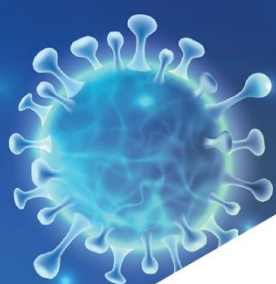
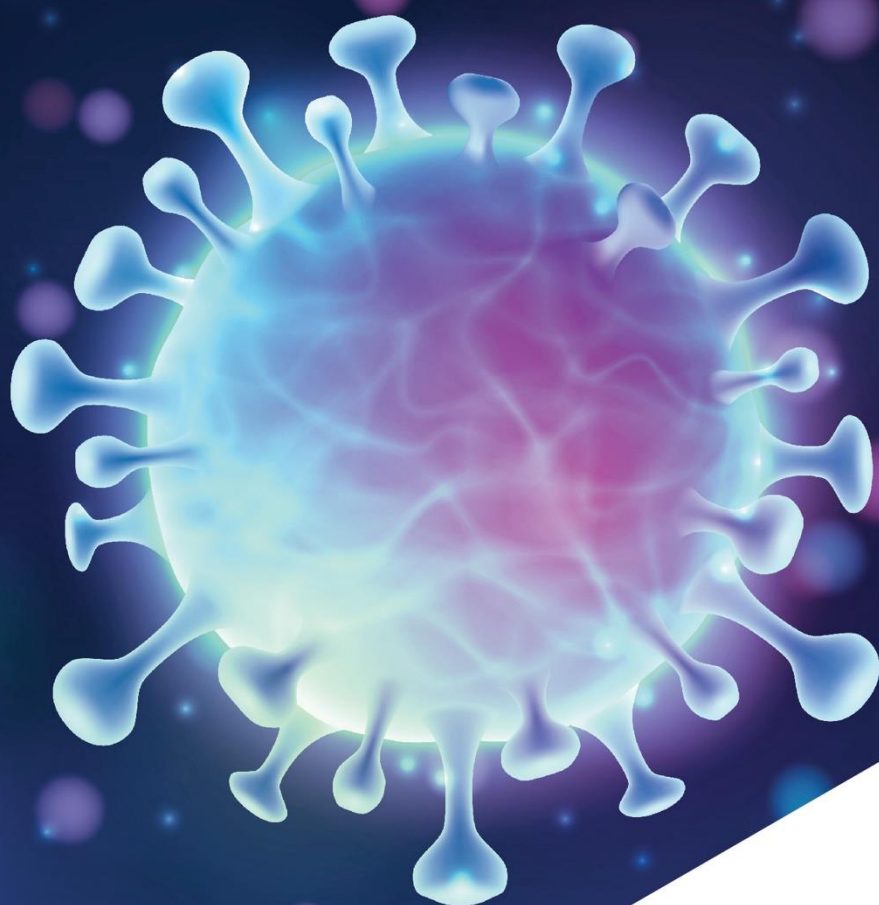




International
Labour
Organization



► **Посібник роботодавця з
управління робочими
місцями під час COVID-19**

Як користуватися цим посібником

Посібник роботодавця спирається на ресурси, настанови та директиви, опубліковані Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), урядами, а також організаціями роботодавців та підприємців (ОРП). Серед згаданих ресурсів чільне місце посідає *"Посібник роботодавця з Covid-19: Управління робочими місцями в умовах спалаху"*, опублікований Торгово-промисловою палатою Австралії (ACCI). Він був розроблений з метою допомогти роботодавцям та ОРП по всьому світу адаптуватися до постійних змін внаслідок пандемії COVID-19.

Цей посібник розроблено Бюро Міжнародної організації праці з діяльності роботодавців (МОП АСТ/ЕМР) як загальний орієнтир, який ОРП можуть поширювати серед бізнес-спільноти у своїх країнах. ОРП можуть індивідуалізувати посібник за допомогою посилань на відповідні національні закони та норми, правила, розпорядження й настанови національних та місцевих органів влади; заповнення Розділу 7 про корисні ресурси та контакти; заповнення порожніх граф, де вимагається інформація про національну ситуацію, та будь-яких інших змін, необхідних для адаптації посібника до місцевого контексту та забезпечення користі для компаній-членів.

Подяка

Розробник посібника: Мяо Тянь Тан, рецензенти – команда МОП АСТ/ЕМР: Жа-Хе Чанг, Адам Грін, Раві Пейріс, Ванеса Фала, Гарі Райнхарт і Андрес Юрен.

Зміст

Вступ	4
1. Як роботодавцям захистити працівників та робочі місця?	5
1.1 Як поширюється COVID-19?	5
1.2 Які симптоми COVID-19?	5
1.3 Чи повинні роботодавці інформувати своїх працівників?	5
1.4 Яку інформацію щодо здоров'я слід надавати працівникам?	6
1.5 Які дії роботодавця для захисту безпеки і гігієни праці?	6
1.6 Що таке соціальне, або фізичне, дистанціювання?	7
1.7 Як роботодавцям регулювати і контролювати ризик COVID-19 на робочому місці?	8
1.8 Які обов'язки працівників щодо безпеки та здоров'я?	8
1.9 Чи покривають компенсації працівникам ризики внаслідок COVID-19?	9
2. Які обов'язки роботодавців?	10
2.1 Збереження безпечного і здорового виробничого середовища та умов праці	10
2.2 Управління хворими або потенційно інфікованими працівниками	10
2.3 Інструктаж працівників	16
2.4 Чи можна допускати відвідувачів на робочому місці?	18
3. Віддалена робота – це вихід?	19
3.1 На що звернути увагу роботодавцям, перш ніж впроваджувати політику віддаленої роботи?	19
3.2 Яке обладнання необхідно забезпечити працівникам для віддаленої роботи?	20
3.3 Які заходи безпеки вживати, якщо під час віддаленої роботи працівники користуються комп'ютерами та цифровими технологіями?	20
3.4 Які інші засоби підтримки та комунікації слід надати працівникам на віддаленій роботі?	20
3.5 Чи поширюються правила компенсації на віддалену роботу?	21
3.6 Чи зобов'язані працівники виконати вимогу компанії перейти на віддалену роботу?	21
4. Чи можуть роботодавці змінювати або згорнути діяльність?	22
4.1 Які існують альтернативи, якщо віддалена робота неможлива внаслідок специфіки професії та службових обов'язків?	22
4.2 Чи можуть роботодавці змінювати режим роботи або графік змінності працівників?	23
4.3 Чи можуть роботодавці згорнути діяльність внаслідок падіння попиту?	23
4.4 Які кроки і процедури передбачені при скороченні працівника?	24
5. Що робити, якщо бізнес змушений припинити діяльність?	26

- 5.1 За яких обставин бізнес буде змушений припинити діяльність? 26
- 5.2 Чи можуть роботодавці тимчасово скоротити працівників без збереження заробітної плати? 26

6. Як уникнути скарг на дискримінацію та захистити персональні дані працівників? 28

- 6.1 Які обов'язки роботодавців щодо захисту від дискримінації, переслідувань чи булінгу внаслідок COVID-19? 28
- 6.2 Як можуть роботодавці мінімізувати ризик неправомірних скарг на дискримінацію? 29
- 6.3 Чи мають роботодавці право збирати персональні дані працівників та відвідувачів? 29

7. Корисні ресурси та контакти 30

- 7.1 Ключові ресурси 30
- 7.2 Ключові контакти 30

Посилання та ресурси 31

Вступ

Нещодавній спалах пандемії коронавірусу (COVID-19) – безпрецедентна ситуація, яка охопила усю земну кулю. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) та органи охорони здоров'я в усьому світі вживають заходів для уповільнення поширення COVID-19 та зниження рівня захворюваності. Національні уряди розробляють відповідну політику та вживають низку заходів, в тому числі закриття кордонів, обов'язкові карантини, обмеження пересування, заборони на масові зібрання та ізоляція міст чи цілих країн, що призводить до масштабних змін у повсякденному житті та діловій діяльності.

Незважаючи на те, що багато підприємств розробляють та впроваджують плани безперервного бізнесу під час пандемії, всі роботодавці повинні адекватно підготуватись до викликів пандемії COVID-19, управляти ними та відповідно реагувати, що передбачає підготовку до згорання операцій або можливого припинення діяльності в обов'язковому порядку.

Що робити роботодавцям? Цей посібник був розроблений Міжнародною організацією праці (МОП) з метою допомогти роботодавцям управляти робочими місцями під час COVID-19: вести свій бізнес, захищати працівників та відповідати на деякі питання щодо робочих місць та охорони праці, які виникають у роботодавців.

Цей посібник побудовано за принципом питань та відповідей з ключових аспектів зайнятості та безпеки. Оскільки ситуація швидко змінюється, для роботодавців вкрай важливо бути в курсі найновішої інформації та змін, опублікованих ВООЗ та національними й місцевими органами охорони здоров'я у відповідній країні. Крім того, роботодавці мають завжди усвідомлювати свої юридичні зобов'язання, які встановлюються відповідними законами та нормами, трудовими та колективними договорами, і у разі необхідності звертатися за юридичною консультацією.

