



International
Labour
Organization

ВКЛУЧИ СЕ ВО ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА ЗА ПРЕВЕНЦИЈА ЗА БЗР



СВЕТСКИ ДЕН ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

28 АПРИЛ 2015

www.ilo.org/safeday



Драги колеги и партнери,

Темата за Светски ден за безбедност и здравје при работа за 2015 е:

„ВКЛУЧИ СЕ ВО ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА ЗА ПРЕВЕНЦИЈА ЗА БЗР“.

Градење култура за превенција за БЗР е динамичен процес кој бара посветеност од клучните чинители. Затоа оваа година подготвивме интерактивна веб страница, фокусирана кон јакнење на свеста, вклучување на луѓето и помош за чинителите активно да учествуваат во градењето на култура за превенција за БЗР.

Оваа година, наместо да се направат само извештај и постер, креиравме тријазична микро веб страница со корисни информации кои ја вклучуваат улогата на секој чинител во градењето и спроведувањето на превентивната култура за БЗР, со подетални информации за клучните аспекти и трендови на БЗР, како и комплет за кампања како да го организирате Вашиот настан со вклучена ППТ презентација, Преци презентација, постер и брошура со презентација на сајтот која можете да ја симнете за Вашиот настан.

Ви го испраќаме овој документ претходно, за да ги добиете потребните информации кои исто така се вклучени на веб страницата SAFEDAY, достапна на www.ilo.org/safeday.

Можете да го употребите документот за подготовка на говори или медиумска објава: можете да ги преведете на други јазици целосно или само делови за Вашиот настан.

Би биле благодарни на оние кои ќе го организираат настанот за одбележување на Светски ден за безбедност и здравје при работа, доколку ни испратите повратен материјал, преку прашалникот достапен од алатките на кампањата на веб страницата на SAFEDAY. Со тоа би дозволиле да информираме за Вашата активност на веб страницата по завршувањето на кампањата.

Ја користиме оваа прилика да Ви се заблагодариме за Вашиот придонес и поддршката за одбележувањето на овој важен датум.

Тимот на SAFEDAY

Содржина:

ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА ЗА ПРЕВЕНЦИЈА ЗА БЗР	3
АКТИВНОСТ НА МОТ ЗА БЗР	4
МОТ СТАНДАРДИ ЗА БЗР.....	5
ГЛОБАЛНИ ТРЕНДОВИ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ НЕСРЕЌИ И БОЛЕСТИ	8
УПРАВУВАЊЕ СО БЗР.....	13
ПОЛИТИКИ И ПРОГРАМИ ЗА БЗР	14
ТРУДОВА ИНСПЕКЦИЈА: КЛУЧЕН ЕЛЕМЕНТ ВО ГРАДЕЊЕ НА ПРЕВЕНТИВНА КУЛТУРА ЗА БЗР	15
УЛОГАТА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ ВО БЗР	17
СЕОФАТНА УСОГЛАСЕНОСТ СО БЗР	18
УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ ВО БЗР	21
УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА БЗР НА РАБОТНО МЕСТО	22
УЛОГАТА НА БЗР СПЕСИЈАЛИСТИ	26
УЛОГАТА НА СОЦИЈАЛНОТО ОСИГУРУВАЊЕ ВО ПРЕВЕНЦИЈАТА	27
ПОВРЗАНОСТ НА ПРЕВЕНЦИЈАТА СО ШЕМИТЕ НА ПОВРЕДИ ПРИ РАБОТА	28
АКТИВНОСТИ НА БЗР НА НИВО НА РАБОТНО МЕСТО	31
ЗДРУЖЕНИ БЗР ОДБОРИ	32
МЕНАЏМЕНТ СИСТЕМ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ (МСБЗР): АЛАТКА ЗА КОНТИНУИРАНО УНАПРЕДУВАЊЕ	35
ПРЕВЕНЦИЈА НА ГОЛЕМИ ИНДУСТРИСКИ НЕСРЕЌИ	37
МЕНТАЛНОТО ЗДРАВЈЕ НА РАБОТА	38
ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА И ПРОДУКТИВНОСТА.....	41
РОДОВАТА ЗАСТАПЕНОСТ ВО ПОЛИТИКИТЕ ЗА БЗР.....	45
ЕДУКАЦИЈА ЗА БЗР.....	46
СЕУЛ ДЕКЛАРАЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА.....	47

ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА ЗА ПРЕВЕНЦИЈА ЗА БЗР

Националната култура за безбедност и здравје култура е единствената во која правото на безбедна и здрава работна средина се почитува на сите нивоа, каде што властите, работодавачите, работниците активно учествуваат во обезбедувањето на безбедна и здрава работна средина, преку систем на дефинирани права, одговорности и должности, и каде што за највисок приоритет е воспоставен на принципот на превенција.

На национално ниво, градењето и одржување на култура на превенција за безбедност и здравје (БЗР) ја обврзува употребата на сите расположливи средства да се зголеми општата свест, познавање на опасностите и ризиците, како и разбирање на нивната превенција и контрола. Трипартитната национална посветеност и национално дејствување се од суштинско значење за негувањето на трајни подобрувања во областа на безбедноста и здравјето при работа. Со овозможувањето на размена на искуства и добри практики за заштита при работа придонесува кон оваа намена.

Пристојната работа мора да биде безбедна работа. Ова е причината заради која МОТ и нејзините соработници мора да бидат лидери во промовирањето на безбедноста и здравјето при работа, со размена на сето она што е постигнато, како и споделување на принципите на добра практика за заштита при работа во сите сектори и сите работни места. Заедно мора да создадеме партнерства кои се потребни за промените кои се бараат во градење култура на превенција за заштита при работа.

АКТИВНОСТ НА МОТ ЗА БЗР

Меѓународната организација на трудот (МОТ) е основана во 1919 година, во пресрет на деструктивната војна, да се зачува универзалниот и постојаниот мир, базиран на социјална правда. Главните цели на МОТ се унапредување на правата на работа, охрабрување на можностите за пристojно вработување, подобрување на социјалната заштита и зајакнување на дијалогот во светот на работата. Уникатната трипартитна структура на МОТ дава еднакво право на глас на работниците, работодавачите и владите со кое се гарантира дека ставовите на социјалните партнери се одразуваат на меѓународните стандарди на трудот и во обликувањето на политиките и програмите.

Заштитата на работниците од болест, заболувања и повреди што произлегуваат со самото вработувањето се наведува како една од приоритетните области на дејствување во Преамбулата на Уставот на МОТ (1919), и останува релевантна сè до денес. Овој основен принцип е експлицитно повторно потврден во Декларацијата од Филадельфија во 1944 година, а подоцна и во Декларацијата Сеул во 2008 година, каде што беше потенцирано дека правото на безбедна и здрава работна средина треба да биде признаена како основно човеково право, а не само како право на труд.

Основните принципи на МОТ за безбедност и здравје при работа (БЗР) се втемелени во Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 (Бр.155), Конвенцијата за служба за безбедност и здравје, 1985 (Бр.161) и Конвенцијата за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 (Бр.187). Ова се основните алатки кои можат да се употребуваат од владите, работодавачите и работниците, за означување на усни практики на безбедност и здравје при работа. Како дополнување, МОТ усвои повеќе од 40 интернационални стандарди на трудот кои директно или индиректно се соочуваат со безбедноста и здравјето и бројот на кодекси на практики поврзани со темата.

Глобалната стратегија за БЗР усвоена во 2003, потврдува дека улогата на МОТ дејствува како централен столб за промоција на безбедноста и здравјето, надополнета од активноста на МОТ во тоа поле. Исто така стратегијата се повикува и на интегриран пристап кој подобро ги распоредува стандардите на МОТ со другите средства на делување како застапување, зголемување на свеста, развивање на знаењето, менаџмент, дисеминација на информациите и техничка соработка во насока на максимизирање на влијанието и полезноста.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[Global strategy on occupational safety and health](#)

[Fundamental principles of occupational health and safety](#)

[ILO STANDARDS ON OSH \[FACTSHEET\]](#)

[GLOBAL TRENDS ON OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES \[FACTSHEET\]](#)

[LEGOSH - Global data base on occupational safety and health legislation](#)

[Bureau for Workers' Activities- ACTRAV](#)

[Bureau for Employers' Activities - ACTEMP](#)

МОТ СТАНДАРДИ ЗА БЗР

Промоцијата на пристојни, безбедни и здрави услови за работа и за животна средина е постојана цел на МОТ, уште од основањето во 1919 година.

Уставот на МОТ ги поставува:

„И онаму каде што постојат услови за работа вклучуваат токму неправда, немоќност и сиромаштија на голем број луѓе, произлегува токму голем немир бидејќи мирот и хармонијата во светот се загрозуваат; и подобрувањето на овие услови итно е потребно; како, на пример, од страна на ... заштитата на работниците против болести, заболувања и повреди што произлегуваат од нивните работен однос ...“

Овој принцип беше зајакнат во 1994, кога релевантноста на МОТ беше потврдена во Декларацијата Филадельфија:

„Конференцијата ја признава официјалната обврска на Меѓународната Организација на Труд за во иднина нациите кои ќе ги додизнајат светските програми: ... (2) соодветна заштита на живото и здравјето на работниците во сите професии; ...“

Конвенциите и препораките на МОТ за безбедноста и здравјето (БЗР) можат да послужат за повеќе намени, да делуваат како:

- Основни принципи кои ќе ги водат националните и политиките на компаниите во превенцијата и менаџирањето на БЗР, вклучувајќи ги мерките и процедурите на организацијата во делот на БЗР стандарди;
- Добрите практики се поврзани со генералните мерки за заштита, како што е контрола на загаденоста на воздухот, бучавата и вибрациите во работната средина;
- Заштита во одредени гранки на економската активност, како што е агрикултурата, минирањето и градежништвото;
- Заштита од одредени ризици; превенција од професионално заболување од рак, заштита од радијација, заштита при употреба на хемикалии и превенција од многубројни индустриски несреќи.

ОСНОВНИ МОТ СТАНДАРДИ ЗА БЗР

Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 (Бр.155) и нејзината Препорака (Бр.164) ги утврдуваат основните принципи за национално ниво и ниво на компанијата за политиката и стратегијата за имплементација на БЗР превентивни и заштитни мерки. Стратегијата залагана од страна на Конвенцијата повикува на делување за формулирање, имплементирање и периодична ревизија на националната политика за заштита при работа; целосно учество на сите нивоа на работодавачите, работниците и нивните организации, како и други заинтересирани чинители; дефинирање на националните институционални улоги и одговорности; национален систем на евидентирање и известување за несреќите при работа и болести; спроведувањето на

заштитата при работа на ниво на работно место, одговорности на работодавачите, обврски и права на работниците и нивните претставници; и барања во однос на информации, образование и обука. Конвенцијата е дополнета со Протоколот од 2002 година (Бр.155) и Листата на Препораки за професионални болести, 2002 (Бр. 194). Протоколот ги содржи понатамошните одредби за основање и периодичен преглед на барањата и постапките за евидентирање и известување на несреќите и болестите при работа, како и за издавање на поврзани годишни статистики. Препораката овозможува редовно ревидирање и ажурирање преку трипартитни средби на експерти на листата на

професионални заболувања, вклучени во Анексот. Новата листа, одобрена во март 2010 година, се одразува на најновите знаења за идентификација и за признавање на професионални заболувања. Тоа е полу - отворена листа која овозможува признавање на потеклото на професионалните болести кои не се наведени во списокот, кога се воспоставува врска со факторот од ризик, а кои произлегуваат од работата и нарушување на договорот од работникот.

- Конвенцијата за услуги за безбедност и здравје, 1985 (Бр.161) и нејзината Препорака (Бр.171), овозможуваат воспоставување на професионални здравствени услуги на национално ниво и на ниво на компанија, предвидени да обезбедат спроведување на политиката за заштита при работа и соодветни превентивни и контролни мерки, вклучувајќи и здравствен надзор и итна интервенција. Професионални здравствени услуги се доверени со суштински превентивни функции и се одговорни за воспоставување и одржување на безбедна и здрава работна средина која ќе овозможи оптимално физичко и ментално здравје и за прилагодување на работата кон способностите на работниците. Таквите служби треба да се мултидисциплинарни и во однос на нивните функции би имале целосна професионална независност од работодавачите, работниците и нивните претставници.
- Конвенцијата на промотивната рамка за безбедност и здравје, 2006 (Бр.187) и нејзината Препорака (Бр.197) ги дополнуваат претходните основни стандарди и ги зајакнуваат барањата за национална структура, за релевантните чинители одговорни за спроведување политики за безбедна и здрава работна средина на национално ниво и на ниво на компанија; како и да се преземат чекори кон градење и одржување на превентивна култура за безбедност и здравје на национално ниво. Владите - во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници - мора да преземат активни чекори кон постигнување и одржување на безбедна и здрава работна средина со изработка или ажурирање на националната политика; развој или надградба на националниот систем; и имплементирање на националните програми за БЗР. Овој процес, исто така мора да ги предвиди принципите утврдени со релевантните МОТ инструменти, како што се наведени во Анексот од Препораката Бр.197.

