup> Конвенция № 158, ст. 14.

должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы предприятия, учреждения или службы, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников. В Рекомендации также указано, что, в случае необходимости, компетентный орган должен оказывать сторонам помощь в решении проблем, возникших в результате планируемого увольнения<sup>18</sup>.

## **Временное сокращение продолжительности рабочего времени**

Правительства должны принимать меры для выплаты пособий по безработице работникам, теряющим заработок в связи с неполной занятостью, особенно при временном сокращении продолжительности рабочего времени и приостановке выплаты заработной платы или ее уменьшении в связи с временной приостановкой работы<sup>19</sup>.

## **Выплата заработной платы**

- Согласно [Конвенции 1949 года об охране заработной платы \(№ 95\)](#), заработная плата должна выплачиваться регулярно. По прекращении действия трудового договора окончательный расчет всей причитающейся заработной платы производится в соответствии с предписаниями, а в отсутствие таковых в течение разумного периода времени<sup>20</sup>.

## **Защита заработной платы в случае банкротства**

- Согласно [Конвенции 1949 года об охране заработной платы \(№ 95\)](#), в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке (в том числе в результате последствий COVID-19) работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов в отношении заработной платы, которая защищена соответствующим национальным законодательством<sup>21</sup>.

# **ОХРАНА ТРУДА**

## **Что делать работодателям во время вспышки заболевания**

- Работодатели отвечают за принятие всех практически осуществимых мер предотвращения и защиты для минимизации производственных рисков ([Конвенция Работники сотрудничают с работодателем в деле выполнения им обязательств по охране труда, выполняют предписанные меры безопасности, в пределах возможного](#)

---

<sup>18</sup> Рекомендация № 166, п. 19.

<sup>19</sup> Конвенция № 168, с. 10.

<sup>20</sup> Конвенция № 95, ст.12.

<sup>21</sup> Конвенция № 95, ст. 11.



заботятся о безопасности других лиц (в том числе, стараются не подвергать опасности жизнь и здоровье других людей) и надлежащим образом используют защитные средства и оборудование<sup>22</sup>.

- Работники не несут никаких расходов в связи с мерами по технике безопасности и гигиене труда<sup>23</sup>.
- На уровне предприятия принимаются меры, в соответствии с которыми работники немедленно извещают своего непосредственного начальника о любой ситуации, в отношении которой у них есть достаточные основания полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу их 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, где по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни или здоровья<sup>24</sup>.
- Работники должны получать надлежащую и соответствующую информацию о связанных с их работой опасных для здоровья факторах<sup>25</sup>.
- 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155)<sup>26</sup>. Работодатели должны, в случае необходимости и при наличии обоснованной возможности, предоставлять работникам бесплатно соответствующие защитные одежду и средства<sup>27</sup>.
- Работодатели отвечают за предоставление надлежащей информации и соответствующего обучения по охране труда<sup>28</sup>, проведение консультаций с работниками по связанным с их работой аспектам охраны труда<sup>29</sup>, за меры при возникновении экстренных ситуаций<sup>30</sup> и уведомление инспекции труда о случаях профессиональных заболеваний<sup>31</sup>.

## **Права и обязанности работников во время вспышки заболевания**

### **Имеют ли работники право оставить работу**

- Работники имеют право оставить работу, если имеют достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для их

---

<sup>22</sup> Конвенция № 155, ст. 19, и Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 164), п. 16.

<sup>23</sup> Конвенция № 155, ст. 21.

<sup>24</sup> Конвенция № 155, ст. 19(f).

<sup>25</sup> Рекомендация 1985 года о службах гигиены труда (№ 171), п. 22.

<sup>26</sup> Ст. 16 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде гласит: «Работодатели должны обеспечивать, насколько это обосновано и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места ... были безопасными и не угрожали здоровью».

<sup>27</sup> Конвенция № 155, ст. 16 (3) и 21.

<sup>28</sup> Конвенция № 155, ст. 19 (c) и (d).

<sup>29</sup> Конвенция № 155, ст. 19 (e).