З метою реагування на COVID-19 роботодавці повинні:

- ▶ відстежувати рекомендації, надані національними та місцевими органами влади, в тому числі щодо організації праці, та доводити важливу інформацію до відома трудового колективу;
- ▶ оцінити потенційні ризики зриву бізнес-процесів;
- ▶ переглянути або скласти план забезпечення безперервної діяльності, який відповідає настановам, запропонованим національними та місцевими органами влади з метою підвищення стійкості бізнесу та підтримки працівників та їхніх сімей;
- ▶ виявляти та пом'якшувати ризики інфікування COVID-19 для працівників та інших дотичних до робочого місця осіб;
- ▶ сприяти гігієні праці та застосовувати принципи соціального дистанціювання (яке також називають фізичним дистанціюванням) на робочому місці; оцінювати обов'язок підприємства сплачувати компенсацію працівникам, особливо в секторах, де існує високий ризик інфікування COVID-19 на робочому місці;
- ▶ звертатися за порадою та підтримкою до ОРП, які можуть інформувати уряд про проблеми та формувати політичні заходи, які сприяють стійкості та сталості бізнесу.

Рекомендації та вказівки, наведені в цьому посібнику, мають загальний характер, отже їх слід розглядати в контексті національних законів та практики.

► 1. Як роботодавцям захистити працівників та робочі місця?

Загалом, роботодавці зобов'язані забезпечувати безпеку та здоров'я своїх працівників та інших осіб на робочому місці. Це включає створення та підтримання умов праці, які не загрожують здоров'ю та безпеці, а також належних та безпечних засобів для виконання робіт, наскільки це практично здійснено¹. Більшість національних законів про охорону здоров'я та безпеку праці містять такі положення.

COVID-19 – це інфекційне захворювання, спричинене нещодавно виявленим коронавірусом. Які дії мають вчиняти роботодавці для захисту безпеки та здоров'я своїх працівників і робочого місця в умовах пандемії COVID-19? У цьому розділі викладено низку питань та відповідей, покликаних допомогти роботодавцям у розумінні, регулюванні та зменшенні ризиків для захисту своїх працівників і робочого місця.

1.1 Як поширюється COVID-19?

За даними ВООЗ, коли інфікована COVID-19 особа кашляє або видихає, то виділяються краплинки, що містять вірус. Більшість цих крапель потрапляє на найближчі поверхні та предмети – наприклад, столи чи телефони. Працівники можуть заразитись COVID-19, торкаючись забруднених поверхонь чи предметів, а потім торкаючись своїх очей, носа чи рота. Якщо стояти на відстані 1 метра від людини з COVID-19, то можна заразитись, вдихаючи крапельки з повітря. Іншими словами, COVID-19 поширюється аналогічно вірусу грипу.

1.2 Які симптоми COVID-19?

За даними ВООЗ, найпоширенішими симптомами COVID-19 є лихоманка, втома та сухий кашель. У деяких людей можуть виникати біль, ломота в тілі, закладеність носа, нежить, біль у горлі або діарея. Ці симптоми, як правило, легкі і починаються поступово. Деякі люди заражаються, але у них немає жодних симптомів і не погіршується самопочуття. Більшість людей, інфікованих COVID-19, проявляють легкі симптоми й одужують. Однак у деяких розвивається більш тяжкий перебіг захворювання, який може потребувати допомоги в умовах стаціонару. Ризик виникнення тяжких симптомів зростає з віком, у людей з ослабленою імунною системою та у людей з попередніми станами, такими як діабет, серцева недостатність та захворювання легень.

1.3 Чи повинні роботодавці інформувати своїх працівників?

Працівники, ймовірно, будуть занепокоєні пандемією COVID-19, і у них можуть виникнути питання щодо ризиків для здоров'я та змін режиму роботи або статусу зайнятості. З метою забезпечення безперешкодного та постійного потоку інформації для усіх працівників та запобігання плутанині, чуткам чи дезінформації, роботодавці повинні регулярно повідомляти актуальну інформацію своїм працівникам, за можливістю, через спеціально призначеного члена колективу чи координатора.

Роботодавці повинні:

- визначити контактну особу або групу, яка буде опікуватися комунікацією з питань COVID-19;

¹ Ст. 16 Конвенції про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, 1981 (№ 155): "Від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку".

- ▶ відстежувати актуальну інформацію від національних та місцевих органів влади;
- ▶ регулярно надавати працівникам оновлену та надійну інформацію;
- ▶ роз'яснювати та повідомляти про процедури та правила компанії, в тому числі про організацію гнучкого графіку та віддаленої роботи, а також про невихід на роботу, лікарняні, щорічну відпустку, скорочення тощо.

Оскільки ситуація з COVID-19 постійно змінюється, регулярне інформування працівників про статус COVID-19 допоможе їм відчувати обізнаність та підтримку, а отже, зберігати мотивацію допомагати та адаптуватися у цей складний час. Роботодавці повинні також надавати оновлену, надійну інформацію постачальникам та клієнтам.

Графа 1: Оновлена інформація та рекомендації ВООЗ щодо COVID-19

- ▶ Настанови для роботодавців "Підготовка робочих місць до COVID-19."
- ▶ Інформаційна панель "Ситуація з новим коронавірусом" та щоденний звіт про ситуацію: надає дані про підтверджені випадки, летальні випадки з розбивкою за постраждалими країнами, регіонами або територіями.
- ▶ Поради для суспільства: розвінчання міфів.

Джерело: ВООЗ, 2020, Пандемія коронавірусної інфекції (COVID-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 березня 2020].

1.4 Яку інформацію щодо здоров'я слід надавати працівникам?

Роботодавці повинні надавати усім працівникам важливу медичну інформацію про COVID-19 з посиланням на рекомендації, надані національними та місцевими органами охорони здоров'я та ВООЗ (Графа 1). Наприклад, працівникам слід знати про осіб, яких ВООЗ визнала групою ризику з точки зору розвитку серйозного захворювання, куди належать люди похилого віку та ті, хто має попередні стани, наприклад, порушення імунної системи.

Влада запроваджує різні заходи для уповільнення поширення COVID-19. Роботодавці повинні вживати заходів з метою надання працівникам такої медичної інформації:

- ▶ поточна ситуація з вірусом в країні (оновлювати інформацію та спростовувати міфи);
- ▶ актуальні медичні рекомендації та поради, які публікуються офіційними організаціями;
- ▶ поради щодо гігієни праці та практики соціального, або фізичного, дистанціювання.

1.5 Які дії роботодавця для захисту безпеки і гігієни праці?

Роботодавці несуть загальну відповідальність за безпечні та здорові умови праці, наскільки це практично здійснено, в тому числі за конкретні заходи з контролю над поширенням вірусів, таких як COVID-19.² Заходи безпеки та гігієни праці – індивідуальні для кожного підприємства і повинні розроблятися на основі оцінки ризику. Деякі галузі, такі як охорона здоров'я, й ті, де працівники перебувають у тісному контакті з людьми, вимагають більш жорстких заходів

² Ст. 16 Конвенції 155 і ст. 3 Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 (№ 187).

контролю та профілактики, ніж інші сектори. Вирішальне значення для роботодавців має визначення ризиків та вживання необхідних заходів для контролю та пом'якшення цих ризиків.

Кожне підприємство може відіграти важливу роль у стримуванні спалаху шляхом вживання таких заходів:

- ▶ організація роботи таким чином, щоб зменшити контакти між особами, забезпечення фізичної відстані на робочому місці або запровадження режиму віддаленої роботи;
- ▶ регулярна дезінфекція виробничих приміщень;
- ▶ підтримання належної гігієни виробничого середовища та хорошої вентиляції в приміщеннях;
- ▶ забезпечення належних засобів (наприклад, мила, дезінфікуючого засобу для рук, знаків та пам'яток) та заохочення працівників дотримуватись гігієни на робочому місці (наприклад, часта гігієна рук, уникання дотиків очей/носа/ рота);
- ▶ сприяння гігієні дихання (наприклад, забезпечення працівників масками для обличчя з метою мінімізувати ризик інфікування, особливо для осіб в групі ризику;
- ▶ обмеження або заборона несуттєвих робочих поїздок;
- ▶ максимальне обмеження взаємодії з людьми поза робочим місцем;
- ▶ уповноваження працівників до дій, якщо вони відчувають, що стикаються з незахищеною робочою ситуацією, яка несе безпосередню та серйозну загрозу їх здоров'ю;
- ▶ розробка правил та процедур інфекційного контролю;
- ▶ надання працівникам вказівок щодо виконання карантинних заходів, особливо після поїздки в зону підвищеного ризику або контакту з особою, чий тест виявився позитивним;
- ▶ надання працівникам інструкцій залишатися вдома або працювати вдома, якщо вони мають грипозні симптоми (наприклад, лихоманка, кашель тощо) незалежно від історії подорожей чи контактів;
- ▶ дотримання зобов'язань щодо звітування перед органами охорони здоров'я та інспекціями праці відповідно до національного законодавства та практики.

1.6 Що таке соціальне, або фізичне, дистанціювання?