ПЛАН НА АКТИВНОСТИ ЗА БЗР

Планот за активности за постигнување на широка ратификација и ефективна имплементација на инструментите за безбедност и здравје (2010-2016) беше усвоен од страна на Управувачкото тело на МОТ во март 2010 година со цел кон развивање на сеопфатен и интегриран приод за поддршка на земји -членки на МОТ за основната тема за БЗР. Таа се базира на Глобалната стратегија за БЗР од 2003 година, на Конвенцијата за Промотивната Рамка за Безбедност и Здравје, 2006 (Бр.187), и Анкетата за безбедност и здравје од 2009 година. Планот на активности истакнува стратегии за: мапирање на моменталната состојба на национално ниво и подготвеноста на земјите - членки за преземање на акција; промоција и поддршка на развојот на превентивна култура за безбедност и здравје; надминување на пречките при имплементацијата на ратификуваните Конвенции; подобрување на условите за БЗР во мали и средни претпријатија и на сивата економија. Извештајот за нивното спроведување ќе бидат презентирани пред раководното тело на МОТ во 2016 година.

КОДЕКСИ НА ПРАКТИКИ И ВОДИЧИ ЗА БЗР

МОТ кодекси за практики се претставени во форма на детални технички спецификации и практични препораки со правна терминологија. Тие ги дополнуваат постојните МОТ меѓународни стандарди и ги објаснуваат во детали одговорностите на владите, на работодавачите и на организациите на работници, како и посебни превентивни и контролни мерки за примена на ваквите стандарди. Тие не се правно обврзувачки инструменти и не се наменети да ги заменат одредбите од националните закони, регулативи или усвоените стандарди. Овие кодови можат да се користат при изработката на националните прописи и упатства и на колективните договори за БЗР и во јавниот и приватниот сектор. Кодексите обезбедуваат насоки за безбедност и здравје при работа во одредени економски

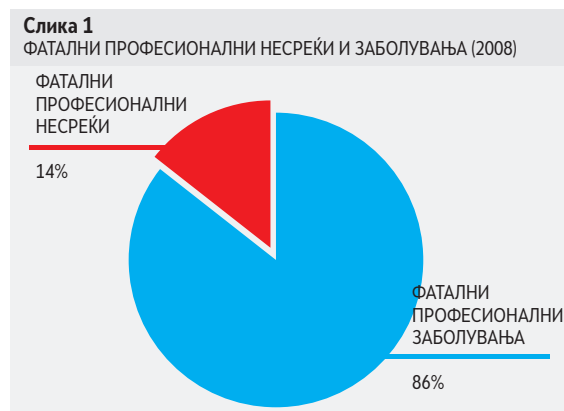
сектори (на пример: градежништво, рударство, рудници за јаглен, железо и челик, обоени метали индустрија, земјоделството, бродоградба и брод поправка, шумарството, итн); за заштита на работниците од специфичните ризици (на пример: зрачењето, ласери, хемикалии, азбест, воздухот супстанции); и специфични безбедносни и здравствени мерки (на пример: евидентирање и известување на несреќите при работа и болести, заштита на личните податоци, безбедноста, здравјето на работниците и работните услови во трансфер на технологија во земјите во развој).

Насоките на МОТ се наменети да обезбедат технички упатства поврзани со одредени области на БЗР (на пример: систем за управување, здравствен надзор на работниците, заштита од зрачење, ергономија, итн). Овие упатства се креирани за употреба од страна на државните органи, организациите на работодавачи и работници, професионални здруженија, научни и академски институции. Тие претставуваат корисни алатки за претпријатијата и корисниците во имплементирањето на мерките за заштита при работа.

ГЛОБАЛНИ ТРЕНДОВИ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ НЕСРЕЌИ И БОЛЕСТИ

Вкупните трошоци на несреќите и болестите при работа се често многу поголеми отколку што првично се пресметуваат. Спротивно на тоа, инвестирањето во безбедноста и здравјето (БЗР) ги намалува и директни и индиректни трошоци, го намалува отсуство од работа и го подобрува моралот на работниците, се намалуваат премиите за осигурување, додека исто така, се подобрува ефикасноста и продуктивноста. На национално ниво, намалени трошоци за социјално осигурување и здравствена грижа, значи пониски даноци, подобро економско работење и зголемена општествена корист.

Според проценките на МОТ, секоја година над 2,3 милиони жени и мажи умираат на работа од професионална повреда или болест. Над 350.000 смртни случаи се должат на фатални несреќи и речиси 2 милиони смртни случаи се должат на фатални болести поврзани со работата. Како дополнување, преку 313 милиони работници се вклучени во нефаталните несреќи на работното место предизвикувајќи сериозни повреди и отсуства од работа. Исто така МОТ проценува дека на годишно ниво се случуваат 160 милиони случаи од не - фатални болести поврзани со работата.



Овие проценки потенцираат дека секој ден околу 6.400 луѓе умираат од професионални несреќи и болести и дека 860.000 луѓе се повредени на работното место. Понатаму, како што покажуваат проценките, болести поврзани со работата претставуваат главна причина за смрт на работа, при што речиси шест пати повеќе работници умираат од несреќи на работното место. Ова треба да ја потенцира потребата за нова парадигма на превенција која исто така ќе се фокусира и на болести поврзани со работата, не само на повредите при работа.

Катастрофалните последици за работниците и нивните семејства не можат да бидат целосно пресметани, но сепак, МОТ го истакнува големиот економски товар на неинвестирањето во БЗР како превенција на несреќите и болестите при работа. Вкупните трошоци изнесуваат околу четири проценти од светскиот БДП на годишно ниво - застражувачка бројка што е повеќе од 20 пати поголема од официјалната помош за развој. Како дополнување на економските ограничувања, трошоците за човечките жртви се неприфатливи и глобалното општество има морална обврска да ги намали човечките и економски трошоци.

ЗОШТО Е ПОТРЕБНО ДА ГИ ПОДОБРИМЕ НАБЉУДУВАЊАТА И ИЗВЕСТУВАЊАТА ЗА НЕСРЕЌИ И БОЛЕСТИ?

Проценките на МОТ за несреќите и болестите се засноваат на најдобрите информации достапни од националните статистики. Поради распространетото неевидентирање и неизвестување, националните статистики за несреќи на работното место доста често се хетерогени во однос на дефинирањето, методологиите за собирање на податоци и квалитетот. Како такви, тие обезбедуваат приближна бројка во однос на несреќите случени на работно место, отколку на реално настанатите несреќи. Националните статистики за професионални несреќи и болести се скоро неистинити. Во многу земји се уште има недостаток на стручни лица и ресурси за прибирање на податоците, кои би понудиле задоволувачка и веродостојна евалуација на големината на несреќи и болести поврзани со работата. Понатаму, во некои земји, одговорноста за безбедноста и здравјето при работа можат да бидат поделени меѓу министерството за труд и министерството за здравје, како и на институциите за социјална заштита, со цел прибирање на понедостапните податоци и анализи. Бидејќи податоците за несреќи и болести поврзани со работата се од суштинско значење за превенцијата, постои

силна потреба во овие земји за да се подобри системот за евидентирање и известување како и за анализа на податоците. Ова, за земјите би обезбедило повеќе точни индикатори за ефикасноста на националните БЗР системи и ќе им помогне за приоритетноста на БЗР проблемите, во однос на тоа дека понекогаш се потребни минимални ресурси за нивно решавање. Понатаму усогласувањето на националните системи на евидентирање и известување би резултирало со глобално прибирање и анализа на податоците. Добриот квалитет на собраните податоци за професионалните несреќи и болести, не е корисен само за целите на компензација, туку е суштински за креирање на ефикасна превентивна стратегија за БЗР, како на национално така и на ниво на компанијата. Веродостојни податоци се неопходни за:

- Идентификување на опасни сектори и професии кои бараат приоритети и формулирање на ефективна законска регулатива, политики и програми, како и следење на имплементирањето на овие програми на национално ниво;
- Идентификување на приоритети за поставување на вистински цели кон намалување на несреќите и болестите при работа, кое би водело кон подобрување на продуктивноста и на економскиот раст на претпријатието.

За жал, податоци за несреќите и болестите при работа не се достапни од сите земји во светот, и непријавувањето на истите се уште претставува широко распространет проблем. Како што споменавме претходно, податоците со кои се располага се собрани од широк спектар на различни извори: од социјалното осигурување и осигурителните институции, од инспекторатот за труд, професионални здравствени сервиси или други органи и тела. Понатаму, барањата на официјалниот извештај често не ги покриваат сите категории на работници. Руралните работници, работниците во мали и средни претпријатија (МСП), како и оние во неформалната економија, го претставуваат поголемиот дел од глобалната работна сила - имаат тенденција да бидат надвор од системот кој е задолжен за превенција, известување и надоместување на професионалните заболувања. Покрај тоа, постои интензивирање на миграцијата, стареењето на работната сила и зголемување на бројот на работници со привремени вработувања, дневни вработувања или со скратено работно време и несигурно вработување, не само што се зголемува нивната безизлезност да прифатат небезбедни работни услови, но, исто така, ги прави неприфатливи за соодветен здравствен надзор и евидентирање и известување на професионалните болести, кои сите се потребни за ефикасно имплементирање на превентивни стратегии.

Воспоставувањето на механизми за евидентирање и известување на несреќите при работа и болести и редовно објавување на собраните статистики се од суштинско значење за утврдување на приоритетите за спроведување на превентивни и заштитни мерки, МОТ обезбедува насоки преку голем број на алатки за поддршка на земјите - членки за подобрување на нивните системи за евидентирање и известување за несреќите и болестите при работа. Конвенцијата за заштита при работа, 1981 (Бр.155) и нејзината Препорака (Бр.164) обезбедуваат насоки за националниот систем на евидентирање и известување за несреќите и болестите при работа. Конвенцијата е надополнета со Протоколот од 2002 година (Бр.155) и Препорака на листата на професионални болести 2002 (Бр.194).

Протоколот ги содржи понатамошните одредби за основање и за периодичен преглед на барањата и постапките за евидентирање и известување на несреќите и болестите при работа, како и публикацијата на годишните статистики. Препораката обезбедува редовно ревидирање и ажурирање преку трипартитни средби на експерти од листата на МОТ за професионални заболувања вклучена во Анекс на Препораката. Листата на професионални заболувања¹⁾, која се разгледува периодично, се одразува на најновите сознанија во идентификација и дефинирање на професионални болести, и се користи од страна на земјите - членки за развивање на нивни сопствени национални листи.

¹ Најновата надградба на листата се одржа во 2010 година

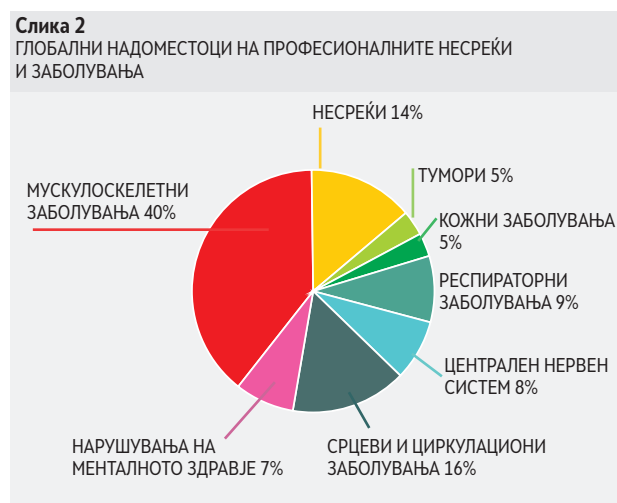
Кодексот на пракса за евидентирање и известување за несреќите и болестите при работа ги предвидува основните барања на системот на евидентирање и известување за несреќите и болестите на работното место, давајќи значење на ефективното користење на собраните, снимена и објавена на податоци за превентивна акција. Таа е развиена преку меѓународните консултации и може да се користи од страна на земјите како модели за градење на нивните системи.