<sup>30</sup> Конвенция № 155, ст. 18.

<sup>31</sup> Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), ст. 14, и Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде, ст. 4.

жизни или здоровья. При использовании работниками этого права им обеспечивается защита от необоснованных последствий<sup>32</sup>.

## Можно ли рассматривать COVID-19 как профессиональное заболевание

- COVID-19 и посттравматическое стрессовое расстройство могут рассматриваться как профессиональные заболевания, если они возникли в процессе трудовой деятельности<sup>33</sup>. Пострадавшим от таких условий и утратившим работоспособность в результате действий, связанных с их профессиональной деятельностью работникам должно предоставляться медицинское обслуживание и сопутствующие услуги, согласно Конвенции 1964 года об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (№ 121). Членам семьи (супруги и дети), находившимся на иждивении лиц, умерших от COVID-19, если заражение произошло в ходе выполнения ими их трудовой деятельности, полагается выплата денежного пособия или компенсации, а также возмещение расходов или пособие на похороны<sup>34</sup>.

## Доступ к медицинскому обслуживанию

- Лица с диагнозом COVID-19 должны так долго, как это потребует, иметь доступ к необходимому медицинскому обслуживанию и службам предотвращения и лечения, в том числе к услугам специалистов общего профиля, специалистов (в больницах и за их пределами), необходимым фармацевтическим товарам, госпитализации и медицинской реабилитации<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Конвенция № 155, ст. 13. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (CEACR) указывает, что в некоторых странах на использование права оставить работу влияет характер работы. Например, в ряде стран право оставить работу не может быть использовано, если наличие опасности является нормальным условием этой работы (например, работа пожарных); в таких случаях работники могут отказаться от работы только, если риск нанесения им серьезного вреда значительно повышен в конкретной ситуации, то есть, вероятность нанесения вреда значительно возрастает. См., например, п. 149 Общего обзора по охране труда 2009 г.

<sup>33</sup> В п. 1.3.9 Рекомендации 2002 года о перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации (№194) предлагается включать в национальный список профессиональных заболеваний (в целях предотвращения, регистрации, уведомления и, по мере возможности, компенсации), в том числе, заболевания, вызванные биологическими веществами на производстве, если установлена с научной точки зрения или определена методами, соответствующими национальным условиям или практике, прямая взаимосвязь между факторами воздействия этих биологических веществ, происходящего вследствие трудовой деятельности, и заболеванием, приобретенным работником. В Рекомендации указывается, что при применении перечня следует учитывать, когда это целесообразно, степень и характер факторов воздействия, а также род занятий или деятельности, сопряженный с конкретным риском воздействия.

<sup>34</sup> См., в частности, ст. 6, 8, 9, 10, 18 Конвенции 1964 года об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (№ 121) и Рекомендацию 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121), а также пп. 2.1.12 и 2.4.1 Приложения к Рекомендации 2002 года о перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации (№194).

<sup>35</sup> См., в частности, Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) (пп. 4, 5 и 8), раздел II Конвенции 1969 о медицинской помощи и пособиях по болезни (№ 130) и раздел II Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102).

## Существуют ли нормы по защите работников от биологической опасности на рабочем месте?

- Конвенции по охране труда общего характера указывают на необходимость превентивных действий в отношении биологической опасности на рабочих местах<sup>36</sup>, но на настоящий момент международные трудовые нормы не включают полноценных положений, специально направленных на защиту работников или производственной среды от биологической опасности.
- Биологическую опасность представляют организмы или органические продукты жизнедеятельности этих организмов, вредные для здоровья человека. Часто встречающиеся виды биологически опасных объектов – это бактерии, вирусы, токсины и животные. Они могут по-разному влиять на здоровье – от раздражения и аллергии до инфекций и онкологических и других заболеваний. Работники некоторых отраслей экономики, таких как здравоохранение, сельское хозяйство, санитарные службы и ликвидация отходов (включая, например, демонтаж судов) больше подвержены воздействию биологических агентов.
- Некоторые биологические агенты должны рассматриваться как возбудители профессиональных заболеваний в случае их воздействия на человека в ходе выполнения им трудовой деятельности. При существовании научно установленной связи (или связи, установленной иными методами на национальном уровне) между воздействием биологических агентов в ходе выполнения трудовой деятельности и возникновением заболевания у работников рекомендуется признать такое заболевание профессиональным в целях предотвращения, регистрации, уведомления и компенсации<sup>37</sup>.
- *Предотвращение* заболеваний, вызванных большинством биологически опасных объектов<sup>38</sup>, сейчас представляет собой пробел в регулировании. МОТ рассматривает