Соціальне, або фізичне, дистанціювання означає збереження принаймні 2-метрового простору між людьми. Мета цього заходу – навмисне збільшити фізичний простір між людьми, щоб запобігти або мінімізувати поширення вірусу. На робочому місці це означає:

- ▶ запровадження гнучкого графіку роботи (наприклад, віддаленої роботи);
- ▶ збільшення фізичної відстані між працівниками на робочому місці;
- ▶ практика гнучких зустрічей та дистанційне надання послуг (наприклад, проведення зустрічей за допомогою відео-конференцій або телефонних дзвінків, оцінка можливості перенесення чи скасування масових зібрань);
- ▶ зміна культури на роботі (наприклад, відмова від рукоштовування, обід за робочим столом або за межами місця роботи, а не в кафетерії чи кімнатах для відпочинку, обмеження пригостання їжею на робочому місці);
- ▶ відмова від несуттєвих ділових поїздок;
- ▶ доставка товарів шляхом самовивозу або через служби доставки.

1.7 Як роботодавцям регулювати і контролювати ризик COVID-19 на робочому місці?

Виявлення і контроль ризиків COVID-19 для працівників та інших дотичних до робочого місця осіб може включати в себе:

- ▶ ретельний моніторинг офіційних рекомендацій та настанов, зокрема оновлень від національних та місцевих органів охорони здоров'я та ВООЗ;
- ▶ перегляд правил внутрішнього розпорядку та заходів інфекційного контролю, в тому числі навчання працівників кращим практикам безпеки та гігієни;
- ▶ забезпечення обізнаності працівників про терміни ізоляції / карантину та вимоги відповідно до розпоряджень/рекомендацій національних та місцевих органів влади;
- ▶ надання чітких вказівок працівникам щодо їхніх дій у разі поганого самопочуття або підозри симптомів COVID-19;
- ▶ моніторинг останніх рекомендацій щодо поїздок та обмеження для тих, хто планує командировки;
- ▶ оцінка ризику для інших людей від продовження трудової діяльності;
- ▶ планування резервів для управління відсутністю персоналу та розробка планів реагування на збільшене навантаження;
- ▶ надання працівникам інформації та направлень до відповідних служб, якщо їм знадобиться підтримка;
- ▶ звернення до відповідних національних та місцевих «гарячих ліній» або довідкових служб з питань COVID-19 для отримання актуальної інформації та рекомендацій.

1.8 Які обов'язки працівників щодо безпеки та здоров'я?

Працівники несуть відповідальність за належне піклування про здоров'я й безпеку себе та інших, а також зобов'язані співпрацювати зі своїми роботодавцями у здійсненні заходів профілактики та контролю.³ Вони включають освоєння безпечної поведінки на роботі, правильне використання засобів безпеки і захисного обладнання та забезпечення належних гігієнічних практик для захисту від інфекцій, наприклад, часте миття рук.

Працівники також зобов'язані повідомити роботодавця у разі отримання інформації про те, що вони страждають від будь-яких захворювань або фізичних чи психічних порушень, які впливають на виконання їхніх робочих обов'язків або можуть загрожувати безпеці, здоров'ю та добробуту інших людей на робочому місці.⁴ Працівники зобов'язані захищати себе та інших, що має вирішальне значення в сучасній ситуації.

³ Ст. 19(а) Конвенції 155: "працівники в ході виконання своєї роботи співробітничать у виконанні їхнім роботодавцем покладених на нього обов'язків"

⁴ Ст. 19(ф) Конвенції 155.

1.9 Чи покривають компенсації працівникам ризики внаслідок COVID-19?

Компенсаційні виплати працівників забезпечують підтримку працівників із виробничою травмою чи захворюванням.⁵ Чи розповсюджується відшкодування на вплив COVID-19 — це правове питання, відповідь на яке буде відрізнятися в залежності від юрисдикції та обставин. Роботодавці повинні визначити ситуацію у своїй країні, оскільки будь-яка вимога компенсації вимагатиме з'ясування фактів, при цьому певні групи працівників є більш вразливими та можуть підлягати захисту за спеціальним законодавством.

Графа 2: Особи з вразливої до COVID-19 групи за визначенням МОП

- ▶ Молоді особи, які знаходяться під загрозою внаслідок високого рівня безробіття та скорочення зайнятості;
- ▶ Жінки, надмірно представлені у найбільш постраждалих секторах (таких як сфера послуг) або професіях; які знаходяться на передовій боротьби з пандемією (наприклад, медсестри);
- ▶ Незахищені працівники, в тому числі самозайняті;
- ▶ Трудові мігранти.

Джерело: МОП, 2020а

МОП визначила групи населення, які є особливо вразливими в умовах пандемії.

Для заповнення ОРП: додати правомірні вимоги працівників щодо компенсаційних виплат на підставі національного законодавства

Незалежно від того, чи передбачене покриття компенсаційними виплатами, роботодавці повинні мінімізувати ризики інфікування працівників COVID-19 на робочому місці і забезпечити вживання всіх необхідних та практичних заходів у відповідь на COVID-19. Якщо роботодавці занепокоєні цим питанням, рекомендується звернутися за юридичною консультацією, виходячи з конкретних обставин.

⁵ Конвенція про допомоги у випадках виробничого травматизму, 1964 (№ 121). Працівники із професійними захворюваннями мають право на відшкодування та медичну допомогу.

► 2. Які обов'язки роботодавців?

2.1 Збереження безпечного і здорового виробничого середовища та умов праці

Які обов'язки мають роботодавці у зв'язку з COVID-19 на робочому місці?

Хоча може не існувати спеціального законодавства, яке б встановлювало для роботодавців відповідальність щодо COVID-19 на робочому місці, більшість національних законодавств про зайнятість та охорону праці зобов'язують роботодавців забезпечувати та підтримувати, наскільки це практично здійснено, безпечні умови праці з метою убезпечення здоров'я працівників та інших осіб на робочому місці. Це передбачає забезпечення та підтримання виробничого середовища, яке не загрожує безпеці та здоров'ю, в тому числі визначення ризиків, пов'язаних з потенційним інфікуванням COVID-19, та вживання необхідних заходів для контролю цих ризиків (детальну інформацію про кроки роботодавців див. у підрозділах 1.5-1.7).

Роботодавці зобов'язані надавати працівникам належну інформацію про фактори виробничого середовища, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників,⁶ консультувати працівників з питань охорони праці,⁷ а у разі необхідності та практичної здійсненності – надати належний захисний одяг та інші засоби безкоштовно для працівника.⁸

Роботодавці також повинні ознайомлюватись із актуальною політикою або розпорядженнями національних чи місцевих органів влади, які можуть вимагати від роботодавців дотримання певної практики чи режиму праці, таких як: віддалена робота, замовлення "на винос" для ресторанів та кафе або навіть призупинення несуттєвої діяльності.

Коротше кажучи, навіть у разі відсутності встановленого законодавством зобов'язання роботодавці повинні розробити план дій щодо захисту безпеки та здоров'я працівників та мінімізації або попередження ризиків поширення COVID-19.

2.2 Управління хворими або потенційно інфікованими працівниками

(а) Що робити роботодавцю, якщо у працівника погіршується самопочуття за з'являються грипозні симптоми?

За даними ВООЗ, найпоширенішими симптомами COVID-19 є лихоманка, втома та сухий кашель. У деяких пацієнтів можуть виникати ломота в тілі та м'язові болі, закладеність носа, нежить, біль у горлі або діарея. Ці симптоми, як правило, легкі і поступові. Якщо працівники виявляють ці симптоми, їм треба дати вказівки виконувати рекомендації національних чи місцевих органів охорони здоров'я та негайно звернутися за медичною допомогою, якщо вони підозрюють у себе коронавірусну інфекцію COVID-19.

Здоров'я та безпека працівників, а також їх контактних осіб повинні бути головним пріоритетом роботодавця. На ньому має ґрунтуватися підхід роботодавця щодо працівників, які зазнали ризику інфікування COVID-19.

Працівники можуть скористатися листком непрацездатності, якщо їх відсутність на роботі зумовлена захворюванням на COVID-19. Працівники можуть мати право на оплату тимчасової

⁶ Абзац 22 Рекомендації щодо служб гігієни праці, 1985 (№ 171).

⁷ Ст. 19(е) Конвенції 155.

⁸ Ст. 16(3) і 21 Конвенції 155.

непрацездатності у випадку хвороби (в тому числі госпіталізації) відповідно до чинного законодавства про працю, умов та положень трудового договору чи колективного договору.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо тимчасової непрацездатності у випадку хвороби на підставі національного законодавства

(б) Що робити роботодавцю, якщо працівник нещодавно повернувся із закордонної поїздки?

Деякі уряди запровадили обов'язковий 14-денний карантин для тих, хто повернувся з-за кордону, а інші застосували запобіжні заходи самоізоляції (Графа 3). Хоча роботодавці повинні відстежувати останні розпорядження уряду, тим не менше, роботодавцям рекомендується застосовувати запобіжний 14-денний самокарантин, навіть якщо такий обов'язок не встановлено на урядовому рівні. Це означає, що усі – чи то громадяни, мешканці або відвідувачі – повинні добровільно перебувати у самоізоляції протягом 14 днів після повернення з-за кордону через ймовірність інфікування COVID-19.

Графа 3. Що означає самоізоляція?