ПОТРЕБАТА ОД НОВА ПАРАДИГМА НА ПРЕВЕНЦИЈА

Анализирајќи ги карактеристиките на фатални повреди поврзани со работата, како и на не-фатални повреди и професионални заболувања, од клучно значење е дефинирање на приоритетите и изгледот на ефикасните превентивни стратегии за БЗР. Ако пријавувањето на несреќите на работното место е сериозен проблем, ситуацијата е уште подраматична што се однесува на професионалните заболувања. Професионалните заболувања и болести поврзани со работата остануваат во голема мера невидливи во споредба со несреќите на работното место. Во повеќето земји, само мал дел од настанатите несреќи се дијагностицирани и пријавени. Болестите се дефинираат од страна на лекарите и нивната заслуга треба да се оценува преку признавање на потеклото на заболувањата. Затоа, дијагнозата на професионални болести бара посебни знаења и искуства, кои не секогаш се соодветно ставени на располагање во многу земји во развој. Ова го ограничува собирањето на податоците и на националните капацитети во професионалниот здравствен надзор. Покрај тоа, многу професионални заболувања, како што се одредени професионални видови на рак, се карактеризираат со долги периоди на мирување, и според тоа, тешко да се препознае клиничката манифестација на нивните симптоми. Зголемувањето на движењето на работниците на различни работни места, нивната изложеност на различни услови за време на нивниот работен век, заедно со факторите на секојдневието, се поврзани со појава на болест и затоа е тешко да се утврди потеклото. Покрај тоа, некои работници кои се заболени, можат да работат работни места кои вклучуваат изложеност на супстанции кои се уште не се идентификувани како опасни.

Природата на професионалните болести брзо се менува, технолошките и општествените промени заедно со глобалните економски услови ги влошуваат постоечките здравствени опасности, но делуваат и во создавање на нови. Добро познатите професионални заболувања како што се пневмокози, остануваат се уште распространети. Епидемиолошките студии на земјите во развој покажуваат дека меѓу 30% и 50% од вработените во примарните индустрии и сектори со висок ризик може да страдаат од силикоза и други пневмокози.

Во исто време, релативно новите професионални заболувања како што се мускулоскелетни заболувања (МСЗ), се во пораст.



Зголемувањето на седечкиот начин на работа, продолженото работно време, зголемената употреба на компјутерите и автоматските системи, скромните ергономски услови во работните станици доведуваат до глобален пораст на МСЗ. Како што покажува Слика 2, МСЗ претставуваат 40 % од глобалниот надомест на трошоците поврзани со повреди и болести при работа. Во 2005 година, МСЗ беа најчестите здравствени нарушувања поврзани со работата, што претставува 59 % од сите болести дефинирани низ 27 Земји - членки на Европската унија, во согласност со Европската Статистика за Професионални болести.

Сето ова се должи на промените во организацијата на работата и на работните односи, флексибилните и несигурни вработувања и зголемување на притисокот да се исполнат барањата на модерниот работен век, зголемувања на бројот на случаи на нарушување на психичко здравје поврзани со стресна работа, таканареченото прегорување, и на работа поврзана со насилство. Стресот поврзан со работата е вториот најчесто пријавуван здравствен проблем во Европа (по МСЗ), што претставува причина за помеѓу 50 и 60 проценти од вкупните работни денови. Во 2013-14, случаите поврзани со стрес, депресија и анксиозност претставуваат 39 % од сите болести поврзани со работат во Велика Британија.² Воедно работата поврзана со стрес, може да придонесе за МСЗ и други здравствени нарушувања, како што се висок крвен притисок, чир, кардиоваскуларни заболувања.

Потребни се заеднички напори на национално и меѓународно ниво за справување со “невидливоста” на професионалните болести и да се поправи дефицитот на пристојната работа. Нивната ефикасна превенција бара програми на свест и застапување, вклучувајќи ги глобалните и националните кампањи, за подобро разбирање на големината на проблемот и потребата за итна акција. Потребни се поголеми напори за да се соберат релевантните податоци кои се неопходни за унапредување на превентивните стратегии за професионални заболувања преку соработка меѓу институциите за заштита при работа и системите за социјална заштита на национално и на меѓународно ниво. Ефикасната превенција на професионалните болести, исто така, бара континуирано подобрување на националните БЗР системи, на програмите за превенција и на системите за надомест, преку заеднички напори на Владата и организациите на работодавачите и работниците на земјите - членки на МОТ.

ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛНАТА РЕЦЕСИЈА НА БЗР

Глобализацијата на светската економија, несомнено е најголемиот двигател за промена во работниот свет со позитивни и негативни влијанија врз нивото на усогласеност и добри практики. Сепак, напорите да се разрешат БЗР проблемите често се распространети и фрагментирани и очигледно не е постигнато нивото на кохезија, кое е потребно за да се постигне прогресивно намалување на несреќите, повредите и болестите поврзани со работата. Традиционалните алатки за превенција и контрола на опасностите и ризиците сеуште се ефикасни, но треба да бидат дополнети со стратегии со цел да се справат со последиците од континуирано прилагодување на работните места со брзото менување на светот на работа. Особено многу земји треба да вложат поголеми средства за БЗР истражувања, управување со знаењето и дисеминација и доследно спроведување на законот.

Во изминатите 20 години, глобализацијата донесе технолошки, социјални и организациски промени на работните места кои беа проследени со алармантни ризици кои можат да произлезат од:

- нови и посложени технологии, како што се нанотехнологиите, биотехнологиите и др.;
- Нови форми на организација на работата, вклучувајќи го интензитетот на работата, управување со работното време, фрагментацијата на производствените процеси, организациско реструктурирање;
- Новите форми на вработување, со појавата на привремени вработувања, со скратено работно време и работа базирана од дома, соработници, како и самовработување;
- Работната несигурност и повисоките барања се во пораст во развиените земји во време на криза и рецесија;
- Демографските и политичките промени во составот на работната сила како резултат на миграцијата, стареењето на работната сила, недостатокот на пристап до вработување на младите работници и зголемување на бројот на работниците во неформалната економија.

2) HSE – Поврзаност со стресот и психички пореметувања во Велика Британија 2014

Трендовите во светот што се менува, со глобалната рецесија се очекува да се продолжи со влошување на работната сила. Доказите од другите кризи покажуваат дека ваквите настани ги доведуваат во ризик работните услови и квалитетот на производството.

Тие предизвикуваат несигурност и антагонизми на сите нивоа во организацијата и во општеството. Организацииските промени поврзани со реструктурирањето, како што се ангажманот на надворешни соработници, зголемување на скратено работно време, и склучување поддоговори, го комплицира управувањето со безбедноста и здравјето при работа. Ова создава несигурност и недоразбирања во врска со одговорностите и може да доведе до:

- зголемена изложеност на штетни агенсии и лоши услови за работа;
- нема обуки за безбедноста и здравјето за овие работници;
- помала автономија над нивната работа;
- помалку можност да учествуваат во процесот на донесување одлуки за работното место.

Управувањето со промените во тек, во период на рецесија може да доведе до намалување на инвестициите во спречување и контрола на традиционалните ризици, објаснувајќи дека е потребно итно намалување на трошоците. Ова е чест случај во малите претпријатија во кои традиционално недостасуваат ресурси и практично знаење за управување со безбедноста и здравјето и пред се го сметаат за трошок, а не за инвестиција.

Влијанието на кризата и рецесијата врз здравјето на работниците оди подалеку од фактот за намалување на жртвите и на останатите работници. Таа, исто така, влијае и на нивните семејства и на заедницата во која се има реструктурирање. Голем број на несреќи и болести на работно место се поради реструктурирање и невработеност може да излезе на виделина со сегашната рецесија, иако некои компании и влади можат да бидат доведени во искушение да ги игнорираат професионални стандарди за безбедност и здравје. Намалувањето на јавната потрошувачка, исто така, може да влијае на капацитетите на инспекторите на трудот инспекторатите и други сервиси за БЗР.

Со текот на годините, темпото на промени во структурата на вработување и во развојот на технологиите стана сè повеќе важно да се предвидат различни, често нови, а понекогаш и алармантни ризични работни места, ако ефикасно се управува со нив. Во последните неколку години се појавија процеси, пред се во Европа 3), наменети да ги идентификуваат денешните приоритетни истражувања и иновации врз основа на сценарија за идниот развој на настаните во областа на науката и технологијата, општеството и економијата. Со предвидувањата, проценката на технологијата, идните студии и други предвидливи процеси се идентификуваат долгорочните трендови и тековни водичи во донесувањето на одлуки.

Неодамнешната примена на предвидената методологија за БЗР овозможува да се утврдат потенцијалните опасности и ризици однапред и се превземаат ефикасни превентивни акции. Овој пристап е моќна алатка за предвидување на новите ризици порано, отколку со традиционалните методи базирани на статистиката за несреќи и болести и епидемиолошките податоци. Покрај тоа, загриженоста за многу долгогодишни прашања за БЗР се објавени со примената на променливите модели и технологии на работа. Здравствените ефекти од традиционалната изложеност на работното место се познати и документирани, и она што е променливо е фактот дека новите ризици сега се повеќе поврзани со новите технологии развиени и имплементирани без доволно внимание во однос на аспектите за БЗР, новите видови на работни места, како и на социјалните и организациските промени. Поради влијанието на глобализацијата на економијата, овие проблеми, исто така може да се забележат во многу земји во развој кои се соочуваат со брза индустријализација.

3) По одлуката на Европската Унија за преглед на процесот на истражување за идентификување на ризиците во полето на БЗР, Комисијата за европски ризици беше најавена од Европската агенција за безбедност и здравје (EU OSHA), која како итен БЗР ризик го смета секој ризик „нов“ и „во пораст“.

УПРАВУВАЊЕ СО БЗР

Соработката меѓу владите и социјалните партнери (организациите на работодавачите и работниците) во поттикнувањето на социјалниот и економскиот напредок е од клучно значење за мирот и социјалната правда. Со широката рамка за промовирање на добро владеење, Министерството за труд има главната одговорност да потврди дека социјалните партнери се признаени од страна на владите како клучни економски и социјални актери во светот на работата. Исто така, Министерствата за труд играат важна улога во делувањето со безбедноста и здравјето (БЗР) и во владеењето не само на национално ниво, но исто така и на работното место. Социјалниот дијалог меѓу владите и социјалните партнери промовира градење на консензус и демократската вклученост на важните чинители во светот на работа.

Во многу земји, сложеноста и обемот на проблемите за заштитата при работа, заедно со голем број на извори на професионалните опасности и ризици, често резултира со споделување на одговорностите во различни институции во областа на БЗР. Сепак, клучните улоги често се преземени од страна на министерствата за труд, министерствата за здравство и системите за социјална заштита. Социјален дијалог за заштита при работа често се прави во рамки на националната трипартитни совети за БЗР или слични структури каде претставниците на работодавачите, работниците и релевантните владини институции учествуваат и одлучуваат за национални закони, политики, програми и приоритети за активности за БЗР. Важно е да се земе предвид дека обврските на владите, обврските на работодавачите, како и правата и обврските на работниците треба да се сметаат како комплементарни и меѓусебно поткрепени, со што придонесуваат кон заедничката цел на промовирање на безбедноста и здравјето во рамките на националните услови и пракса.

Прогресивен развој на култура на превенција за БЗР ќе имаат значајно влијание преку зајакнување на националните капацитети и мобилизирање на национални и меѓународни ресурси за БЗР. Комплетната национална и меѓународна соработка и размена на добри практики е од витално значење во осигурувањето дека идните напори водат кон развој на ефикасни и интегрирани стратегии за БЗР.

Успехот или неуспехот на општеството во управувањето со професионалните опасности и ризици не е само прашање на одредена превенција и контрола на мерките, но исто така и на ставот кон заштита на здравјето и безбедноста на вработените на сите нивоа на одлучување, особено во време на економска рецесија.

 **НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ**

[POLICIES AND PROGRAMMES ON OSH](#)

[LABOUR INSPECTION: A KEY ELEMENT IN BUILDING A PREVENTIVE CULTURE ON OSH \[FACT SHEET\]](#)

ПОЛИТИКИ И ПРОГРАМИ ЗА БЗР

Владите се одговорни за развојот на безбедноста и здравјето (БЗР), за законодавството и политиките, и нивно спроведување. Националното законодавство треба да обезбеди национална рамка за активности во оваа област. Бидејќи националното законодавство секогаш не ги покрива ризиците на работното место, препорачливо е сите БЗР прашања да се решат со колективни договори меѓу социјалните партнери, во соодветно време. Механизми за обезбедување на усогласеност со националните закони и прописи, вклучувајќи ги системите на инспекција, треба да бидат соодветни. Изработката на националната политика за БЗР треба да биде одраз на функциите и одговорностите на надлежните јавни органи, работодавачите, работниците, и други социјални актери кои треба да ги препознаваат тие одговорности. Општо земено, национална политика за безбедност и здравје треба да обезбеди детални стратегии во однос на:

- националните закони, законот за работни односи и прописи;
- улогите и одговорностите на надлежните органи;
- координација на политиките;
- едукација и обука.