---

<sup>36</sup> Так, Конвенция № 155 гласит, что компетентные органы должны обеспечивать (с учетом национальных условий и возможностей) постепенное внедрение или расширение систем изучения химических, физических или биологических агентов с точки зрения опасности для здоровья работников (ст. 11(f)). См. также ст. 5(a) и 12(b) Конвенции № 155. Документы, относящиеся к отдельным отраслям, также содержат положения о защите от биологической опасности и/или инфекционных заболеваний: Рекомендация 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях (№ 120); Рекомендация 1977 года о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (№157); Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167); Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176); Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184); Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 192); Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве.

<sup>37</sup> Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации (№194). См. также Конвенцию 1964 года об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (№ 121) и прилагаемую к ней таблицу 1, пересмотренную в 1980 году.

<sup>38</sup> Рекомендация 1919 года о профилактике сибирской язвы (№ 3) была пересмотрена Трехсторонней рабочей группой по механизму анализа норм и признана охватывающей слишком узкий аспект проблемы как в отношении защиты конкретно от сибирской язвы, так и в целом в отношении защиты от биологической опасности. Было предложено пересмотреть Рекомендацию № 3 с тем, чтобы распространить ее на все виды биологической опасности.

предложения по разработке нового нормативного документа, касающегося всех видов биологической опасности. Бюро МОТ также разрабатывает техническое руководство по биологической опасности. Нормы и руководство будут способствовать выполнению основной задачи политики по охране труда, а именно, предотвращению несчастных случаев и причинения вреда здоровью на рабочем месте путем минимизации, насколько это возможно, вредных факторов, свойственных производственной среде<sup>39</sup>.

## **Предотвращение дискриминации и защита от нее, а также защита частной жизни**

### **Защита частной жизни**

- В отношении наблюдения за состоянием здоровья, в [Рекомендации 1985 года о службах гигиены труда \(№ 171\)](#) говорится о том, что следует принять меры для защиты частной жизни работников и исключения возможности использования медицинских осмотров в дискриминационных или любых других не соответствующих их интересам целях<sup>40</sup>.

### **Дискриминация, предвзятость и ксенофобия**

- Вспышка заболевания может сопровождаться проявлениями расизма и ксенофобии, в частности, в отношении лиц определенной национальной принадлежности или людей из стран, где вирус встречается особенно часто. При этом следует помнить, что расовая принадлежность – одно из указанных в [Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий \(№ 111\)](#) оснований, дискриминация по которым в области труда и занятий запрещается. Запрет относится как к прямой, так и к косвенной дискриминации и к притеснениям, основанным на дискриминации, в частности, к притеснениям по признаку расовой принадлежности<sup>41</sup>. Притеснение по признаку расовой принадлежности имеет место, когда человек на основании своей расовой принадлежности подвергается физическому, вербальному, невербальному или иному обращению, унижающему его достоинство или создающему для него атмосферу страха, враждебности или неуважения на рабочем месте<sup>42</sup>.
- Во многих странах дискриминация по состоянию здоровья запрещена законом<sup>43</sup>. Можно считать, что [Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий \(№ 111\)](#) распространяется и на защиту от дискриминации в области труда и занятий

---

<sup>39</sup> Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной сфере (№ 155), ст. 4.

<sup>40</sup> Рекомендация № 171, п. 11(2). Рекомендация 171 также содержит положения о защите персональных данных, связанных с оценкой состояния здоровья службами охраны труда (п. 14): «Данные личного характера, касающиеся оценки состояния здоровья, могут передаваться третьим лицам только с явно выраженного согласия заинтересованного работника». В Своде правил МОТ 1997 года по защите персональных данных работников также содержатся полезные рекомендации.