Якщо ви зобов'язані перебувати у самоізоляції, то:

- ▶ вам заборонено відвідувати роботу, школу, дошкільний заклад чи університет;
- ▶ вам заборонено відвідувати інші громадські місця, такі як ресторани, кінотеатри чи торгові центри;
- ▶ вам заборонено користуватися громадським транспортом чи таксі;
- ▶ вам заборонено допускати відвідувачів до свого помешкання – вдома повинні бути лише ті, хто постійно проживає в даному домогосподарстві;
- ▶ ви повинні якомога більше часу проводити в окремих приміщеннях.^{a/}

Роботодавцям рекомендується ознайомитись із настановами щодо карантину або ізоляції, виданими ВООЗ⁹ або національними органами охорони здоров'я.

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

(с) Що робити роботодавцю, якщо працівник повинен перебувати на карантині після повернення з-за кордону?

Хоча технічно працівник може не мати права на листок непрацездатності або бути дискваліфікованим як «непридатний до роботи», оскільки він ще не захворів або не має підтвердженого діагнозу, роботодавці повинні розглянути практичні рішення з метою захисту

⁹ ВООЗ, 2020b.

переведених на карантин працівників від втрати заробітної плати протягом ізоляційного періоду, наприклад:

- ▶ дозволити працівникові працювати вдома (за можливістю) під час карантину чи ізоляції;
- ▶ дозволити працівникові використати інші наявні відпустки¹⁰ (наприклад, щорічна відпустка, відпустка за вислугу років, накопичені понаднормові години або будь-яка інша відпустка, передбачена за колективним договором або трудовим договором);
- ▶ використати будь-яку іншу оплачувану чи неоплачувану відпустку за домовленістю між працівником та роботодавцем (наприклад, відпустка на період непрацездатності або додаткова відпустка тощо).

Якщо працівник бере відпустку без збереження заробітної плати на період карантину чи хвороби, він може мати право на грошову допомогу від держави (допомогу у випадку хвороби), як це рекомендовано в Рекомендації щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби, 1969 (№ 134)¹¹.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо допомоги у випадку хвороби на підставі національного законодавства

Роботодавці повинні знати, що вони потенційно ризикують порушити законодавство про працю, якщо дозволять працівникові оформити тимчасову непрацездатність без підтвердженого діагнозу хвороби, навіть якщо працівник погоджується з таким підходом. Роботодавцям завжди рекомендується перевіряти чинне законодавство, колективні договори, трудовий договір, умови та правила компанії, оскільки вони можуть містити додаткові положення або права, які можуть застосовуватись до робочого місця та працівників.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо оплачуваної відпустки на підставі національного законодавства

¹⁰ Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута), 1970 (№ 132) передбачає, що терміни відпусток визначаються роботодавцями після консультації з працівником.

¹¹ Пункт 8 Рекомендації.

(d) Що робити роботодавцю, якщо працівник тісно контактував із хворим або потенційно інфікованою особою?

Якщо працівник «тісно контактував» із хворим або потенційно хворим на COVID-19, від нього може вимагатися піти у самоізоляцію через ймовірність зараження вірусом (Графа 4).

Як уже згадувалось у підрозділі 2.2 (с), працівники, які в цих умовах потребують самоізоляції, але ще не захворіли або не мають підтвердженого діагнозу, не можуть скористатися листком непрацездатності, оскільки вони не кваліфікуються як «непридатні до роботи», а просто вимагають ізоляції. Роботодавці повинні обговорити це питання з такими працівниками та, за можливості, інтегрувати практичні рішення, викладені в підрозділі 2.2 (с), щоб працівники не постраждали від втрати заробітної плати в період ізоляції.

Графа 4. Що означає «тісно контактувати» в цілях даного посібника?

- ▶ Особистий контакт тривалістю понад 15 хвилин за будь-яких обставин із особою, яка має позитивний тест на COVID-19, впродовж 24 годин до появи симптомів у цієї людини.
- ▶ Тривале перебування (наприклад, понад 2 години) у закритому приміщенні разом із особою, яка має позитивний тест на COVID-19, впродовж 24 годин до появи симптомів у підтвердженому випадку.
- ▶ Проживання в одному помешканні із інфікованою особою.

Джерело: Австралія, уряд Нового Південного Уельсу, 2020

(е) Що робити у ситуації, коли безпосередній член родини працівника захворіє на COVID-19, або закривається школа, яку відвідує дитина працівника?

Законодавство про працю, колективні договори або трудові договори можуть передбачати для працівників оплачувані відпустки за сімейними обставинами або відпустки по догляду за хворим членом сім'ї, або у разі надзвичайних ситуацій у сім'ї, таких як раптове закриття закладів дошкільної освіти чи шкіл без попереднього повідомлення. Згідно Рекомендації «Працівники із сімейними обов'язками», 1981 (№ 165)¹², у таких випадках працівники, швидше за все, зможуть використати нараховану відпустку (щорічна відпустка, відпустка за сімейними обставинами або відпустка по догляду), навіть якщо дитина не потребує догляду внаслідок хвороби чи травми. Працівники, яким належить піклуватися про хворих членів сім'ї, також повинні отримувати державну допомогу, як зазначено в Рекомендації щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби, 1969 (№ 134).¹³

Якщо безпосередній член родини працівника захворів на COVID-19, такого працівника слід помістити на карантин, як запропоновано в підрозділі 2.2 (d).

У випадку, коли працівник звертається за відпусткою через закриття школи своєї дитини, та за відсутності законодавчого чи договірної положення про надання відпустки за сімейними обставинами або відпустки по догляду, роботодавцям слід розглянути такі можливості:

- ▶ надання можливості скористатися накопиченою щорічною оплачуваною відпусткою;

¹² Пункт 23(1) і (2) Рекомендації.

¹³ Пункт 10 Рекомендації.

- ▶ надання можливості взяти відпустку за власний рахунок;
- ▶ розробка гнучкого плану для використання працівником телефонів, Інтернету та інших офісних методів для суміщення поміркованого робочого навантаження із сімейними обов'язками, наприклад, проведенням часу з дітьми та супроводом їх освіти без загрози для доходу (роботодавці можуть ознайомитись із настановами дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) щодо політики, дружньої до сім'ї, та належних практик на робочому місці в контексті COVID-19¹⁴);
- ▶ організація виплати заробітної плати працівника на основі виконання ним роботи в домашніх умовах.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо відповідальності та допомоги по догляду на підставі національного законодавства

(f) Що робити у ситуації, коли працівник із високою ймовірністю інфікований COVID-19, але бажає й надалі відвідувати роботу?

Роботодавці зобов'язані забезпечити та підтримувати, наскільки це практично здійснено, безпечне виробниче середовище, яке не створює загроз для здоров'я працівників¹⁵. Аналогічно, працівники зобов'язані в розумних межах дбати про своє та чуже здоров'я та безпеку. Якщо підозрюється, що працівник заразився COVID-19, наполегливо рекомендується не дозволяти працівникові з'являтися на робочому місці (самокарантин та інші режими роботи, зазначені у підрозділі 2.2 (с)), і за необхідності направити відповідного працівника на тестування, якщо така можливість існує. Працівників можна направити на медичне обстеження, яке може включати тест на COVID-19. Якщо діагноз працівника не підтверджено, він може повернутися до роботи, але якщо працівник отримує позитивний результат тесту, йому буде надано листок непрацездатності на період відсутності.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо інфікованих працівників на підставі національного законодавства

(g) Що робити у ситуації, коли працівник відмовляється вийти на роботу через страх заразитися COVID-19 на робочому місці?

Роботодавці зобов'язані забезпечити безпеку для життя і здоров'я на робочому місці. Якщо роботодавець погоджується із занепокоєнням щодо COVID-19, він має вжити практично здійсненних заходів для усунення ризику, як зазначено в підрозділі 2.2 (а)-(f) (Графа 4).

Навіть якщо роботодавцем вжито розумних та практичних заходів для усунення й мінімізації ризику інфікування на робочому місці, деякі працівники й надалі можуть непокоїтись через

¹⁴ UNICEF, 2020.

¹⁵ Ст. 16 Конвенції 155.

загрозу інфікування, у тому числі під час поїздки на роботу у громадському транспорті. У таких ситуаціях роботодавці можуть погодитись на роботу працівника з дому, а якщо робота за своїм характером не може виконуватись віддалено, то роботодавці повинні розглянути можливість надання працівникам накопиченої оплачуваної відпустки або відпустки за власний рахунок.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо права працівника відмовитись від виконання роботи, яку він обґрунтовано вважає такою, що становить безпосередню чи серйозну небезпеку для його життя та здоров'я на підставі національного законодавства

(h) Який підхід до тимчасових, сезонних і аутсорсингових працівників¹⁶?

Тимчасові, сезонні чи аутсорсингові працівники мають право невиходу на роботу у разі поганого самопочуття або травмування. Проте наявність права на оплачувану тимчасову непрацездатність або інші виплати протягом пропущених днів/змін значною мірою залежить від національних законів та норм або правил компанії.

Аналогічно, коли зміни тимчасових, сезонних або аутсорсингових працівників скорочуються через спад бізнесу або через необхідність ізоляції працівника (внаслідок контакту або нещодавньої поїздки), наявність права на оплату цього періоду буде залежати від національних законів та норм або правил компанії.