Политиката за БЗР, исто така, ги вклучува и одредби за формирање, работење и прогресивно продолжување на професионалните здравствени услуги. Ова е без оглед на тоа дали тие се во форма на закони, прописи, кодекси на однесување, или колективни договори. Политиките се со веројатност поддржани и имплементирани ако работодавачите и работниците, преку нивните организации, учествуваат во процесот на нивното дизајнирање.

Главните функции на надлежниот орган за БЗР се:

- промовирање на истражување за идентификација на опасностите и ризиците и на превентивните и заштитните мерки;
- обезбедување информации и совети за работодавачите и работниците; и
- преземање на конкретни мерки, со цел да се избегнат катастрофи каде што се високо потенцијалните ризици.

Надлежниот орган треба да советува и да го надгледува спроведувањето на националниот систем за здравствен надзор на работниците, кои треба да бидат поврзани со програми насочени кон спречување на професионални заболувања. Информациите кои се дадени од страна на инспекцијата за БЗР и здравствениот надзор на работното место ќе покажат дали професионални стандарди за безбедност и здравје се спроведуваат правилно и што е потребно да се направи за да се зачува интегритетот на работниците.

Национална програма треба да се стреми кон унапредување на развојот и одржувањето на една култура на превенција за БЗР и води грижа за континуирано подобрување на слаби или неефикасни елементи на националниот систем за БЗР преку мониторинг и евалуација. Успешна БЗР програма, кога е потребно, целосно треба да ги вклучи репрезентативните организации на работодавачите и работниците и на други заинтересирани страни.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[National profiles on occupational safety and health](#)

[National Legislation on OSH](#)

[Tripartite national body on OSH](#)

[National programme on OSH](#)

ТРУДОВА ИНСПЕКЦИЈА: КЛУЧЕН ЕЛЕМЕНТ ВО ГРАДЕЊЕ НА ПРЕВЕНТИВНА КУЛТУРА ЗА БЗР

Трудовата инспекција е клучна област во системот на трудовата администрација на една земја. Според МОТ, целите на трудовата инспекција се:

- спроведување на законските одредби кои се однесуваат на условите за работа и заштита на работниците додека се ангажирани во нивната работа;
- Обезбедување на технички информации и совети на работодавачите и работниците кои се однесуваат на најефикасен начин за постигнување согласност со законските одредби; и
- Идентификација на дефекти или злоупотреба, не се конкретно опфатени со расположливите правни одредби.

Опсегот на управниот надзор на трудовата инспекција значително се разликува од една до друга земја. Инспекторите за труд се соочуваат со неколку трудови прашања: условите за работа, платите, работните односи и безбедност и здравје (БЗР).

Ефективен инспекциски систем е од суштинско значење за промовирање и следење на усогласеноста со законодавството за БЗР. Извршувањето и санкциите, се неопходни компоненти на системот на трудовата инспекција, но тие треба да бидат соодветно комбинирани со превентивните политики, кои имаат за цел да им помогнат на работодавачите и работниците да го избегнат или да го елиминираат ризикот од несреќи и болести на работното место.

Во практична смисла, превентивната улога на инспекциските служби подразбира зголемување на проактивноста, како што е вршење на планирани инспекциски контроли, проценување на планови за нови објекти, постројки, опрема и процеси; и обезбедување на информации и совети вклучувајќи ги кампањите за меѓусебно подигање на свеста. Сепак, проактивното дејствување мора да биде дополнето со реактивни активности, како што се испитување на жалбите или несреќите, со што би се идентификувале активностите на спречување на нивното повторно случување.

Превентивните стратегии треба да ги покријат сите работници. Инспекторите за труд се соочуваат со предизвикот за промовирање на заштита при работа (БЗР) и обезбедување на усогласеност на работните места кои тешко се откриваат (на пример: во областа на земјоделството и малите градежни објекти), или кога работниот однос тешко се одредува (работа базирана од дома, лажен професионален статус, домашна работа или нови форми на вработување, ангажирање на надворешни лица, како и сложен синџир на снабдување).

Зголемената специјализација на традиционалните процеси, заедно со честата употреба на нови технологии (на пример: роботиката, микроелектрониката, телематика и нанотехнологијата), како и промените во организацијата на работата и работните услови, претставуваат нови и алармантни ризици на работното место. Некои од нив се нови ризици кои се произлезени од нови опасности, некои веќе постојат, но не се препознаени како ризици; други се зголемени во време на економска криза, како што се ефектите од психосоцијалните ризици и стресот на работното место. Ова претставува предизвик за инспекторите, од кои се бара да поседуваат тековни познавања на новите и алармантни ризици, како и на мерките за да се справат со нив, со цел да се обезбедат релевантни насоки за работодавачите и за работниците. Иако се корисни волонтерските стандарди и механизми на само - мониторинг, на силниот систем на регулатива и на спроведување, вклучувајќи компетентни и добро тренирани инспектори за труд, се уште се потребни за да се потврди безбедноста и здравјето на работниците, како и зачувувањето на животната средина.

ИНТЕРНАЦИОНАЛНИ СТАНДАРДИ ЗА ТРУД НА ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА

Конвенцијата за трудова инспекција, 1947 (Бр.81), е главната меѓународна референца за службите на трудовата инспекција. Ова се однесува на индустријата и на трговијата, и ги дефинира:

- функциите, обврските и одговорностите на системите на трудовата инспекција;
- Услови за регрутирање на персоналот;
- средствата за делување на инспекторите и нивните извршни овластувања;
- обврските на инспекторите во однос на етиката и на известување за активностите;
- одредбите за пријавување на несреќите и болестите.

Препорака (Бр.81) содржи дополнителни одредби за соработка помеѓу инспекторите, работодавачите и работниците, како и во областа на безбедноста и здравјето на луѓето. Конвенцијата на трудовата инспекција (Земјоделството), 1969 (Бр.129) вклучува одредби за земјоделство, шумарство и сродни индустрии, со цел да се обезбеди сеопфатна покриеност од страна на инспекциските служби. Протоколот од 1995 година (Бр.81) ја зголемува трудовата инспекција и во службите на “некомерцијална” сектор, како што се јавната администрација, вооружените служби, образование и здравствени услуги, поштенските услуги и телекомуникациите, како и други јавни објекти.

Основните БЗР конвенции, исто така, содржат и одредби за инспекцијата на трудот. Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 (Бр.155) и Промотивна рамка на Конвенцијата за безбедност и здравје, 2006 (Бр.187) налага дека националниот систем треба да содржи прав и соодветен систем на инспекција за да се обезбеди усогласеност со законодавството за БЗР.

УЛОГАТА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ ВО БЗР

Бидејќи професионалните опасности и ризици произлегуваат од работното место, работодавачите се одговорни за обезбедување на машини, опрема, средства, простории и процеси кои се под нивна контрола, да бидат безбедни и без ризик по здравјето на сите работници. За таа цел, тие треба да ги предвидат и да управуваат со ризиците, да преземат соодветни превентивни и контролни мерки, а по потреба, обезбедување на лична заштитна опрема (ЛЗО). Сепак, ЛЗО треба да се смета како последна одбранбена линија, кога другите колективни административни и превентивни и заштитни мерки не се остварливи.

Работодавачите, исто така, треба да се осигураат дека работниците и нивните претставници се консултирани, информирани и обучени за сите аспекти на безбедноста и здравјето (БЗР), вклучувајќи ги и итните постапки, поврзани со нивната работа. Тие треба да бидат сигурни дека работниците ги разбираат ризиците кои се вклучени во нивната работа и се запознаени со значењето на превентивни и контролни мерки кои се преземени. Работниците исто така треба да се охрабруваат активно да учествуваат во спроведувањето на превентивни и контролни мерки за заштита при работа преку бипартитниот одбор. Учество на работниците е суштински елемент во ефективно управување со БЗР, каде што системот за управување со БЗР е соодветен, работодавачите треба да бидат сигурни дека работниците и нивниот претставник за безбедност и здравје, исто така, учествува и во поглед на спроведувањето и во оценувањето на неговата ефикасност.

Работодавачите, во консултација со работниците и нивните претставници, треба да изготват политика за заштита при работа, која треба да налага на одборот на работодавачи да се грижи за безбедноста и здравјето на сите членови на претпријатието. Ова имплицира, во согласност со релевантните БЗР национални закони и прописи, волонтерски програми и колективни договори за заштита при работа. Политиката треба да се сподели со сите оние кои се вклучени во работното место, вклучувајќи клиенти и посетители.

Ефикасно управување со БЗР најдобро се постигнува со воведување на култура на превенција за заштита при работа во рамките на претпријатието, во сооднос со БЗР системи за управување со други деловни операции и промоција на превентивен и проактивен пристап, како и вклучување на мерки за унапредување на здравјето.

Организациите на работодавачи треба активно да учествуваат во кампањи за подигнување на јавната свест за прашањата поврзани со заштита при работа, националните консултации, трипартитни тела, креирање на политика и имплементација. Тие би можеле да ги поддржат нивните членови во обезбедување на информации и совети и поттикнување на размена на искуства, како и олеснување на соработката меѓу нив.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[IOE - International Organization of Employers](#)

[Employers' duties and responsibilities on OSH \(per country\)](#)

[BEYOND COMPLIANCE ON OSH \[FACT SHEET\]](#)

[GLOBAL OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH NETWORK - GOSH.net](#)

СЕОПФАТНА УСОГЛАСЕНОСТ СО БЗР

Правото на безбедно и здраво работно место е основно човеково право. Додека владите се одговорни за утврдување минималните стандарди и почитување, претпријатијата можат да ги подобрат условите за безбедноста и здравјето (БЗР) со донесување на проактивен пристап.

УСОГЛАСЕНОСТА НА БЗР

Усогласеноста на законот за работни односи и политиките на примена за истиот, се однесува на колективните договори, ефикасна администрација на труд, системи за инспекција, и соодветно спроведување на законот, како и подобрување на условите за работа преку мерките на БЗР. МОТ има многу средства за поддршка на усогласеност на БЗР, меѓу другите:

- Проектирање и промовирање на примената на меѓународните стандарди на трудот за БЗР како референца за усогласеност и добри практики во оваа област;
- Промовирање на ефикасна администрација на трудот и инспекцијата за БЗР;
- Поддршка на земјите - членки во ажурирањето и креирање на законската регулатива за БЗР и вградување на одредби за заштита при работа во колективните договори;
- Зајакнување на системи за управување со БЗР на ниво на претпријатие;
- Унапредување на социјалниот дијалог за БЗР, преку здружени БЗР комитети и поттикнување на учеството на работниците во консултации и донесување на одлуки за заштита при работа;
- Поддршка на уставот на трипартитно национални совети и механизми за креирање и имплементација на политики и програми за заштита при работа на национално и секторско ниво;
- Започнување со подигање на свеста и застапување кампањи за заштита при работа;
- Промовирање на волонтерски иницијативи и мерки за корпоративна општествена одговорност за дополнување на работното место согласно со законските барања за заштита при работа;
- Промовирање на основните стандарди за заштита при работа и за добрите практики во мали и средни претпријатија (МСП) ;
- Поттикнување на позитивен поттик за мали и средни претпријатија, кога постои усогласеност, како што е намалување на даноците ако се инвестира во мерките за заштита при работа и сл.;
- Прикажана позитивна врска помеѓу продуктивноста и подобрување на условите за работа со мерките на заштита при работа со цел да се зголеми свеста за почитување на работното место.

ВОЛОНТЕРСКА УСОГЛАСЕНОСТ И ИНТЕРНАЦИОНАЛНИ СТАНДАРДИ

Волонтерската согласност може да биде врз основа на постоечките меѓународни стандарди на трудот и добри практики за БЗР. Принципите на МОТ, стандардите и кодексите за работа, може да се користат како почетна точка од државните органи, работодавачите и на работниците, како и претпријатија, за насочување на нивните перформанси за БЗР, дури и ако тие не се ратификувани од страна на нивната земја или кога нема соодветно законодавство за некој предмет.

Претпријатијата кои се регулирани од принципите кои произлегуваат од конвенциите на МОТ и други релевантни меѓународни стандарди, може имаат маркантна улога во придонесот кон подобрување на формулирањето и спроведувањето на законот во земјите каде што одредени закони за БЗР се или непостоечки или не се применуваат соодветно.

Неколку клучни меѓународни инструменти кои се наведени подолу.