<sup>41</sup> Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

<sup>42</sup> Общее замечание Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (CEACR) относительно Конвенции № 111.

<sup>43</sup> Например, в Албании, Хорватии, Франции, Кении, Либерии, Мексике, Непале и Того.

по состоянию здоровья (в том числе лиц, инфицированных вирусом), если такая защита включена в национальное законодательство ратифицировавших конвенцию государств как дополнительное основание, по которому дискриминация запрещена<sup>44</sup>. В качестве общего принципа, и там, где приняты положения относительно состояния здоровья, должны приниматься правовые и практические меры для предотвращения и защиты работников от дискриминации по состоянию их здоровья.

- Следует отметить, что в Конвенции признается возможность принятия, на основании консультаций с социальными партнерами, особых мер для удовлетворения конкретных потребностей лиц, которым, по общему мнению, требуется специальная защита или помощь, и эти меры не будут считаться дискриминационными<sup>45</sup>. Кроме того, в Конвенции № 111 указано, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях этой работы, не считается дискриминацией<sup>46</sup>. При этом важно отметить, что это исключение следует интерпретировать в узком смысле, с тем чтобы избежать ненадлежащего ограничения защиты (необходимо тщательное изучение каждого конкретного случая). И наконец, следует обратить внимание на гендерное воздействие мер, принимаемых для борьбы с пандемией по мере глобального распространения вируса. В [Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#) содержится призыв применять гендерный подход ко всем действиям антикризисного характера, связанным с разработкой, осуществлением, мониторингом и оценкой мер реагирования<sup>47</sup>. В нынешней ситуации можно ожидать, что основная тяжесть социального и экономического потрясения падет на женщин, так как на практике основная нагрузка по уходу продолжает лежать на них. Поэтому в результате закрытия школ, ограничения поездок и повышения риска для пожилых родственников из-за распространения вируса, груз домашних обязанностей женщин может возрасти. Вызовы, с которыми придется иметь дело в результате сегодняшней пандемии, еще сильнее заставят проявиться существующее неравенство. Если до сих пор семейные и домашние обязанности не делились в равной степени, то теперь именно на женщин ляжет ответственность за дистанционное обучение, за наличие в доме пищи и других необходимых вещей, и за преодоление последствий кризиса в целом. Ответ на кризис должен включать в себя, по мере возможности, скоординированную и инклюзивную оценку потребностей с учетом гендерной перспективы<sup>48</sup>.

---

<sup>44</sup> Согласно ст. 1(1)(b) Конвенции № 111. CEACR пришел к выводу, что в тех случаях, когда информация, предоставленная правительствами и организациями работников и работодателей указывает на то, что законодательство или политика в отношении дискриминации по дополнительным основаниям были приняты в ходе консультаций с социальными партнерами, это означает, что Правительство воспользовалось возможностью, предоставляемой ст. 1(1)(b).

<sup>45</sup> Конвенция № 111, ст. 5(2).

<sup>46</sup> Конвенция № 111, ст. 1(2).

<sup>47</sup> Рекомендация № 205, п. 8.

<sup>48</sup> Рекомендация № 205, п. 9. Также см., например, Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100), ст. 1 и 2, Конвенцию № 111, ст. 1 и 2, и Конвенцию № 156, ст. 1-6.

## Отпуск по временной нетрудоспособности и особые режимы работы

### Право на отпуск по временной нетрудоспособности

- Работники с диагнозом COVID-19 должны иметь право на оплачиваемый отпуск по временной нетрудоспособности или пособие по болезни в течение всего периода нетрудоспособности для компенсации заработка, выплата которого приостановлена в результате нетрудоспособности<sup>49</sup>.

### Отсутствие на рабочем месте по причине карантина

- Работники, отсутствующие на рабочем месте из-за карантина или по причине профилактических мер или лечения, и выплата зарплаты которым приостановлена, должны получать денежное пособие (по болезни) ([Рекомендация 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни \(№ 134\)](#))<sup>50</sup>.