Тим не менш, за принципом доброї волі та належної практики деякі організації, які залучають тимчасових, сезонних або аутсорсингових працівників, можуть прийняти рішення про повну або часткову оплату періоду непрацездатності або виплату вихідної допомоги, хоча вони не зобов'язані цього робити. Наприклад, деякі компанії з розробки цифрових платформ запропонували фінансову допомогу працівникам платформ, яким діагностували COVID-19 або поставили вимогу самоізоляції, щоб допомогти їм уникнути фінансових втрат.¹⁷ Крім того, деякі уряди запускають різні схеми убезпечення доходу для підтримки працівників у подоланні цього складного періоду.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо тимчасової зайнятості на підставі національного законодавства, а також державні схеми убезпечення доходу

¹⁶ Термінами тимчасові, сезонні або аутсорсингові працівники позначають працівників, залучених до різних форм зайнятості, в тому числі неповної зайнятості, тимчасової агентської роботи та субпідрядів, "залежної самозайнятості" та інших замаскованих видів трудових відносин.

¹⁷ CIPD, 2020.

2.3 Інструктаж працівників

(а) Чи може роботодавець направити працівника додому у разі виявлення симптомів COVID-19?

Роботодавці несуть юридичну відповідальність за забезпечення здоров'я та безпеки людей на робочому місці, в тому числі відвідувачів. Якщо роботодавець вважає, що працівник становить небезпеку для здоров'я оточуючих, наприклад, внаслідок симптомів вірусу COVID-19, то роботодавець може направити такого працівника додому з подальшим оформленням листка непрацездатності на підставі непридатності до роботи.

Роботодавець має попросити працівника звернутися до лікаря, пройти тестування та обстеження, щоб отримати дозвіл для повернення на роботу. Якщо працівник стверджує, що може працювати, розгляньте для такого працівника практичні можливості роботи вдома.

Після проходження тесту працівник може повернутися до роботи, якщо результат негативний. Якщо працівник має позитивний результат тесту, див. підрозділ 2.2 (а) щодо зобов'язань та прав на оплату та відпустки, які можуть застосовуватися в таких випадках.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо медичного огляду на підставі національного законодавства

Під час спалаху COVID-19 роботодавці повинні нагадувати працівникам про обов'язок дотримуватися розумної обережності, аби не зашкодити здоров'ю та безпеці інших людей, а від працівників необхідно вимагати негайно повідомити свого роботодавця у разі появи грипоподібних симптомів.¹⁸

(б) Чи можуть роботодавці проводити температурний скринінг працівників?

Хоча роботодавцям може дозволятися просити працівників вимірювати температуру з метою запобігання поширенню COVID-19 та збереження безпеки і здоров'я всіх людей на робочому місці, працівник повинен дати на це добровільну згоду, якщо немає відповідної політики або розпорядження уряду. У разі відсутності такого положення чи розпорядження, якщо працівник відмовляється від вимірювання температури, а роботодавець накладає за це дисциплінарне стягнення, то роботодавець може зіткнутися з юридичними наслідками. Однак роботодавці можуть обґрунтовано заборонити доступ до робочого місця будь-якому працівнику, який не погодиться з такою вимогою.

Для прийняття рішення щодо допустимості температурного скринінгу роботодавцям необхідно дослідити національне законодавство, політику чи останні розпорядження офіційних органів, в тому числі закони про рівні можливості та захист персональних даних. Наприклад, у Сполучених Штатах вимірювання температури тіла працівника вважається медичним обстеженням, проте

¹⁸ Ст. 19(f) Конвенції 155

нещодавно Комісія з питань рівних можливостей у сфері зайнятості США в оновлених настановах від 19 березня 2020 року дала роботодавцям зелене світло на вимірювання температури працівників як захід контролю за поширенням вірусу.¹⁹

(с) Чи можуть роботодавці дати працівникам вказівки не виходити на роботу, навіть якщо вони не виявляють симптоми COVID-19 та не мають обов'язку самоізолюватись?

Якщо роботодавець наказує працівникові не виходити на роботу, незважаючи на те, що він придатний до роботи і в змозі це зробити (і не підлягає карантину відповідно до державних вимог), то згідно із належною практикою за працівником й надалі зберігається заробітна плата. У цій ситуації необхідно перевірити та оцінити можливість для роботодавця просто видати таке розпорядження (наприклад, згідно з договором працівника або як розумне та законне розпорядження, засноване на фактичній інформації про ризики для здоров'я та безпеки), або ж для цього потрібна згода працівника. Знову ж таки, роботодавці повинні перевірити чинні закони та норми, договірні умови й політику компанії, а також звернутися за конкретними рекомендаціями.

(d) Що робити у ситуації, коли працівнику необхідно здійснити закордонну або внутрішню службову поїздку?

Під час спалахів, таких як COVID-19, подорожей слід уникати або мінімізувати їх. Роботодавці повинні перевірити останні рекомендації та обмеження щодо подорожей та переконатися, що політика компанії щодо поїздок враховує дозволені місця призначення, причини поїздки та необхідні дозволи. Роботодавці повинні постійно оцінювати переваги та ризики, пов'язані із поїздками працівників, особливо за кордон, навіть у разі критично важливих зустрічей. Працівників слід поінформувати, що політика подорожей постійно переглядається і може регулярно змінюватися. Роботодавці також повинні ретельно перевіряти умови страхового захисту під час службових поїздок.

Якщо подорожі не можна уникнути:

- ▶ переконайтеся, що як роботодавці, так і працівники мають найновішу інформацію про регіони поширення COVID-19 (найновішу інформацію можна отримати у BOOЗ);
- ▶ уникайте відрядження працівників, потенційно більш вразливих до ризику тяжких захворювань (наприклад, осіб похилого віку та хворих на діабет, серцеві та легеневі захворювання) до регіонів, де реєструється поширення COVID-19;
- ▶ переконайтеся, що працівники, які подорожують до місць, в яких реєструється COVID-19, ознайомлені з ризиками і передбаченими запобіжними заходами та отримують необхідний захист, наприклад, маски для обличчя або спиртовмісні засоби для дезінфікування рук з метою полегшення регулярного миття рук;
- ▶ заохочуйте працівників регулярно мити руки та триматися на відстані не менше 1 метра від інших людей;
- ▶ забезпечте обізнаність працівників про необхідні дії та контакти у разі хвороби під час поїздки;
- ▶ забезпечте дотримання працівниками вказівок місцевих органів влади у місці призначення, в тому числі дотримання будь-яких місцевих обмежень на поїздки, пересування чи масові зібрання.

¹⁹ Комісія з питань рівних можливостей у сфері зайнятості США (EEOC), "Що ви повинні знати про Закон про американців-інвалідів (ADA), Закон про реабілітацію та COVID-19" https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

(е) Чи можуть роботодавці давати працівникам вказівки щодо неслужбових поїздок?

В принципі, роботодавці не повинні давати вказівки працівникам, які можуть поширюватися або впливати на їх особисту чи приватну діяльність, яка не має наслідків для роботи. Однак, коли існує виражений зв'язок між позаслужбовою та службовою діяльністю працівника, наприклад, ймовірність обов'язкового карантину, роботодавець може скеровувати працівників дотримуватись рекомендацій уряду щодо подорожей.

Тим не менш, роботодавці повинні інформувати працівників про необхідність розуміння ризиків, які вони беруть на себе при плануванні особистих подорожей, та ознайомлювати їх з державними рекомендаціями щодо подорожей та розпорядженнями компанії (за наявності). Роботодавці також повинні попереджати працівників про те, що вони можуть підлягати карантинним заходам уряду чи компанії після повернення, при цьому роботодавець не несе відповідальності за витрати, пов'язані з неслужбовими поїздками.

2.4 Чи можна допускати відвідувачів на робочому місці?

Вживання додаткових запобіжних заходів шляхом обмеження відвідувачів на робочому місці є важливим для зменшення ризику інфікування COVID-19 на робочому місці. Незважаючи на можливу відсутність необхідності повної заборони доступу відвідувачів до робочого місця, роботодавці мають право попросити відвідувачів заздалегідь надати інформацію про наявність грипоподібних симптомів або попередні контакти з хворими на COVID-19 чи подорожі до зони підвищеного ризику. Якщо відвідувач ствердно відповість на будь-яке з цих питань, слід попросити відвідувача не приходити на робоче місце до завершення 14-денної ізоляції або отримання відповідної довідки від лікаря. Роботодавці можуть також попросити відвідувачів надати контактну інформацію у випадку, якщо пізніше буде виявлено COVID-19 на робочому місці, а отже відвідувачі могли наразитися на ризик інфікування.

► 3. Віддалена робота – це вихід?

Відповідно до рекомендацій ВООЗ, уряди вживають різні заходи з метою стримування поширення COVID-19, аж до призупинення несуттєвої діяльності, обмеження пересування людей або навіть закриття цілого міста. У цій непевній ситуації вирішальне значення для роботодавців мають резервні плани реагування на різні ситуації.

Зменшення контакту віч-на-віч є важливим заходом для пом'якшення впливу COVID-19. Залежно від місця розташування та поширення COVID-19, роботодавцям може знадобитися перевести працівників на віддалену роботу, або ж працівники можуть попросити дозволу працювати з дому, якщо така можливість існує. Однак в такому випадку слід врахувати кілька практичних наслідків. Хоча не кожен посаду та діяльність можна перевести у віддалений формат, це може бути безпосереднім міркуванням для багатьох робочих місць, якщо ситуація із поширенням вірусу COVID-19 погіршиться.