- Трипартитната декларација на МОТ за принципите што се однесуваат на мултинационалните претпријатија и социјалната политика (МНЕ декларација, 2006), е единствениот текст кој беше усвоен од страна на меѓународниот трипартитен консензус во однос на пожелното однесување на претпријатијата во врска со областите опфатени со труд и социјална политика. Принципите утврдени со овој универзален инструмент нудат насоки за мултинационалните претпријатија, владите, како и организациите на работодавачи и на работници, за теми како што се безбедност и здравје, вработување, обука, условите на работа и живот и индустриските односи. Нејзините одредби се зајакнати со одредени меѓународни стандарди за трудот на кои се повикуваат социјалните партнери да ги имаат во предвид и да ги применуваат во најголема можна мера. Со донесувањето на Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа (1998), и нејзината надоградба се нагласува важноста на основните конвенции во остварување на целите на МОТ. Како резултат на тоа, Декларацијата МНЕ, исто така, ги зема во предвид целите на Декларацијата за основните принципи и права за работа.
- Декларацијата на МОТ на социјална правда за праведна глобализација (2008) изразува современа визија на МОТ во ерата на глобализацијата. Претставува компас за промоција на праведна глобализација врз основа на пристојна работа, и го одразува продуктивниот изглед, нагласувајќи го значењето на одржливи претпријатија во создавање на поголеми можности за поголеми вработување и приходи за сите.
- Декларација на ОЕЦД за меѓународни инвестиции и меѓународни претпријатија (2000) промовира сеопфатен, меѓусебно поврзан, и балансиран пристап за владиниот третман на странските директни инвестиции, како и за активностите на претпријатијата во земји кои припаѓаат на организацијата. Упатствата на ОЕЦД за мултинационалните претпријатија (2011) ја дополнуваат декларацијата и даваат препораки од страна на владите до мултинационалните претпријатија. Тие ги одредуваат волонтерските принципи и стандарди за одговорно однесување на бизнисот во десет области: генералните политики, откривањето на информации, човековите права, вработувањето и односите меѓу социјалните партнери, животната средина, во борбата против поткуп и изнуда, за интересите на потрошувачите, науката и технологијата, конкуренцијата, како и во оданочувањето.
- Глобалниот договор на ОН (1999) е иницијатива базирана на доброволен избор на претпријатијата да се посветат на одговорниот начин на водење бизнис. Глобалниот договор ги опфаќа десетте принципи составени од областа на човековите права (Универзалната декларација за човекови права), за труд (МОТ Декларацијата за основните принципи и права на работа), животната средина (Декларацијата од Рио за животна средина и развој) и корупцијата (Конвенција на ОН против корупцијата). Глобалниот договор делува како мрежа за споделување на добри практики, вклучувајќи ги претпријатијата, владите (на национално и локално ниво), организациите на работодавачите и работниците, невладини организации и академски институции.
- Водечките принципи за бизнис и човекови права од Советот за човекови права на НРС на Обединетите нации (2011) имаат за цел подобрување на стандардите и практиките во однос на бизнисот и човековите права, со цел да се постигнат видливи резултати за засегнатите лица и заедници, и на тој начин, придонесуваат за општествено одржлива глобализација. Тие се темелат на постоечките обврски кои членките ги имаат, да ги почитуваат, заштитиуваат и да ги исполнуваат основните човекови права и слободи; улогата на претпријатија како специјализирани органи на општеството за вршење на специјализирани функции потребни за да се усогласат со сите применливи закони и за почитување на човековите права; потребата за правата и обврските да се совпаднат со соодветни и ефективни правни средства кога се прекршени.

ПРИВАТНО - ЈАВЕН ПРИСТАП НА ПАРТНЕРСТВО

Во последните две децении зголемената либерализација на меѓународната трговија, експанзијата на странските директни инвестиции и појавата на масовните прекугранични финансиски текови, доведоа до значителни промени во начинот на организирање и управување со светската економија. Во овој контекст на глобализацијата, приватниот сектор започна да има позначајна улога во областите кои претходно беа сметани во доменот на јавните власти и граѓанското општество, како што се социјална политика и животната средина. Донесени се два главни пристапи: практики за саморегулација и јавно-приватно партнерство. Јавно-приватните партнерства можат да бидат корисни во промовирањето на правата на работниците, ако рамката за оваа соработка е добро дефинирана, транспарентна и комплементарна на улогата на националното законодавство, трудовата администрација и социјалните партнери.

КОРПОРАТИВНО ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

Корпоративно општествена одговорност на претпријатијата (ООП) се дефинира како начин на кој претпријатијата го земаат во предвид влијанието на нивните активности врз општеството и ги афирмираат нивните принципи и вредности, како во нивните интерни методи и процеси, така и во нивната интеракција со другите општествени актери. КОО е доброволна, претпријатието ја води иницијативата и одговара за активности кои се сметаат дека се вон согласност со законот.

Почитувањето на законот и на регулаторниот режим е задолжително за сите бизниси, без оглед на тоа дали тие ги прифатиле принципите на ООП. Да се биде општествено одговорен, значи не само исполнување на законските очекувања, но, исто така, да се оди подалеку од согласноста кон придонес за благосостојбата на заедницата и општеството каде тие функционираат.

Балансирана и ефикасна комбинација на усогласеност со законската регулатива, општествено одговорни претпријатија, силен систем на трудова инспекција, и цврсти работни односи може да изградат победничка стратегија за промовирање на одржливиот развој, соодветни работни услови и работни средини.

УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ ВО БЗР

Се повеќе се признава дека заштитата на животот и здравјето при работа е основно човеково право. Со други зборови, пристојна работа подразбира безбедна работа. Во овој контекст, соработката и учеството на работниците во градење на култура на превенција за безбедноста и здравјето (БЗР) е од витално значење и на национално ниво и на ниво на работно место.

На ниво на работно место, работниците и нивните претставници треба активно да соработуваат со работодавачите во спроведување на превентивните и заштитни мерки. Тоа подразбира право на соодветни информации и знаење за професионалните опасности и ризици поврзани со нивните задачи, се со цел да бидат во можност да се грижат за сопствената безбедност и здравје и здравјето на другите. Постои директна врска помеѓу претпријатието каде што претставниците на работниците учествуваат на бипартитниот БЗР комитет и за квалитетот на политиката за превенција на работното место. Ова резултира со поголемо почитување на правилата, пониски стапки на несреќи и помалку здравствени проблеми поврзани со работата. Затоа работниците и нивните претставници треба да се вклучат во одигрувањето на оваа суштинска улога.

Синдикатите имаат важна улога во градење на култура на превенција за БЗР, како на национално така и на ниво на работно место. Тие треба да учествуваат во подобрување на националните политики и програми за БЗР, во развојот и зајакнувањето на националните системи за БЗР, како и во унапредувањето на социјалниот дијалог на БЗР, како на национално така и на ниво на работно место. Исто така, синдикатите треба да фасилитираат и обезбедат обука и едукација за БЗР за претставниците на работниците, да се осигураат дека тие можат ефикасно да учествуваат во трипартитните и бипартитните тела за БЗР. Синдикатите можат да играат важна улога во промовирањето и промената на базната безбедност, па се до култура на превенција, ориентирана кон управување со ризик и превенција, а не само на несреќите при работа, како и на професионалните заболувања. Нивното учество во подигање на свеста и промовирање на безбедна и здрава животна средина која го заштитува и промовира здравјето на работниците и нивната благосостојба, ќе придонесе за успешно градење на култура на превенција.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[International Workers' Memorial Day](#)

[International Trade Union Confederation - ITUC](#)

[WORKERS' PARTICIPATION ON OSH AT THE WORKPLACE \[FACT SHEET\]](#)

[Workers' rights and duties on OSH \(per country\)](#)

УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА БЗР НА РАБОТНО МЕСТО

МОТ стандарди во областа на безбедноста и здравјето (БЗР) ја потенцираат важноста на улогата на работниците во креирањето и спроведувањето на политиките и превентивни програми на национално ниво и на ниво на претпријатие. На ниво на работното место, учеството на работниците е идентификувано како основен предуслов за успешно управување со БЗР и главен фактор кој придонесува за намалување на професионални болести и повреди. Всушност, работниците се важен извор на информации за БЗР. Тие имаат од прва рака познавање на проблемите поврзани со практики и процедури на работа и може да обезбедат корисни совети за ризиците и можните решенија. Тие можат да го понудат своето знаење на недостатоци со машини, постројки или опрема; проблеми предизвикани при креирањето и / или распоредот на опремата за работа; видот, зачестеноста и тежината на инциденти или спречени незгоди; и за влијанието на управување со БЗР програми.

Конвенцијата за безбедност и здравје, 1981 (Бр.155) и нејзината Препорака (Бр.164) овозможуваат учество на работниците во спроведувањето на превентивни и контролни мерки во претпријатието. Тие предвидуваат дека соработката меѓу работодавачите, работниците и нивните претставници е суштински елемент за управување со мерките за БЗР; и ги дефинираат условите и постапките за работниците и нивните претставници во соработката со работодавачите во исполнувањето на нивните обврски за БЗР.

Според овие стандарди, основните права на работниците и нивните претставници во однос на БЗР вклучуваат:

- Консултации и учество во одбори за БЗР во спроведување на соодветни мерки, поврзани со работната средина, условите за работа, содржина на работата и организацијата на работата;
- Пристап до информации и обука за опасностите и ризиците поврзани со нивната работа и мерки на спречување;
- Повлекување од работа кога постои непосредна и сериозна опасност за нивното здравје и живот;
- Заштита од малтретирање и непотребни последици, како што се отпуштање од работа и други мерки штетни за нив, при извршувањето на нивните функции како Претставниците на работниците за БЗР или како членови на одбори за БЗР.

Главните **одговорности** на работниците и нивните претставници во однос на БЗР вклучуваат:

- Следење на упатства и процедури за безбедноста и здравјето, вклучувајќи и употреба на лична заштитна опрема (ЛЗО);
- Водење на грижа за сопствената безбедност и фактот дека други лица можат да бидат повредени од нивните делувања или пропусти при работа;
- Учество во областа на обука за безбедноста и здравјето и подигнување на јавната свест;
- Соработка со нивниот работодавач во имплементацијата на мерките за заштита при работа;
- Известување за било каква несреќа или повреда во текот на/или ако е поврзана со работата;
- Извештај до нивниот директен претпоставен за секоја ситуација за која имаат причина да веруваат дека би можела да претставува опасност, а за која тие самите не можат да делуваат;
- Информирање на супервизори ако тие се поминуваат низ непосредна и сериозна опасност, како и причините за тоа.

Препорака Бр.164 ги објаснува во понатамошните детали, превентивните мерки кои работодавачите треба да ги имплементираат и функциите на претставниците на работниците за безбедност и здравје, и заедничките безбедносни и здравствени одбори каде што работниците и работодавачите се подеднакво застапени на бипартитна основа.

УЛОГАТА НА ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ

Претставниците на вработените за безбедност и здравје при работа (претставници за БЗР) имаат мандат да ги претставуваат интересите на работниците за БЗР прашања на работното место.

Една од најважните улоги на претставниците за БЗР е да учествуваат во здружени одбори за безбедност и здравје (БЗР одбори). БЗР одборите се користат како форум за дискусија и бипартитно советодавно тело за донесување одлуки на претпријатието во врска со заштитата при работа. Тоа им овозможува на работниците и претставниците на работодавачот да се состанат и да соработуваат за да се подобрат условите за БЗР и да го заштитат физичко и ментално здравје на работниците.

Претставниците на вработените треба да биде избрани од страна на нивните колеги преку непосредно и тајно гласање, во согласност со националното законодавство, прописи и пракса. Процедуралните аспекти на изборниот процес треба да бидат јасно утврдени на работното место и да се следат со цел да се обезбеди ефикасно остварување на ова право. Онаму каде што има синдикат, членовите на синдикатот можат да бидат избрани како претставници за БЗР. Големината, бројот на работници, видот на дејноста и карактеристиките на работните места можат да варираат, може да има еден или повеќе претставници за БЗР или пак потребно е да се основа повеќе од еден здружен одбор за БЗР по работно место. Во некои легислативи бројот на претставниците за БЗР и на здружени одбори за БЗР е во согласност со параметрите.

Во изведувањето на промоција на превентивна култура на безбедноста на работното место, претставниците за БЗР треба да ги извршуваат следниве функции:

- **Консултација со работодавачите**

Претставници за заштита при работа треба да бидат консултирани при планирање и развој на системи за управување со БЗР, изготвување на политика за БЗР, преземање на проценка на ризик и донесување на превентивни и заштитни мерки, организирање на обука за работниците итн. Исто така работодавачите треба да ги консултираат претставниците за БЗР при планирањето на промените во работните процеси, содржината на работата или организацијата на работата, кои можат да имаат последици во однос на безбедноста или здравјето на работниците; на пример, кога се воведуваат нови технологии или се менуваат работните методи, итн.