### Если заболел член семьи

- Работник с семейными обязанностями должен иметь возможность в случае болезни члена семьи – например, находящегося на его иждивении ребенка или другого близкого родственника, нуждающегося в уходе или помощи – получить отпуск по уходу, в соответствии с [Рекомендацией 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин \(№ 165\)](#)<sup>51</sup>.
- При организации посменной работы и при назначении на работу в ночную смену следует, когда это обосновано и практически осуществимо, принимать во внимание особые потребности работников, в том числе потребности, связанные с выполнением семейных обязанностей<sup>52</sup>. Помощь должна предоставляться и работникам, ухаживающим за больными членами семьи<sup>53</sup>.

### Можно ли требовать от работника использовать очередной отпуск

- Работодатели не могут *в одностороннем порядке* требовать, чтобы работники использовали свой ежегодный отпуск, если принято решение, что отпуск необходим в качестве меры предотвращения возможного заражения: в соответствии в Конвенцией 1970 года об оплачиваемых отпусках (пересмотренной) (№ 132), время отпуска должно определяться работодателем *после консультации* с работником. При определении времени отпуска учитываются требования работы и возможности для отдыха<sup>54</sup>.

---

<sup>49</sup> См., в частности, раздел III Конвенции № 130 и раздел III Конвенции № 102.

<sup>50</sup> Рекомендация 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (№ 134), п. 8.

<sup>51</sup> Рекомендация 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (№ 165), п. 23(1) и (2)

<sup>52</sup> Рекомендация 165 п. 19.

<sup>53</sup> Рекомендация 134, п. 10.

<sup>54</sup> Конвенция 1970 года об оплачиваемых отпусках (пересмотренная) (№ 132), ст. 10. В этой связи CEACR в своем Общем обзоре 1984 года подчеркнул, что цель отпуска – предоставление работникам минимального

## **Есть ли международные трудовые нормы в отношении удаленной работы**

- Удаленная работа используется как средство предотвращения распространения вируса на многих предприятиях и организациях. Специальных международных трудовых норм в отношении удаленной работы нет. Однако Комитет экспертов обращал на нее внимание в рамках Общего обзора документов о рабочем времени, а также Общего обзора по занятости и достойному труду в меняющихся обстоятельствах<sup>55</sup>.

## **Гибкость международных трудовых норм во время чрезвычайных ситуаций**

Международные трудовые нормы обладают гибкостью и могут быть приспособлены к разным ситуациям. Они дают возможность гибкого подхода в форс-мажорных и чрезвычайных ситуациях, например, в отношении рабочего времени и обязательного труда.

## **Есть ли исключения из нормальной продолжительности рабочего времени во время общенациональных чрезвычайных ситуаций**

- [Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени \(№ 116\)](#) предусматривает, что уполномоченный орган власти в каждой стране должен определить условия и пределы, в которых могут делаться исключения из нормальной продолжительности рабочего времени при наличии обстоятельств непреодолимой силы, при необычном увеличении рабочей нагрузки и для наверстывания времени, потерянного из-за общих остановок работы в связи с катастрофами и в случае угрожающей стране опасности<sup>56</sup>.

## **Есть ли исключения в отношении обязательного труда во время эпидемии**

- Согласно нормам МОТ (в частности, [Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде \(№ 29\)](#)), определение «обязательный труд» не распространяется на работу или службу в условиях чрезвычайных обстоятельств, в том числе в случае эпидемии, могущей поставить под угрозу жизнь и благополучие всего населения или его части<sup>57</sup>.
- Однако в таких исключительных случаях обязательный труд не может применяться произвольно и без контроля со стороны компетентных органов власти. Продолжительность и объем обязательных услуг, а также цель, для которой они используются, должны быть строго ограничены потребностями конкретной ситуации<sup>58</sup>.

---

периода для отдыха – лучше всего достигается, если отпуск предоставляется во время, удобное для работника (п. 275).