Важливо також пам'ятати, що незалежно від того, де працюють працівники, роботодавці несуть відповідальність як за їх фізичне здоров'я та безпеку під час роботи, так і за психологічний добробут.

Роботодавці повинні розробити розпорядження або правила компанії щодо віддаленої роботи з метою надання працівникам чітких рекомендацій. При оцінці можливості такого режиму роботи та розробці розпоряджень компанії можуть видатись корисними відповіді на такі часто задані питання.

3.1 На що звернути увагу роботодавцям, перш ніж впроваджувати політику віддаленої роботи?

Перш ніж приступати до організації режиму віддаленої роботи, роботодавці повинні вирішити, чи підходить відповідна діяльність для віддаленої роботи. Якщо це так, то роботодавці повинні провести обговорення з персоналом, щоб переконатися в таких аспектах:

- існує забезпечення відповідним обладнанням, технологіями та навчальними спроможностями, необхідними для підтримки зв'язку з колегами та організацією;
- як керівникам, так і працівникам встановлені чіткі очікування щодо роботи та її умов;
- з метою збереження продуктивності праці працівники наділені повноваженнями управляти своїм робочим часом, аби мати змогу обирати зручний для себе час та місце роботи для забезпечення максимальної продуктивності;
- проведено оцінювання ризиків для безпеки та здоров'я та вживаються обґрунтовані запобіжні заходи щодо віддаленої роботи з урахуванням (i) ручної праці, (ii) небезпеки та ризиків, (iii) електробезпеки та (iv) загального середовища, наприклад шуму, доступу до першої допомоги чи пожежного виходу тощо;
- проведено оцінювання потенційних ризиків, про які повідомив працівник, в тому числі будь-яких конкретних ризиків у зв'язку з роботою вдома (наприклад, домашнє насильство);
- обов'язки працівників узгоджені щодо таких питань та правил як робочий час, конфіденційність та безпечні практики роботи під час віддаленої роботи;
- забезпечене відповідне облаштування робочого місця;
- встановлені способи зв'язку між роботодавцем та працівником та заздалегідь узгоджені засоби комунікації.

3.2 Яке обладнання необхідно забезпечити працівникам для віддаленої роботи?

Обладнання, яке вже використовується на робочому місці, наприклад ноутбук, мишу, монітор, клавіатуру та гарнітуру, можна використовувати і для віддаленої роботи. Якщо роботодавець надає обладнання, воно має бути у справному стані та придатне для робочої діяльності.

Для тимчасової віддаленої роботи можна також розглядати відповідне обладнання, наявне вдома у працівника.

3.3 Які заходи безпеки вживати, якщо під час віддаленої роботи працівники користуються комп'ютерами та цифровими технологіями?

Роботодавці повинні надавати працівникам інформацію з питань, пов'язаних із віддаленою роботою. У разі віддаленої роботи роботодавцю слід враховувати такі аспекти:

- ▶ Безпека даних: якщо персонал працює віддалено, необхідно подбати про дотримання безпеки даних. Якщо віддалена робота передбачає передачу конфіденційних даних за межі робочого місця, роботодавцю потрібно забезпечити здатність систем здійснювати безпечну передачу таких даних.
- ▶ Навички: необхідна як надійна система інформаційних технологій із належним захистом, так і навички й обізнаність віддаленого працівника. Для оновлення навичок у цій сфері можна використовувати онлайн-навчання .
- ▶ Добробут: (i) слід варіювати робочі завдання для того, щоб працівники не виконували одну й ту саму роботу протягом тривалого часу; (ii) обладнання слід розташувати так, щоб мінімізувати необхідність нахилитися або тягнутися; (iii) слід передбачити достатньо робочого простору для обладнання та будь-яких інших матеріалів, необхідних для виконання робіт; та (iv) слід заохочувати працівників робити регулярні перерви й час від часу підводитися та рухатися.

3.4 Які інші засоби підтримки та комунікації слід надати працівникам на віддаленій роботі?

Робота з дому може призвести до відчуття ізоляції, понаднормової праці та розмивання меж між роботою та сімейним життям. Працівникам важливо знати, що вони можуть розраховувати на постійну підтримку впродовж робочих годин.

Роботодавці повинні враховувати таке:

- ▶ забезпечення наявності всіх контактних даних працівників та узгодження засобів зв'язку;
- ▶ організація регулярного оновлення інформації по телефону, Інтернету чи електронній пошті з кожним працівником;
- ▶ забезпечення працівників контактними номерами для надзвичайних ситуацій;
- ▶ за потреби, організація підтримки інформаційних технологій у разі виникнення технічних проблем;
- ▶ забезпечення працівників детальною інформацією на випадок необхідності зв'язатися з роботодавцем;
- ▶ забезпечення такої організації роботи, яка дозволяє працівнику робити регулярні перерви і розділяти своє робоче та повсякденне життя;

- ▶ забезпечення працівників регулярним зворотним зв'язком щодо їх роботи;
- ▶ заохочення працівників підтримувати контакт з колегами.

3.5 Чи поширюються правила компенсації на віддалену роботу?

Як правило, якщо обидві сторони погоджуються на режим віддаленої роботи, на працівників має розповсюджуватись система компенсації. Проте роботодавцям рекомендується дослідити чинне національне законодавство про компенсації на предмет відповідальності за безпеку та здоров'я працівників у випадку якщо працівник отримав травму під час роботи, перебуваючи вдома.

Для заповнення ОРП: додати вимоги щодо віддаленої роботи на підставі національного законодавства

3.6 Чи зобов'язані працівники виконати вимогу компанії перейти на віддалену роботу?

Працівники зобов'язані співпрацювати з роботодавцем для забезпечення безпечного та здорового виробничого середовища, виконуючи відповідні положення законодавства, колективних договорів чи правил компанії.²⁰ Важливо наголосити, що цей обов'язок залишається в силі, незважаючи на неофіційні обставини, наприклад, помешкання особи. Працівники повинні в розумних межах дбати про власну безпеку та слухати порад сімейного лікаря, медичних працівників та роботодавців.

²⁰ Ст. 19(а) Конвенції 155.

► 4. Чи можуть роботодавці змінювати або згортати діяльність?

Уряди вживають різних заходів у відповідь на COVID-19, в тому числі закриття кордонів, обмеження руху, призупинення несуттєвої діяльності тощо, що впливає на функціонування та сталість бізнесу. Роботодавці повинні своєчасно підготуватися й реалізувати резервний план дій, якщо цього вимагатиме ситуація. У наступному розділі розглянуто найгірші сценарії та запропоновано деякі аварійні заходи, які бізнес може розглянути як можливість пом'якшення впливу COVID-19.

4.1 Які існують альтернативи, якщо віддалена робота неможлива внаслідок специфіки професії та службових обов'язків?

Існують професії або службові обов'язки, які неможливо виконувати, працюючи з дому, наприклад, обслуговування клієнтів, робота на збірних лініях або роботи на будівельних майданчиках, верф'ях чи заводах. При подібних сценаріях роботодавці повинні вжити таких запобіжних заходів.²¹

(а) Скорочення тривалості та відстані фізичної взаємодії

Роботодавці повинні мінімізувати потребу в фізичних зустрічах, наприклад, за допомогою засобів телекомунікації. Якщо існує нагальна потреба в проведенні фізичних зустрічей, кількість учасників має бути обмежена, а тривалість – скорочена. Учасників також слід розподілити по кількох приміщеннях для зустрічі та встановити зв'язок між ними за допомогою відео-конференцій або телеконференцій. Роботодавці також повинні забезпечити достатній фізичний простір для розташування учасників (не менше 1 метра один від одного). Місця в конференц-залах також повинні розташовуватись на відстані не менше 1 метра одне від одного.

(b) Ковзний графік роботи

Роботодавці повинні впроваджувати ковзний графік з метою зменшення ймовірного скупчення працівників у місцях загального користування. Час обіду та інших перерв також має встановлюватись за ковзним принципом. За можливості, час початку і завершення роботи не повинен збігатися з годинами пік, особливо якщо працівники мають користуватися громадським транспортом.

(c) Відстрочка ненагальних робочих заходів та зменшення істотних робочих операцій

Роботодавці повинні відстрочити події чи заходи, які не є суттєвими для господарської діяльності, наприклад громадська діяльність або святкування, поки ситуація не стабілізується. Для проведення заходів, які є суттєвими для господарської діяльності та не підлягають відстроченню, роботодавці повинні:

- обмежити кількість учасників (або діяти згідно з розпорядженням чи настановою національних або місцевих органів влади) у будь-який момент часу;
- вжити запобіжних заходів, таких як онлайн-реєстрація;

²¹ Сінгапур, Міністерство трудових ресурсів, 2020.

- ▶ зменшувати скупчення учасників, наприклад, шляхом забезпечення відстані не менше одного метру між учасниками;
- ▶ нагадувати учасникам практикувати соціальне, або фізичне, дистанціювання;
- ▶ заохочувати гігієну на робочому місці (наприклад, часту гігієну рук, уникнення дотиків до очей/носа /рота);
- ▶ забезпечити належні умови та засоби індивідуального захисту, наприклад спиртовмісні дезінфікуючі засоби для рук або маски для обличчя;
- ▶ зменшувати фізичну взаємодію учасників, наприклад, під час прийому їжі; і
- ▶ за можливості покращувати вентиляцію, наприклад відчиняти вікна, якщо дозволяє погода.