- **Собирање и ширење на информациите за здравјето и безбедноста**

За да бидат вклучени и активно да учествуваат, работниците треба да бидат обезбедени со соодветни информации и обука. Работодавачите, исто така, треба да ги информираат работниците за креираните политики и процедури за БЗР, за резултатите од проценката на ризикот и контролни мерки по место, промените на работната средина, опремата, системите за работа или супстанциите кои се користат за работа, итн. Оваа информација може да биде споделена преку БЗР претставници или здружен одбор за БЗР. Претставниците за БЗР, исто така, можат да добијат информации преку нивните надворешни извори.

- **Комуникација со вработените**

Комуникацијата меѓу работниците и претставниците за заштита при работа е клучен елемент за да се обезбеди од работниците вклучување, поддршка, соработка и ширење на информации. Претставниците на вработените за БЗР треба да одржуваат тесна врска со сите работници, со цел да се постигне активно учество на БЗР во рамките на претпријатието. Затоа, тие имаат право

да комуницираат со другите работници за прашања поврзани со безбедноста и здравјето во текот на работното време по работно место. Важно е дека претставниците за БЗР мора да имаат редовни состаноци со работниците на кои ќе ги информираат и доколку е потребно ќе одвојат време за да зборуваат со нив одделно, ќе ги прашуваат за здравствените ефекти и какви било ризици кои сметаат дека се важни, ќе ги консултираат за приоритетите и стратегиите, итн.

- **Редовно вршење на инспекциски надзор на работно место (прошетка)**

Редовните инспекции се најчестите задачи на претставниците за БЗР и на здружените БЗР одбори. Контролите треба да се сметаат како алатка за рано предупредување. Инспекциите на работните места се спроведуваат така што чувањето, заштитата од пожари и работните практики можат да се проверат, со брзо забележување на било какви недостатоци. За извршување на оваа задача, претставниците за БЗР мора да имаат пристап до сите делови на работното место.

- **Идентификување на опасности и управување со ризици**

Меѓу другото како одговорност на работодавачот е да врши проценка на ризик и надзор на работната средина. Воедно од клучно значење е да се вклучат во процесот претставниците на работниците за БЗР. Ризиците и опасностите идентификувани преку надзорот треба да бидат известени, и претставниците за БЗР треба да учествуваат во утврдувањето на мерките и процедурите за отстранување или минимизирање на истите.

- **Предлагање и преговарање на превентивни мерки**

Претставници за БЗР даваат придонес на преговорите со работодавецот за прашања за БЗР и во процесот на донесување на одлуки, формулирање на предлози и иницијативи насочени кон спречување на несреќи и болести и заштита на здравјето и физичкиот интегритет на работниците.

- **Осигурување дека работодавецот ги исполнува здравствените и безбедносните барања**

Претставници за БЗР, имаат право да ги известат надлежните органи кога тие сметаат дека превентивните и заштитните мерки усвоени од страна на работодавачот, како и средствата за нивно спроведување, не се во согласност со законот или не гарантираат за здравјето и безбедноста на работниците.

- **Испитување на несреќи, професионални болести и избегнати несреќи**

Разгледување на причините за несреќи, болестите и опасните појави е клучна дејност во која претставниците за БЗР можат да имаат важна улога. Преку истраги, лекциите може да се научат и да се најдат соодветни решенија за да се спречи нивно повторување.

- **Соработка со инспекторите**

Претставниците за БЗР учествуваат при инспекцијата и испитувањето од страна на надлежните органи, формулирајќи коментари и забелешки.

За да ја завршат својата работа ефикасно, претставниците за БЗР треба да имаат:

- **Пристап до информации и обука**

Од суштинско значење е претставниците БЗР да имаат знаење и вештини потребни за да ја вршат својата функција ефикасно. Тие треба да им бидат дадени информации за сите релевантни прашања поврзани со здравјето и безбедноста и треба да бидат соодветно обучени. Претставниците за БЗР имаат можност да контактираат со трудовите инспектори или пак имаат ресурси да се советуваат со специјалисти за посебни безбедносни и здравствени проблеми.

- **Ресурси и време**

За извршување на своите должности, претставниците за БЗР мора да има разумен период на платени работни часови, за време на работното време, за извршување на нивната функција за контрола на безбедноста и здравјето, како и соодветна обука која би го дополнила нивното знаење. Тие, исто така може да имаат на располагање, од страна на претпријатието, соодветни капацитети и ресурси кои им овозможуваат успешно да ги извршуваат своите функции.

УЛОГАТА НА БЗР СПЕСИЈАЛИСТИ

„Целта на медицината на трудот е да служи за здравствената и социјалната благосостојба на работниците, индивидуално и колективно. Практиката за професионално здравје мора да се врши во согласност со највисоките професионални стандарди и етички принципи. Должностите на професионалните здравствени работници вклучуваат заштита на живото и здравјето на работниците, почитување на човековото достоинство и промоција на највисоките етички принципи во професионални политики и програми за здравје на луѓето. Интегрирањето во професионалното однесување, нејриспорност и заштита на доверливоста на здравствениите податоци и приватноста на работниците се дел од овие должности.“

Меѓународен кодекс на етика за професионални здравствени работници,
Меѓународната комисија за здравје (ICOH), март 2012 година.

Имплементацијата на безбедноста и здравјето (БЗР) бара мултидисциплинарен приод; затоа, лекарите мора да се здобијат со широка и солидна основа на знаење во голем број на дисциплини, дополнети со стратешки пристап во управувањето со опасностите и ризиците на работното место. БЗР специјалисти може да бидат инженери, лекари, биолози, ергономисти, хемичари, токсиколози, медицински сестри и други сродни професионалци, избрани да ги применат своите вештини за да се заштити здравјето на работниците и промовирање на адаптацијата на нивните потреби и можности, на работното место.

Конвенцијата на МОТ за здравствени услуги, 1985 (Бр.161), ги наведува функциите кои професионалната здравствена служба треба да ги преземе за да се обезбеди здрава и безбедна работна средина за сите. Тие вклучуваат:

- креирање, воспоставување, спроведување и управување на шемите на здравствен надзор на работниците кои ќе го олеснат превентивното дејствување;
- проценка на ризик и управување;
- мониторинг на работната средина и работните практики кои можат да влијаат на здравјето на работниците;
- совети за планирање и организација на работата;
- креирање и спроведување на превентивни програми за подобрување на работните практики;
- совети за здравјето, безбедноста, хигиената и ергономијата, како и на колективни и индивидуални мерки за заштита и опрема;
- соработка во обезбедување на информации, обука и едукација; организирање на прва помош и итен третман; и
- Насочување на здравствената заштита и рехабилитација.

Со цел да ги исполнат своите обврски, БЗР специјалисти со обезбедувањето на професионални здравствени услуги, ќе имаат целосна професионална независност од работодавачите, работниците и нивните претставници.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[Occupational Health Services Convention, 1985 \(No. 161\)](#)

[ICOH International Code of Ethics for Occupational Health Professionals](#)

[ILO Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance](#)

[Code of Practice on Protection of workers' personal data](#)

[Requirement to hire OSH practitioners/services \(per country\)](#)

УЛОГАТА НА СОЦИЈАЛНОТО ОСИГУРУВАЊЕ ВО ПРЕВЕНЦИЈАТА

Пристап до социјално осигурување е човеково право, признаено со Универзалната декларација за човекови права која гласи: “Секој, како член на општеството, има право на социјална сигурност и право на социјална реализација, и тоа преку национални напори и меѓународна соработка и во согласност со поредокот и потенцијалите на секоја држава, на економски, социјални и културни права, неделиви од неговото достоинство и слободниот развој на неговата личност “. Штитењето на здравјето на секое човечко суштество е клучна цел на социјална сигурност.

Конвенцијата на МОТ за социјална сигурност (минимални стандарди), 1952 (Бр.102) ги дефинира традиционалните случаи опфатени со социјална сигурност, вклучувајќи бенефиции за повреди при работа, најстарата и најраспространета форма во светот на покриеност со социјално осигурување и показатели на нивното големо значење .

Превенцијата ги вклучува сите мерки со цел спречување на несакани настани кои би можеле да ја ограничат или да ја оштетат физичката или менталната стабилност и благосостојбата на поединецот. Ова не е само етичка, туку и економска загриженост, бидејќи успешната превенција е од корист за другите видови на социјално осигурување, како што се пензија и општите здравствени системи. Сето ова, исто така е корисно за работниците, претпријатијата и општеството во целина. Статистичките податоци покажуваат дека онаму каде што установите за социјална заштита инвестираат во превентивните мерки во текот на одреден период на време, постои значително намалување на работа поврзана со несреќи и професионални заболувања. Ова е причината зошто принципот на превенција е веќе признат како суштински во рамките на програмите за социјално осигурување. Поврзувањето на превенција на повреди при користење на шеми на вработување, може да резултира со ефикасни механизми за намалување на несреќите и болестите при работа, како и да создаде поттик за работодавачите да ги зајакнат превентивните активности во претпријатието, со што директно се влијае врз стапката на придонесот која исклучиво се плаќа од страна на работодавачот.

 **НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ**

[ISSA - I Love Prevention](#)

[International Section of the ISSA for a Culture of Prevention](#)

[LINKING PREVENTION WITH EMPLOYMENT INJURY SCHEMES \[FACT SHEET\]](#)

ПОВРЗАНОСТ НА ПРЕВЕНЦИЈАТА СО ШЕМИТЕ НА ПОВРЕДИ ПРИ РАБОТА

Шемите на повреда при работа (EIS) 4 се еден вид на задолжително социјално осигурување за надомест на штета и покривање на медицински трошоци и трошоци за рехабилитација на повредените и болните работници. Системот на шеми за повреди при работа може да биде посебен или да биде дел од еден поширок систем, кој, исто така, вклучува и бенефиции кои се исплаќаат во случај на невработеност, болест, инвалидност, мајчинство, пензионирање и смрт.

Шемите на повреди при работа традиционално се занимаваат со надомест и лекување на повредените и болните работници. Меѓутоа, во поново време, некои шеми го прошириле својот пристап со вметнување на превенцијата на професионални ризици. На пример, со поттикнување за подобрувања на безбедноста и здравјето (БЗР) на работното место или преку активно поддржување и финансирање на подигање на свеста и на превентивни активности.

Статистиките покажуваат дека онаму каде што инвестирањето во превенција е направено од страна на институциите за социјално осигурување во текот на одреден период на време, постои значително намалување на несреќи и професионални заболувања на работа. Затоа, поврзувањето на превенција со шемите на повреди при работа може да придонесе за намалување на професионалните несреќи и болести и за намалување на трошоците.

Според МОТ, за да биде системот функционален и ефикасен, EIS треба да обезбеди четири функции:

1. **превенција**, со цел да се намали бројот на несреќите и болестите при работа;
2. **третман**, како што е медицинска грижа за повредени или болни работник;
3. **рехабилитација**, и физичка и стручна, така што на повредениот работник, во поволно време, може да се врати на работа и на продуктивниот живот;
4. **надомест**, кога работникот има потреба од привремена или трајна финансиска поддршка, а се должи на професионалната повреда или болест, или кога бенефициите за професионалните жртви се обезбедуваат на нивните семејства.

Конвенцијата на МОТ за бенефите за повреди при работа, 1964 [Распоред 1 изменет во 1980 година] (Бр.121) и нејзината Препорака (Бр.121) ги обезбедуваат основните принципи за надомест на штета настаната при несреќи и болести, како и за послаби несреќи.

Особено, Конвенцијата се залага за следните принципи:

- ✓ **Заштитени лица:** сите работници, вклучувајќи практичари, во текот на нивните работни периоди.
- ✓ **Непредвидени работи:** (а) тешка состојба; (Б) неспособност за работа како што е дефинирано со националното законодавство; (В) тотална загуба или делумно губење на капацитетот на заработката или соодветните загуба; и (г) смрт на главата на семејството.
- ✓ **Придобивки:** медицинска грижа во случај на тешка состојба и парични надоместоци во случај на неспособност, целосно или делумно губење на примањата, или смрт на главата на семејството.
- ✓ **Медицинска Нега:** (а) внатрешна и надворешна грижа за пациентите од општите лекари и специјалисти, вклучувајќи ја и домашната посета; (б) стоматолошка заштита; (в) медицинска нега во домашни услови, во болница или други медицински институции; (г) грижа во болници, домови, санаториуми, или други медицински институции; (д) стоматолошки, фармацевтски и други медицински или хируршки материјали, вклучувајќи ги и протетички апарати и очила; (ѓ) грижа обезбедена од страна на членовите, кои се правно признати како сојузници на медицинската

4) Намената на овие факти, терминот Шема за повреди при работа (EIS) се користи за: шеми на социјално осигурување, шеми на осигурување од несреќи. Шеми на осигурување од повреди, осигурување на работодавачи, шеми за компензација на работниците, осигурување од професионални повреди итн.

професија, под надзор на доктор или стоматолог; и (е) итен третман и негово следење на местото на работа.