<sup>55</sup> См. пп. 614-623 Общего обзора по занятости и достойному труду в меняющихся обстоятельствах, в котором освещены как преимущества, так и недостатки удаленной работы.

<sup>56</sup> Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (№ 116), п. 14(b)(iii)-(vi).

<sup>57</sup> Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29), ст. 2(2)(d).

<sup>58</sup> Общий обзор по основополагающим конвенциям относительно прав работников в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. МОТ, 2012, п. 280.

## Особые категории работников и отрасли промышленности

### Как защищены медицинские работники

- Медработники особенно подвержены риску заражения инфекционными заболеваниями, такими как COVID-19, на рабочем месте. [Конвенция 1977 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 149\)](#) призывает присоединившиеся к ней государства при необходимости стремиться улучшить существующее законодательство и правила относительно техники безопасности и гигиены труда, приспособлявая их к особому характеру сестринского труда и среды, в которой он осуществляется<sup>59</sup>.
- [Рекомендация 1977 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала \(№ 157\)](#) уделяет внимание охране здоровья сестринского персонала и призывает принимать все возможные меры для обеспечения того, чтобы сестринский персонал не подвергался особой опасности, а если такая особая опасность неизбежна, следует принять меры для сведения ее к минимуму, в том числе путем предоставления и использования защитной одежды, сокращения рабочего времени, уменьшения интервалов между перерывами, временное перемещение работника из зоны риска и предоставление финансовой компенсации в случае контакта с опасными факторами<sup>60</sup>.

### Морской транспорт

#### Права моряков во время вспышки заболевания

Меры, принятые для ограничения распространения COVID-19 имеют тяжелые последствия для морского транспорта. Поэтому защита моряков должна оставаться приоритетом. [Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве](#) предусматривает наличие у каждого моряка права на безопасное и надежное рабочее место, соответствующее стандартам безопасности, и на охрану здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовое обслуживание и другие меры социальной защиты<sup>61</sup>.

#### Право на увольнение на берег

Даже в условиях пандемии COVID-19 морякам должны предоставляться увольнения на берег для обеспечения их здоровья и благополучия, а также с учетом оперативных требований занимаемой ими должности<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> Конвенция 1977 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (№ 149), ст. 7.

<sup>60</sup> Рекомендация 1977 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (№ 157), п. 49. В Руководстве МОТ 2018 года по достойному труду в службах экстренной помощи говорится о необходимости защиты работников экстренных служб, в том числе медицинских, от заражения инфекционными заболеваниями, а именно: «важно контролировать и оценивать развитие схем управления реагированием, национальную политику в области охраны труда работников [экстренных медицинских служб], меры по предотвращению распространения инфекционных заболеваний (в частности, среди работников медицинских экстренных служб), протоколы расследования случаев насилия и угроз на рабочем месте и предоставление [индивидуального защитного оборудования]».

<sup>61</sup> Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве (с поправками), пп. 1 и 4 ст. IV.

<sup>62</sup> Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве, п.2 правила 2.4.



## **Обязательства государства, под флагом которого ходит судно**

Государство обеспечивает, чтобы на всех моряков на судах, ходящих под его флагом, распространялись надлежащие меры охраны их здоровья – включая предоставление спиртовых антисептиков для рук, а также защиты для лица – и чтобы они имели доступ к безотлагательному и надлежащему медицинскому обслуживанию во время работы на борту судна<sup>63</sup>.

## **Обязательства государства, в порту которого стоит судно**

Государство обеспечивает, чтобы морякам, работающим на борту находящихся на их территории судов и нуждающимся в срочной медицинской помощи, предоставлялся доступ к расположенным на берегу медицинским учреждениям этого государства<sup>64</sup>.

### **Передовая практика:**

МОТ приняла участие в написании циркуляра, адресованного Международной морской организацией (ИМО) международному сообществу в связи с положением моряков в контексте вспышки COVID-19. В нем было привлечено внимание к соответствующим положениям Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве. Всемирная организация здравоохранения опубликовала [Практические рекомендации на случай появления или распространения COVID-19 на борту судов](#).