(d) Впровадження або вдосконалення графіку змінної праці

У відповідних обставинах, наприклад, на виробництві, роботодавці можуть розглянути питання щодо введення змінного графіку (якщо такий режим досі не впроваджено), подовжуючи таким чином робочий час з метою збереження обсягів виробництва.

Роботодавці повинні подбати про чітке розмежування працівників у різних змінах, наприклад, шляхом уникнення одночасного заходу й виходу та посилення прибирання приміщень загального користування у період між змінами.

Перш ніж реалізовувати ці заходи, роботодавці повинні повідомити та пояснити їх працівникам, залучити профспілку (якщо можливо) або інформувати відповідний орган (за необхідності) про такі домовленості. З метою забезпечення дотримання необхідних процедур роботодавці повинні дослідити відповідне законодавство, колективні договори чи трудові договори.

4.2 Чи можуть роботодавці змінювати режим роботи або графік змінності працівників?

Внаслідок поширення COVID-19 деякі роботодавці можуть розглядати можливість внесення змін у діяльність, наприклад, з метою зменшити ризик інфікування працівників шляхом зміни часу початку та закінчення роботи, або задля пристосування до змін у структурі споживчого попиту, або з метою виконання розпоряджень уряду. Крім як у випадку виконання розпоряджень уряду, здатність роботодавця змінювати години роботи чи графік змінності може залежати від відповідних колективних договорів чи трудових договорів. Наприклад, деякі роботодавці, чиї працівники охоплені колективним договором, можуть бути обмежені у праві змінювати години роботи або графік змінності без попередньої консультації з працівниками (а також, можливо, і профспілками). Тому роботодавцям, які розглядають можливість внесення певних змін у діяльність, наполегливо рекомендується залучити профспілки (за наявності) та проконсультуватися щодо конкретних варіантів та зобов'язань, перш ніж вносити будь-які зміни. Це має бути основною вимогою у випадках, коли роботодавець планує внесення будь-яких змін у практику організації роботи, які матимуть вплив на працівника.

4.3 Чи можуть роботодавці згорнути операції внаслідок падіння попиту?

Внаслідок вжитих урядом заходів для зменшення потенційного поширення COVID-19 підприємства в деяких секторах зазнали різкого зниження обсягів та доходів. У відповідь деяким роботодавцям необхідно буде запровадити заходи з економії коштів шляхом згортання операцій. Наприклад, підприємствам може знадобитися:

- ▶ призупинити найм нових працівників;

- ▶ зменшити додаткову працю, наприклад з боку підрядників;
- ▶ скоротити години роботи працівника;
- ▶ надати щорічну відпустку чи відпустку за вислугу років завчасно або зі зниженою оплатою;
- ▶ заохочувати працівників взяти відпустку без збереження заробітної плати тощо.

Здатність роботодавця вносити такі зміни значною мірою залежатиме від чинного законодавства, колективного договору чи трудового договору, застосовного до їх працівників. Роботодавці повинні знати й повідомляти працівникам інформацію про державні заходи, соціальний захист та підтримку працівників, в тому числі захист доходу, переказ готівкових коштів, соціальні виплати, допомогу по безробіттю, відпустку із збереженням на її період місця роботи тощо. Наприклад, уряд Ірландії під час пандемії COVID-19 забезпечує допомогу по безробіттю у розмірі 203 євро на тиждень протягом шести тижнів для постраждалих працівників (у тому числі самозайнятих), які зазнали впливу ситуації, але не хворіють або не потребують самоізоляції.

Роботодавцям рекомендується також звертатися за консультацією щодо конкретних варіантів та зобов'язань, в тому числі до профспілки (за наявності) та ОРП, перш ніж вносити будь-які зміни з метою згортання діяльності.

4.4 Які кроки і процедури передбачені при скороченні працівника?

Внаслідок вжитих деякими урядами заходів з обмеження або тимчасового припинення підприємницької діяльності або через падіння споживчого попиту деякі роботодавці можуть, зрештою, бути змушені зменшити чисельність своєї робочої сили та скоротити частину працівників. Нижче перелічено запитання та відповіді стосовно скорочень:

Перш ніж скоротити працівника, важливо спочатку врахувати такі аспекти:

- ▶ можливість переведення в інші структурні підрозділи або на інше підприємство;
- ▶ відповідні національні закони, положення та урядова політика, розпорядження чи рекомендації в контексті поточної ситуації;
- ▶ зобов'язання щодо проведення консультацій²² відповідно до чинного законодавства та норм,²³ колективних договорів або правил компанії, в тому числі при залученні профспілки за її наявності;
- ▶ схема підтримки, стимулювання або пакет антикризових заходів, запропоновані відповідним урядом для подолання цієї складної ситуації, наприклад податкові канікули, допомога у вигляді грошових коштів, зарплатні субсидії, допомога при надзвичайних ситуаціях тощо. Наприклад, австралійський малий бізнес із кількістю штатних працівників до 20 осіб отримує субсидію для фінансування 50 відсотків заробітної плати підмайстра або стажиста у розмірі до 7000 доларів (4 200 доларів США) на квартал. Компанії Великобританії, що підпадають під визначення малого бізнесу, отримують одноразовий грант у розмірі 3 000 фунтів стерлінгів (3650 доларів США) для покриття поточних операційних витрат.

²² Ст. 13 Конвенції про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982, (№ 158): коли роботодавець планує припинення трудових відносин з економічних причин, він своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання (в тому числі інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено); і якомога раніше надає можливість, згідно з національними законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи..

²³ Ст. 14 Конвенції 158: Конвенція також передбачає повідомлення компетентного органу за відповідною процедурою у випадку запланованого припинення трудових відносин.

Роботодавцям слід також звернутися до ОРП за рекомендаціями та підтримкою, у тому числі висловити свої занепокоєння з метою доведення їх до відома уряду.

Якщо роботодавці змушені скоротити своїх працівників, то в більшості законодавств про зайнятість передбачено положення про виплату вихідної допомоги у зв'язку із скороченням або компенсації за розірвання трудового договору для всіх або певної групи працівників, для якої діють особливі умови. Розмір вихідної допомоги працівникам, які мають на неї право, зазвичай залежить від стажу, а також умов застосовного колективного договору чи трудового договору.

Деякі колективні договори, трудові договори або правила компанії також містять положення про розмір вихідної допомоги, який зазвичай перевищує встановлений законодавством. Перш ніж вживати кроків в напрямку скорочення працівника, роботодавцям рекомендується проконсультуватися щодо конкретних обставин, оскільки існує ймовірність того, що скорочення будуть піддані ретельному аналізу, вони можуть бути оскаржені і повинні розглядатися як крайній захід.

Для заповнення ОРП: додати вимоги на підставі національного законодавства

► 5. Що робити, якщо бізнес змушений припинити діяльність?

Перебіг кризи COVID-19 залишається невизначеним. Серед його чисельних наслідків несприятливий вплив тривалого поширення вірусу як в межах країн, так і в усьому світі стане перевіркою для бізнесу на адаптаційну здатність та стресостійкість.

5.1 За яких обставин бізнес буде змушений припинити діяльність?

Законодавство, наприклад закони про надзвичайні стани чи безпеку, закони про запобігання та контроль за інфекційними захворюваннями, може надати уряду цілий спектр повноважень, які впливатимуть на господарську діяльність, в тому числі розпорядження про закриття робочих місць або обмеження пересування людей. За таких обставин порушення розпоряджень уряду вважається злочином, що карається штрафами або позбавленням волі.

Внаслідок кризи COVID-19 деякі підприємства були змушені закритися на виконання розпорядження уряду. Бізнес також може бути змушений припинити діяльність через брак запасів або клієнтів, неможливість поставок або доступу до торгових партнерів.

5.2 Чи можуть роботодавці тимчасово скоротити працівників без збереження заробітної плати?

Деякі законодавства про зайнятість чи колективні договори можуть містити положення, які дають роботодавцям право у певні періоди тимчасово звільняти працівників без збереження заробітної плати. Прикладом такого випадку може стати настільки значний вплив імпорتنих та експортних обмежень внаслідок COVID-19, що для працівників немає роботи, або ж робота припиняється з будь-якої причини поза контролем роботодавців. У таких умовах застосовуються положення законодавства або колективного договору. Наприклад, австралійський Закон про справедливі трудові відносини дає роботодавцям право тимчасово скорочувати працівників без збереження оплати праці протягом періоду, коли працівники не можуть бути залучені до «корисної зайнятості» через страйк, поломку машин чи обладнання або припинення роботи з будь-якої причини, за яку на роботодавця не можна покласти відповідальності.

За відсутності таких положень, коли виникає потреба тимчасово скоротити працівників, роботодавцям слід розглянути такі варіанти:

- переведення працівників до інших структур бізнесу, якщо це можливо;
- скорочення кількості робочих годин або днів;
- заохочення працівників взяти нараховану оплачувану відпустку (наприклад, щорічну відпустку або відпустку за вислугу років);
- вивчення альтернативних відпусток, наприклад, подовжена щорічна відпустка з половиною оплати або неоплачувана відпустка;
- передбачення спеціальних умов для працівників, у яких ще недостатньо днів відпустки, щоб покрити період закриття підприємства (наприклад, можна дозволити працівникам взяти щорічну відпустку наперед тощо).