Парична помош: периодична исплата во однос на првичната неспособност за работа, привремено или трајно губење на способноста за работа, или смрт на главата на семејството.

Рехабилитација на трудовите инвалиди: Земјите - членки мора да обезбедат услуги за рехабилитација кои се креирани за да го подготват лицето со инвалидет, со продолжување на неговата или нејзината претходна активност, или, ако тоа не е можно, да им понудат соодветна алтернатива работа, имајќи ги предвид неговите или нејзините способности и капацитети; како и да преземат мерки за олеснување на вработувањето на лицата со инвалидет.

Распоредот 1 за професионални болести е дополнет во 1980 година. Конвенцијата Бр.121 понатаму е ревидирана со Препораката на листата на професионални болести, 2002 (Бр.194) која предвидува редовно ажурирање од страна на трипартитниот одбор на експерти. Најновиот преглед се одржа во 2010 година.

ИЗВЕСТУВАЊЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ НЕСРЕЌИ И БОЛЕСТИ

Една од задачите на надлежниот орган е да обезбеди, воспоставување и примена на постапките за известување на несреќите и болестите при работа од страна на работодавачите и кога е потребно и од осигурителните институции. Надлежниот орган, исто така, би требало да изготвува и годишни статистики за несреќите и болестите при работа, како и анализа за целите на превенција. Како резултат на тоа, националното законодавство во многу земји обезбедува:

- Известување за несреќите и болестите при работа на надлежниот орган во пропишаното време;
- Стандардни процедури за известување и истражување на фатални и сериозни несреќи, како и на опасни појави; и
- Собирање и објавување на статистичките податоци за несреќите и болестите при работа.

Во многу земји, задолжителното пријавување обично се врши во рамките на националните програми за спречување на професионални несреќи и болести/или за обезбедување на надомест на штети или бенефити од EIS во институциите за социјална заштита. Во другите земји има системи за пријавување на повреди и професионални заболувања, но во секој случај, надлежниот орган е одговорен за развој на национален систем за евидентирање на несреќите и болестите при работа.

СОБИРАЊЕ НА ПОДАТОЦИ

Во многу земји одговорноста за собирање на податоци е предадена на институциите за осигурување кои се задолжени за сите рехабилитации и надоместоци за несреќите и болестите при работа. Возможно е да биде побарано од нив, да ги достават овие информации, до Министерството за труд. Подобрувањето на прибирање на веродостојни податоци е од суштинско значење за утврдување на приоритетите и подобрување на националните превентивни програми на работното место.

Потребно е да се знае дека професионални болести се обично помалку регистрирани од несреќите на работното место; достапните податоци се однесуваат главно на повредите и на смртните случаи. Тоа е заради факторите на дефинирање, утврдени во националните листи на професионални заболувања кои се разликуваат од една до друга земја. Покрај тоа, многу професионални болести (како што се одредени видови на рак) се карактеризираат со долги периоди на мирување и според тоа, тешко се препознаваат се до клиничка манифестација на нивните симптоми. Покрај тоа, дијагнозата на професионални болести бара посебни знаења и искуства, кое во многу земји е различно. Сето ова го ограничува собирањето на податоци и националните капацитети за професионални здравствен надзор.

Во сите постоечки системи, одговорност на работодавачот е да достави детален извештај до надлежниот орган во рамките на одреден период на време, за било која професионална незгода или болест која предизвикала смрт или отсуство од работа. На пример, по хаварија, работодавачот мора да поднесе извештај со анализа за причините за несреќата и опис на непосредните последици, како доказ за тоа кој вид на активност е донесена за да се ублажат нејзините ефекти. Исто така, одговорност на работодавачот е да води евиденција на релевантни професионални несреќи и болести кои се случиле на работното место, или во врска со полесни несреќи. Во овој поглед, потребно е да укаже на добрата евиденција која исто така е корисна за превентивните цели на претпријатието.

Земјите можат да ја користат Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 (Бр.155), Протоколот за безбедност и здравје 2002 година, (Бр.155), и на МОТ Кодекси на практики за евидентирање и известување за несреќите и болести при работа (1995), како основа за развивање на нивните сопствени системи, заедно со листата на МОТ на професионални болести во Препораката Бр.194 за креирање и ажурирање на сопствените листи.

АКТИВНОСТИ НА БЗР НА НИВО НА РАБОТНО МЕСТО

Заложбата на менаџментот за управување и учеството на работниците е од суштинско значење за промовирање на безбедноста и здравјето (БЗР) на работното место. Претпријатија кои се водат по законски обврски, ги прифаќаат социјалните вредности, постапуваат совесно и ги вклучуваат вработените, придонесуваат за здрава работна средина. Кохерентна политика за БЗР се реализира преку конкретни програми и акции која може да се претвори во делување на работодавачите и работниците и нивните претставници. Ова придонесува кон градење на култура на превенција за БЗР. Во овој контекст, поимот “култура на превенција за БЗР” значи средина која ги отсликува вредносните системи усвоени од претпријатието. Таквата култура се рефлектира во пракса во менаџерските системи, кадровската политика, принципите за учество преку бипартитниот БЗР одбор и други средства, како што се политиките за обука и управување со квалитетот на работното место.

БЗР е дисциплина која се занимава со превенција на работа од повреди и болести, која има за цел подобрување на условите за работа и заштита на работната средина, промоција и одржување на највисок степен на физичкото и менталното здравје и социјалната благосостојба на работници во сите професии. Во овој контекст се вклучени исчекувањето, признавањето, проценката и контролата на опасностите кои произлегуваат од работното место, кои можат да го загрозат здравјето и благосостојбата на работниците. се основните принципи на управување со процесот на професионална процена на ризикот. Можното влијание врз околните заедници и општата животна средина, исто така, треба да бидат земени во предвид.

Проценката на ризик на работното место и управувањето имаат важна улога во заштитата на работниците и претпријатијата. Тоа им помага на сите за фокусирање на ризиците кои се навистина важни за работното место - оние кои се во тенденција да предизвикаат вистинска штета. Проценката на ризикот е едноставно внимателен преглед на она што реално може да предизвика штета за луѓето на работното место; управување со ризикот овозможува одредување на степен на идентификувани ризици и донесување на одлука на мерки за безбедност и здравје, одредување и евидентирање на одговорноста за спроведување на специфични мерки за контрола и во кој временски рок, и, конечно, следење и разгледување на проценката на ризик и нејзино ажурирање кога е потребно. Управувањето со ризици и проценката на ризик на работното, одредуваат доволно мерки на претпазливост, во однос на активности кои треба да се преземат со цел да се спречи штета на оние кои се изложени на ризик, вклучувајќи работници и членови на јавноста. Добро спроведени, управување со ризикот на работното место и добар менаџмент ќе придонесат за заштита на работниците и ќе имаат корист и претпријатија преку потенцијално зголемување на продуктивноста.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[RISK MANAGEMENT – A 5 STEP GUIDE for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments](#)

[JOINT OSH COMMITTEES \[FACT SHEET\]](#)

[OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEMS \(OSH MS\): A TOOL FOR CONTINUAL IMPROVEMENT \[FACT SHEET\]](#)

[PREVENTION OF MAJOR INDUSTRIAL ACCIDENTS \[FACT SHEET\]](#)

[MENTAL HEALTH AT WORK \[FACT SHEET\]](#)

[OSH AND PRODUCTIVITY \[FACT SHEET\]](#)

ЗДРУЖЕНИ БЗР ОДБОРИ

Здружените БЗР одбори може да се дефинираат како бипартитно тело составено од претставници на работниците и на работодавачите, основано за работното место и се доделува на разни функции со цел да обезбеди соработка меѓу работодавачите и работниците за постигнување и одржување на безбедни и здрави работни услови и средини.

За секое работно место, работодавачите имаат законска обврска за заштита на здравјето, безбедноста и интегритетот на нивните работници. Според Конвенцијата за заштита при работа, 1981 (Бр.155) и Препораката Бр.164, обврските на работодавачите за БЗР вклучуваат:

- споделување на соодветни информации за превентивни мерки и соодветна обука за заштита при работа;
- потврда дека работните места, машините, опремата и процесите, како и хемиски, физички и биолошки супстанции и агенсии под нивна контрола се безбедни и без ризик за здравјето и ќе се преземат соодветни мерки на заштита;
- обезбедување на соодветна заштитна облека и опрема за лична заштита (ЛЗО) за да се спречи ризикот од несреќи или негативните ефекти врз здравјето на луѓето;
- обезбедување на мерки за справување со вонредни состојби и несреќи, вклучувајќи соодветни обуки за прва помош.

Постојат многу начини на кои работодавачите и работниците можат да соработуваат во исполнувањето на своите обврски. Сепак, е потврдено дека здружени БЗР одбор е еден од најуспешните методи. Здружени БЗР одбори се суштински елемент да се обезбеди учество на работниците; тие придонесуваат за имплементација на БЗР превентивни и контролни мерки. Нивниот придонес, исто така, делува во намалување на отсуства од работа, здрава и мотивирана работна сила, како и пониски трошоци и последователно се со поголема продуктивност и профит за претпријатија. Голем број на студии и МОТ искуства покажуваат дека местата каде има здружен БЗР одбор имаат значително помалку колективни повреди од оние каде што менаџментот е одговорен за спроведување на мерки за безбедност и здравје.

СОСТАВ

Конвенцијата, 1981 (Бр.155) и Препораката Бр.164, исто така, го претставуваат составот и функциите на здружени БЗР одбори. Здружените БЗР одбори се бипартитни, работниците треба да имаат еднаква застапеност, како и работодавачите. Претставниците на работниците треба да бидат избрани од страна на нивните соработници слободно преку непосредно и тајно гласање. Претставниците на работодавачите се назначени директно од страна на менаџментот. Во повеќето случаи лицето одговорно за БЗР прашања или за системот за управување со БЗР се дел од одборот и од медицинските услуги. Бројот на претставниците варира во зависност од неколку параметри: големината на работното место; бројот на вработени, одделенија и локации за работа; неговата географска локација; видот на активноста и придружните ризици; бројот на присутни синдикати; бројот на работодавачи; и времето за остварување на активностите (на пример, во случај на градилиштето). Во зависност од карактеристиките на работното место, бројот на работниците и на бројот на локации за работа, може да биде потребно да се воспостави повеќе од еден здружен одбор за заштита при работа. Во тој случај, ќе биде полесно да се воспостави здружен централен БЗР одбор да ги координира функциите на сите други. Во големите претпријатија воспоставување на хиерархија воздружени БЗР одбори, се покажало како ефикасен чекор.

Важно е да се потврди дека жените и мажите се застапени во рамките на здружениот одбор за БЗР, со оглед на фактот дека општите мерки се насочени кон сите работници и не мора бараат одредени

бенефиции за жените работници. Условите за работа и професионалните ризици може да варираат од еден пол до друг, во зависност од концентрацијата во посебни професии и видот на активност, имаат различни ефекти врз специфични видови на повреда и болест на мажите и жените.

ОБЈЕКТИВИ И ФУНКЦИИ

Целта на здружени БЗР одбори е да обезбедат платформа за добра комуникација, координација и соработка помеѓу работниците, нивните претставници и работодавачите, да се потврди дека работните процеси се безбедни, како и тоа дека работниците уживаат оптимално физичко и ментално здравје.

Според Препораката Бр.164, со цел да ги исполни своите функции здружениот БЗР одбор, треба:

- да даде соодветни информации за БЗР прашања, да овозможи испитување на факторите што влијаат на безбедноста и здравјето, и охрабрување за предлог теми;
- да консултираат кога се предвидуваат нови мерки за безбедност и здравје и пред нивна употреба да добијат поддршка од работниците за таквите мерки;
- да бидат консултирани при планирањето на промени на работните процеси, на содржина на работата и организацијата на работата, кои можат да имаат импликации за безбедноста или здравјето на работниците;
- да се даде заштита од отпуштање и други мерки кои се штетни за нив при извршувањето на нивните функции во областа на заштитата при работа како претставници на работниците или како членови на одборите за безбедност и здравје;
- да придонесат за процесот на донесување на одлуки на ниво на претпријатието во врска со прашањата на безбедноста и здравјето на луѓето;
- да имаат пристап до сите области на работното место и да бидат способни да комуницираат со работниците за безбедност и здравје работи во текот на работното време;
- да остваруваат контакт со трудовите инспектори;
- да бидат во можност да се придонесат за преговори во претпријатието за БЗР работи;
- да има разумен рок на платени работни часови за да ги остварат своите безбедносни и здравствени функции и да добијат обука во врска со овие функции;
- да имаат право да се советуваат со специјалисти за одредени безбедносни и здравствени проблеми.