Международная палата судоходства в связи с распространением COVID-19 опубликовала [Руководство для операторов судов в отношении защиты здоровья моряков](#). Международная федерация работников транспорта также опубликовала [рекомендации для судов и моряков в связи с эпидемией COVID-19](#).

## **Как должна обеспечиваться защита мигрантов**

### **Медицинское обслуживание и тестирование**

- В соответствии с [Конвенцией 1949 о работниках-мигрантах \(№ 97\)](#), государства должны иметь соответствующие медицинские службы для работников-мигрантов. Эти службы отвечают за проведение медицинского тестирования, например, на COVID-19, а также за обеспечение работникам-мигрантам и членам их семей необходимого медицинского обслуживания и хороших гигиенических условий на момент отъезда, в пути и по приезде в страну назначения<sup>65</sup>.

## **Информация о заболеваниях и рисках и охрана здоровья работников-мигрантов**

---

<sup>63</sup> Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве, п. 1 правила 4.1.

<sup>64</sup> Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве, п. 3 правила 4.1.

<sup>65</sup> Конвенция 1949 года о работниках-мигрантах № 97, ст. 5.

- **Рекомендация 1975 года о работниках-мигрантах (№ 151)** предусматривает принятие всех необходимых мер для того, чтобы предотвращать любую особую опасность для здоровья, которой могут подвергаться работники-мигранты<sup>66</sup>.
- Государства должны иметь компетентную и бесплатную службу помощи работникам-мигрантам, снабжающую их точной информацией<sup>67</sup>. Такие службы должны сообщать работникам-мигрантам и членам их семей информацию (на понятном им языке) о болезнях, распространенных в том месте, куда они направляются<sup>68</sup>.
- На рабочих местах работодатели должны принимать меры для того, чтобы инструкции, предупреждения и условные обозначения, связанные с техникой безопасности и гигиеной труда, в том числе, относящиеся к COVID-19, были понятны работникам-мигрантам<sup>69</sup>.

### **Социальное обеспечение и доступ к денежным и медицинским пособиям**

- Работники-мигранты, легально находящиеся на территории государства, и члены их семей должны иметь такие же права, как граждане этого государства, в отношении социального обеспечения и пособий (как в денежном, так и натуральном выражении, включая медицинское обслуживание)<sup>70</sup>.
- Работники-мигранты, незаконно принятые на работу или незаконно проживающие в стране, а также члены их семей, пользуются равенством обращения в отношении прав в отношении своей прошлой работы, на которой на них распространялось социальное обеспечение<sup>71</sup>.

### **Право на жительство в случае нетрудоспособности и потери работы**

- Работник-мигрант, который был допущен в страну на постоянное жительство, а также члены его семьи не выслаются из страны на том основании, что данный мигрант не в состоянии продолжать исполняемую им работу по болезни (включая COVID-19), начавшейся после въезда в страну, кроме тех случаев, когда работник сам этого желает, или если это предусматривается в международном соглашении<sup>72</sup>.

<sup>66</sup> Рекомендация 1975 года о работниках-мигрантах (№ 151), п. 20.

<sup>67</sup> Конвенция № 97, ст. 2.

<sup>68</sup> Рекомендация 1949 года о работниках-мигрантах (пересмотренная) № 86, п. 5(2).

<sup>69</sup> Рекомендация 1975 года о работниках-мигрантах (№ 151), п. 22.

<sup>70</sup> Конвенция №97, ст. 6(1)(b), и Конвенция № 143, ст. 10. Однако, согласно ст. 6(1)(b)(ii) Конвенции 97, национальное законодательство может предусматривать специальные процедуры выплаты пособий или части пособий из государственных фондов. Ст. 68 Конвенции № 102 также предусматривает принцип равного обращения с гражданами и негражданами, проживающими в стране, в отношении социального обеспечения, тогда как Рекомендация № 202 не проводит различия между этими категориями лиц и призывает предоставлять базовые гарантии получения дохода и основные виды медицинского обслуживания всем проживающим в стране лицам и всем детям (пп. 4 и 5). См. также Общий обзор по содействию справедливой миграции 2016 года, п. 390.