Роботодавці повинні чітко та прозоро повідомляти про вплив вірусу COVID-19 та заходів громадського здоров'я та безпеки на діяльність, послуги та фінансове становище компанії. Це може допомогти працівникам зрозуміти неминучість скорочень та припинення діяльності.

Якщо скорочення не проводяться із суворим дотриманням юридичних зобов'язань або колективних договорів, існує висока ймовірність їх ретельного аналізу і подальшого оскарження працівниками чи профспілками. Перш ніж приймати рішення про тимчасове скорочення працівників, роботодавцю рекомендується проконсультуватися з працівниками чи профспілкою (за наявності) на предмет пошуку альтернативних рішень, та повідомити відповідні органи (за потреби).

Важливо продумати ситуацію на кілька кроків вперед. Роботодавцям слід мати на увазі, що діяльність відновиться, і їм знадобиться повернути своїх навчених та кваліфікованих працівників. В інтересах роботодавців управляти скороченням працівників таким чином, щоб зберегти довіру та впевненість працівників.

Для заповнення ОРП: додати вимоги на підставі національного законодавства

► 6. Як уникнути скарг на дискримінацію та захистити персональні дані працівників?

6.1 Які обов'язки роботодавців щодо захисту від дискримінації, переслідувань чи булінгу внаслідок COVID-19?

Зі збільшенням уваги до розвитку ситуації з COVID-19 легко поширюються страх і тривога, які можуть призвести до стигматизації тих, хто захворів або міг заразитися.

Роботодавці повинні ретельно переглядати та враховувати свої зобов'язання з охорони праці та безпеки по відношенню до працівників. Практики роботодавця повинні бути направлені на уникнення можливого ризику неправомірної дискримінації чи переслідувань працівників або членів їх сімей, які захворіли на COVID-19.

Роботодавці нестимуть відповідальність за поведінку працівників, які дискримінують або переслідують інших працівників або членів їх сімей, які захворіли на COVID-19. З метою запобігання таким випадкам роботодавцям слід показати, що вони вжили розумних заходів задля уникнення такої поведінки. До розумних заходів належать:

- проведення політики та впровадження заходів для запобігання та боротьби з дискримінацією, насильством та переслідуваннями на робочому місці (в контексті COVID-19 та поза ним);
- проведення тренінгів для працівників з метою зменшення соціальної стигматизації та запобігання дискримінації, насильству та переслідуванням стосовно працівників або членів їх сімей у зв'язку із COVID-19;
- заохочення працівників проявляти активність у повідомленні про випадки невідповідної, дискримінаційної, зневажливої чи образливої поведінки своєму безпосередньому керівнику, відділу кадрів, профспілці або вищому керівництву;
- впровадження процедури розгляду скарг і доповідання про протиправну дискримінацію та переслідування, а також вживання заходів для забезпечення конфіденційності, ґендерної чутливості та безпечності механізму скарг і доповідання;
- заохочення широкого та недискримінаційного використання механізмів подання скарг і доповідання та забезпечення їх доступності для всіх працівників, в тому числі працівників-мігрантів, осіб з обмеженими можливостями та представників меншин; і
- виявлення випадків дискримінації та оперативне реагування на них відповідно до правил і процедур, а також вживання заходів для запобігання повторним інцидентам такої поведінки.

Для заповнення ОРП: вимоги на підставі національного законодавства

6.2 Як можуть роботодавці мінімізувати ризик неправомірних скарг на дискримінацію?

Роботодавці можуть мінімізувати ризик неправомірних скарг на дискримінацію, застосовуючи заходи, викладені вище у пункті 6.1. Роботодавці можуть також забезпечити, що будь-які рішення стосовно відвідування або вимоги медичної довідки від працівників відповідають настановам або розпорядженням національних чи місцевих органів охорони здоров'я. Нарешті, роботодавці можуть мінімізувати ризики шляхом належної комунікації із працівниками стосовно вищезазначених питань.

6.3 Чи мають роботодавці право збирати персональні дані працівників та відвідувачів?

З метою запобігання та управління ризиками поширення COVID-19 на робочому місці роботодавцям може знадобитися збирати, використовувати та розголошувати особисту інформацію, в тому числі історію подорожей та стан здоров'я. Роботодавці мають переконатися, що процедури та практика відповідають національному законодавству щодо розкриття медичної інформації (за його наявності). У Рекомендації щодо служб гігієни праці, 1985 (№ 171) зазначено, що приватне життя працівників слід захищати, а медичний нагляд не може застосовуватись в дискримінаційних цілях або у будь-який інший спосіб, що завдає шкоди інтересам працівників.²⁴

Як правило, роботодавці не зобов'язані розголошувати причини відпустки або віддаленого режиму роботи працівника, за винятком повідомлення тих працівників, яким ця інформація необхідна для виконання службових обов'язків. За можливості роботодавцям слід повідомляти працівників, якщо останні були піддані підвищеному ризику інфікування COVID-19 на робочому місці. Визначення високого ризику буде залежати від типу роботи та особи і встановлюватиметься за результатами консультації з кваліфікованим медичним персоналом.

У разі повідомлення роботодавці повинні докладати розумних зусиль, щоб не розголосити інформацію, яка може (самостійно або разом із загальнодоступною інформацією) дозволити ідентифікувати особу. Натомість метою є надання потенційно інфікованим працівникам достатньої інформації для отримання медичної консультації та, за потреби, лікування.

²⁴ Пункт 11 (2) Рекомендації про служби гігієни праці, 1985 (№ 171) містить додаткові положення щодо захисту персональних даних, пов'язаних з оцінкою стану здоров'я службами гігієни праці, а в пункті 14 зазначено, що "персональні дані, пов'язані із оцінкою стану здоров'я, можуть бути передані третім особам лише за інформованою згодою відповідного працівника". Кодекс практики МОП щодо захисту персональних даних працівників, 1997 р., містить додаткові корисні вказівки.

► 7. Корисні ресурси і контакти

Для заповнення ОРП: «ключові контакти» і місцеві номери/веб-сайти

7.1 Ключові ресурси

- (a) Всесвітня організація охорони здоров'я - спалах коронавірусної хвороби (COVID-19)
- (b) Урядові веб-сайти, які містять надійну, актуальну інформацію про ситуацію з COVID-19 в країні та в усьому світі.

7.2 Ключові контакти

- (a) Міністерство охорони здоров'я
- (b) ОРП: додати назву

► Посилання та ресурси

Торгово-промислова палата Австралії (ACCI). 2020. "Посібник роботодавця з COVID-19: управління робочими місцями в умовах спалаху", 16 березня. Режим доступу: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19-employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 березня 2020].

Австралія, Уряд Нового Південного Уельсу. 2020. "Визначення випадку COVID-19 (коронавірусної інфекції)". Режим доступу: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 березня 2020].

Бізнес Нової Зеландії. Без дати. "Здоров'я і безпека на робочому місці: коронавірус". Режим доступу: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 березня 2020].

CIPD. 2020. "Коронавірус (COVID-19): посібник роботодавця". Режим доступу: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 березня 2020].

Підприємництво Сінгапуру. 2020. "Посібник з планування безперервного бізнесу в умовах COVID-19", 7 лютого. Режим доступу: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 березня 2020].

Міжнародна організація праці (МОП). 2020а. "COVID-19 і світ працюючих: вплив і нормативне реагування", 18 березня. Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 березня 2020].

----. 2020b. Відповідь системи соціального захисту на кризу Covid-19: Як реагують країни Азії та Тихоокеанського регіону, 25 березня. Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 березня 2020].

Конфедерація підприємців і роботодавців Ірландії (IBEC). 2020. Настанови з питань кадрових ресурсів – планування безперервного бізнесу/Коронавірус (Covid-19), 5 березня. Режим доступу: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 березня 2020].

Сінгапур, Міністерство трудових ресурсів. 2020. "Рекомендовані заходи з дотримання безпечної дистанції на робочому місці", 13 березня. Режим доступу: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 березня 2020].

Дитячий фонд ООН (UNICEF). 2020. "Рекомендації для роботодавців щодо організації гнучкого режиму праці та інших належних практик в контексті COVID-19". Режим доступу: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 березня 2020].

Комісія з питань рівних можливостей у сфері зайнятості США. 2020, "Що ви повинні знати про Закон про американців-інвалідів (ADA), Закон про реабілітацію та COVID-19", 19 березня. Режим доступу: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 березня 2020].

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ). 2020а. "Пандемія коронавірусної інфекції (COVID-19)". Режим доступу: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 березня 2020].

----. 2020b. "Підстави для впровадження карантину в контексті стримування коронавірусної інфекції (COVID-19)", Перехідні рекомендації, 29 лютого. Режим доступу: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 березня 2020].

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

► **Контакти**

Бюро МОП з діяльності роботодавців (ACT/EMP)
4, route des Morillons
Женева 22, Швейцарія, CH-1211
E: actemp@ilo.org
W: www.ilo.org/actemp