<sup>71</sup> Конвенция № 143, ст. 9. См. также Общий обзор по содействию справедливой миграции 2016 года, п. 313.

<sup>72</sup> Конвенция № 97, ст. 8. CEACR подчеркнул, что охрана права на проживание мигрантов, допущенных в страну на постоянное жительство, и членов их семей в случае болезни или травмы представляет собой одно

- Кроме того, если работник-мигрант проживал на законных основаниях в стране с целью занятости, он не рассматривается как лицо, находящееся на незаконном или нарушающем правовые нормы положении, только по факту потери занятости (например, в результате воздействия COVID-19 на экономику)<sup>73</sup>. Потеря работы сама по себе не влечет отмены вида на жительство или разрешения на работу<sup>74</sup>. Работнику-мигранту при потере работы должно предоставляться достаточное время для нахождения другой работы; соответственно должен продлеваться и его вид на жительство<sup>75</sup>.
- Работник-мигрант пользуется таким же обращением, как и местное население, в частности, в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки<sup>76</sup>.
- В качестве общего принципа, если работник-мигрант въехал в страну на законных основаниях, органы власти должны, насколько это возможно, воздерживаться от его выселения или выселения членов его семьи с территории государства по причине нехватки у него средств к существованию или из-за состояния рынка труда в стране<sup>77</sup>.

### Расходы по возвращению

- Согласно [Конвенции 1975 года о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения \(№ 143\)](#), в случае высылки из страны, работник и его семья не должны нести расходов<sup>78</sup>. Это относится и к работникам-мигрантам, на которых распространяются поддерживаемые государством программы, если эти работники не смогли получить работу, для которой они были завербованы, по не зависящим от них причинам (например, из-за инфицирования COVID-19)<sup>79</sup>.

### Права домашних работников

- Домашние работники и лица, осуществляющие уход за другими людьми, могут быть особенно подвержены инфицированию COVID-19 и при этом часто не имеют адекватного доступа к медицинским услугам и социальной защите.
- [Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников \(№ 189\)](#) предусматривает право каждого домашнего работника на безопасные и здоровые

---

из основных положений Конвенции № 97. См. Общий обзор по содействию справедливой миграции 2016 года, п. 455.

<sup>73</sup> Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения (№ 143), ст. 8(1).

<sup>74</sup> Там же.

<sup>75</sup> Рекомендация № 151, п. 31.

<sup>76</sup> Конвенция № 143, ст. 8(2).

<sup>77</sup> Если не было заключено соответствующее соглашение со страной эмиграции. В п. 18(2) Рекомендации № 86 перечислены конкретные положения, которые должны быть включены в соглашения между странами эмиграции и иммиграции. См. также п. 30 Рекомендации № 151.

<sup>78</sup> Конвенция № 143, ст. 9(3).

<sup>79</sup> Конвенция № 97, приложение II, ст. 9.

условия труда и указывает на необходимость принятия действенных мер с учетом специфики домашнего труда в целях обеспечения охраны труда и здоровья домашних работников<sup>80</sup>.

- Государства-члены МОТ, рассматривающие вопрос о проведении медицинских анализов в отношении домашних работников, согласно [Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников \(№ 201\)](#), должны принимать во внимание целесообразность:
  - а) придания гласности медицинской информации, доступной для членов домохозяйств и домашних работников, относительно состояния здоровья и возможных болезней работников, что может потребовать проведения медицинских анализов с учетом конкретных национальных условий;
  - б) доведения информации до сведения членов домохозяйств и домашних работников относительно добровольной сдачи анализов, медицинского лечения, а также практики поддержания нормального состояния здоровья и санитарии, соответствующих принципам здравоохранения, применяемым в данном сообществе в целом;
  - в) распространения информации, касающейся передовой практики в сфере связанных с работой медицинских анализов, с учетом специфики домашнего труда<sup>81</sup>.

---

<sup>80</sup> Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189), ст. 13.

<sup>81</sup> Рекомендация 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 201), п. 4.