ПРАВНА РАМКА

Во речиси сто земји, основањето, составот и функциите на здружени БЗР одбори, се регулирани со националното законодавство, и последователно на тоа почитувањето на одборот е задолжително за претпријатието. Во земјите каде што националното законодавство за БЗР не ги регулира здружените БЗР одбори, тоа може да е направи со колективните договори. Колективните договори ги почитуваат минималните стандарди утврдени во националното законодавство и се надополнуваат или пак се во корист на работниците кои се застапени во своите преговори. Затоа, колективните договори може да ги подобрат барањата утврдени во законот на земјата; тие никогаш не може да се сведат на задолжителни обврски на работодавачите и работниците во рамките на овие колективни договори.⁵

5) Погледни Препорака за колективни договори, МОТ 1951 (Бр.91)

Ако ниту националното законодавство ниту пак колективните договори не содржат одредби со кои се бара формирање на здружен одбор за БЗР, работодавачите и работниците во секоја компанија може да се основаат вакво тело, на доброволна основа, под водство на МОТ.

Листата вклучува примери на земји со законската регулатива за БЗР одбори, нивниот состав, функции, права и обврски. Текстовите се достапни преку LEGOSH - глобална база на законодавни податоци за безбедност и здравје .

ЛИСТА НА ЗЕМЈИ СО ЛЕГИСЛАТИВА НА ЗДРУЖЕНИ ОДБОРИ

АФРИКА	АМЕРИКА	АРАПСКИ ДРЖАВИ, АЗИЈА И ОКЕАНСКИ	ЕВРОПА
Алжир	Аргентина	Ерменија	Австрија
Ангола	Бахами	Австралија	Албанија
Бенин	Барбадос	Бахраин	Белгија
Брукина Фасо	Боливија	Бангладеш	Бугарија
Бурунду	Бразил	Белорусија	Хрватска
Камерун	Канада	Брунеј	Кипар
Чад	Чиле	Камбоџа	Данска
Централна Африканска Република	Колумбија		Естонија
Демократска Република Конго	Коста Рика	Коморос	Финска
Демократска Република Конго	Куба	Фиџи	Франција
Џибути	Доминиканска Република	Индија	Германија
Египед	Еквадор	Исламска Република Иран	Унгарија
Габон	Ел Салвадор	Ирак	Исланд
Гвинеја	Гватемала	Јордан	Ирска
Кенија	Гвијана	Казахстан	Литванија
Лесото	Хондурас	Република Кореја	Луксембург
Мадагаскар	Мексико	Малезија	Република Молдавија
Малави	Никарагва	Монголија	Холандија
Мали	Панама	Нов Зеланд	Норвешка
Мавританија	Парагвај	Оман	Полска
Маврициус	Перу	Филипини	Португалија
Мароко	Свети Луција	Руска Федерација	Романија
Мозамбик	Уругвај	Самоа	Словачка
Намибија	Венецуела	Сингапур	Словенија
Нигерија		Тајланд	Шпанија
Сенегал		Источен Тимор	Шведска
Јужна Африка		Туркменистан	Турција
Судан		Виетнам	Украина
Свазиленд			Велика Британија
Танзанија			
Того			
Тунис			
Уганда			
Замбија			
Зимбабве			

МЕНАЏМЕНТ СИСТЕМ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ (МСБЗР): АЛАТКА ЗА КОНТИНУИРАНО УНАПРЕДУВАЊЕ

Суштествената цел на безбедноста и здравјето (БЗР) е управување со професионални ризици. Затоа, проценка на опасноста и ризикот и нивното управување треба да се спроведат за да се идентификува она што би можело да предизвика штета на работниците, и би се развивале и имплементирале соодветни превентивни и заштитни мерки.

На почетокот на дваесет и првиот век, потребата да се справиме со подемот на индустријализацијата и се покомплексните технологии доведоа до развој на многу посоефицирани методи на проценка на ризик и управување со заштита при работа. Во текот на последната деценија, пристапот на системи за управување со БЗР (МСБЗР) стана популарен и беше воведен и во индустријализираните земји и земјите во развој. Начините за унапредување на неговата примена се разликуваат во зависност од законските барања за доброволно користење и искуствата покажуваат дека МСБЗР е логична и корисна алатка за континуирано подобрување на БЗР на организациско ниво б). Клучни елементи за нејзината успешна примена, вклучуваат обезбедување и управување со посветеноста и активното учество на работниците во своето заедничко спроведување. Владите, работодавачите и работниците ги препознаваат позитивните ефектите од воведувањето на системи за управување со БЗР на ниво на организацијата, како во однос на намалување на опасностите и ризиците и влијанието врз продуктивноста. Се очекува дека се повеќе земји ќе интегрираат МСБЗР во националните програми за БЗР, како средство за стратешко промовирање на развојот на одржливи механизми за подобрување на БЗР во организациите.

КОНВЕНЦИЈА НА МОТ ЗА ПРОМОТИВНА РАМКА НА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ

Во согласност со горенаведеното, Конвенцијата на МОТ за промотивна рамка за безбедност и здравје, 2006 година (Бр.187) и нејзината Препорака (Бр.197) имаат за цел промовирање на култура на превенција за безбедност и здравје и постепено постигнување на безбедна и здрава работна средина преку системите за пристап. Тука се фокусира потребата да се има адекватен национален систем и структура за спроведување на политиката за БЗР, со вклучување на сите засегнати страни. Националниот систем вклучува адекватна инфраструктура за спроведување на политиката и програмата за безбедност и здравје; рамковно законодавство; механизми за координација меѓу релевантните органи и тела; усогласеност на механизмите, вклучувајќи ги и системите за инспекција; активно учество на работодавачите и работниците и нивните организации на национално ниво и на ниво на претпријатие; и управувањето со БЗР за превенција на несреќите и болести при работа на ниво на организацијата. Затоа, системите за пристап на оваа конвенција се предвидени во националната рамка во која е поднесеното барање за МСБЗР на ниво на организацијата може да биде зајакнато.

б) Организација во овој контекст, се однесува на компанија, производство, фирма, претпријатие, установа, установа или здружение, или дел од неа, без разлика дали е инкорпорирана или не, јавни или приватни, со свои функции и администрација. За организациите со повеќе од една деловна единица, деловната единица може да се дефинира како организација.

ВОДИЧИ ЗА МЕНАЏМЕНТ СИСТЕМИ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ МОТ - БЗР 2001

Водичите на МОТ-БЗР 2011 за кохерентна политика за заштита на работниците од професионалните опасности и ризици, се додека постои подобрување на продуктивноста. Тие се креирани за помош на организациите, државните институции, работодавачите, работниците, и оние што се одговорни за системите за управување со БЗР, во намалувањето на повредите, професионални заболувања, инциденти и жртви. На ниво на организација, водичите го поттикнуваат интегрирањето на системите за управување со БЗР како важна компонента на целокупната политика и аранжманите на управување. Упатствата се развиени во согласност со меѓународно договорени принципи дефинирани од страна трипартитното членство на МОТ. Тие не се правно обврзувачки и не се наменети да ги заменат националните закони, регулативи или прифатените стандарди. Нивната примена не бара сертификација, но дополнува други алатки за добри практики за БЗР.

Ревизијата е еден од клучните чекори и во спроведувањето на системот за управување со БЗР и оценување на неговата ефикасност. Ревизијата Матрикс на МОТ е дизајнирана да ги измери ефикасноста и ефективноста на МСБЗР на организацијата и да им помогне на ревизорите во идентификување на силните и слабите страни, нагласувањето на можностите за подобрување во рамките на организацијата. Ревизијата Матрикс ги дополнува Водичите на МОТ-БЗР 2001 со што ги содржи во себе барањата за комплетирање на СВОТ анализа за секоја од компонентите.

Извештајот за Светскиот ден за безбедност и здравје при работа, 2011 се фокусира на напредокот во спроведувањето на МСБЗР по повеќе од 10 години од своето поднесено барање за континуирано подобрување на БЗР на работното место обезбедувајќи увид за постигнатиот напредок.

ПРЕВЕНЦИЈА НА ГОЛЕМИ ИНДУСТРИСКИ НЕСРЕЌИ

Можноста за големи индустриски несреќи стана се повеќе значајна со зголемувањето на производство, складирањето и употребата на опасни супстанции. Како резултат на тоа, се бараат мерки за заштита на работниците, јавната и животната средина со спречување на појава на поголеми хаварии при големи инсталации, како и минимизирање на последиците од хаваријата внатре и надвор. Хемиските и енергетските сектори (независно дали е нуклеарен, за обработка на јаглен или за нафта) се сектори со висок ризик, каде безбедноста и здравствените системи за управување (МСБЗР) за прв пат биле применети и се користени; на пример, со имплементирање на големи системи за контрола на опасност, соодветно планирање на вонредни состојби и обезбедување соодветно одделување меѓу главните опасни инсталации и блиските населени центри каде има домови, болници, училишта, и продавници.

Повеќето индустриски земји имаат развиено критериуми на контрола за да ги определат индустриските инсталации како главни опасни инсталации, и бараат многу специфични и строги мерки за безбедност и здравје.

РАМКА НА АКТИВНОСТИ

Конвенцијата на МОТ за спречување на големи индустриски несреќи, 1993 (Бр.174) и нејзината Препорака (Бр.181) обезбедуваат систематски и сеопфатен модел на рамка за заштита на работниците, на јавноста и на животната средина од големите индустриски несреќи во кои се присутни опасни супстанции; тие исто така се занимаваат со минимизирање на последиците од несреќите. Стандардите се утврдени со систематско идентификување на главните опасни инсталации и нивна контрола, обврските на надлежните органи и работодавачите, како и правата и обврските на работниците. Тие, исто така, ги дефинираат и одговорностите на извозот на земјите членки, за меѓународен трансфер и брз надомест за жртвите од големите несреќи, како и обезбедување на мултинационалните компании на еднакви заштитни мерки за контрола во претпријатијата. Конвенцијата исто така, го зема во предвид делот дека ратификуваните држави, во формулирањето на нивната национална политика треба да го применуваат, Кодексот на практики за спречување на хавариите, МОТ (1991).

Целта на овој Кодекс на практики е да обезбеди насоки во формирањето на административни, правни и технички системи за контрола на големи инсталациони опасности, и, исто така, ги надополнува горенаведените стандарди. Практичните препораки од овој Кодекс на практики се наменети за користење од страна на сите оние кои имаат надлежности во превенција на големи индустриски несреќи. Изготвен е со цел за обезбедување на насоки за оние кои можат да бидат вклучени во обликувањето на одредбите кои се однесуваат на контрола на опасностите во индустријата: надлежните органи; менаџментот; службите за итни случаи; и инспекторите. Кодексот исто така, може да понуди насоки за работодавачите и на работниците. Кодексот не е наменет да ги замени националните закони, регулативи или прифатените стандарди.

МОТ, исто така, направи упатство за Контрола на големи опасности, (1993), со цел да им помогне на земјите во развој со системи за контрола и програми за големи инсталациони опасности. Упатството е креирано за да се справи со безбедносните аспекти на локализација, планирање, проектирање, изградба и работење на постројките. Прирачникот идентификува и објаснува за различните компоненти на големите системи за контрола на опасности. Дефинира како да се идентификуваат главните инсталациони опасности и ги опишува сите компоненти на системот за контрола на опасност. Информациите се обезбедени за планирање на вонредни состојби, на самата локација и во околните соседства.

МЕНТАЛНОТО ЗДРАВЈЕ НА РАБОТА

Општо прифатен принцип е дека луѓето имаат право на највисоки стандарди за здравје. Без здравјето при работа, човекот не може да придонесе за општеството и да постигне благосостојба. Ако здравјето при работа е загрозено, не постојат основи за продуктивно вработување и за социо-економски развој. Товарот на лошото ментално здравје е многу важно во светот на работа. Сето тоа има влијание врз човековата благосостојба, намалување на вработувањето и на платите, семејните приходи на работниците, како и на продуктивноста на претпријатијата, со што сите фактори предизвикуваат значајни директни и индиректни трошоци за економијата.

Дефиниција на МОТ за менталното здравје е во тоа што за благосостојбата на државата (поединечно и колективно), во која вработените ги остварат своите способности, работат продуктивно, и придонесуваат за нивната заедница. Во овој контекст, медицината на трудот треба да “се стреми кон промоција и одржување на највисок степен на физичка, ментална и социјална благосостојба на работниците од сите професии” 7). Една од главните цели на МОТ е да се постигне основното право на највисоките поставените стандарди за здравје при работа и за работната средина која му овозможува на секој работник во секое работно место за има социјално и економски продуктивен живот.

Основните вредности пренесени во стандардите и политиката на МОТ за безбедност и здравје (БЗР), се однесуваат на три главни принципи:

- Работа треба да се одвива во безбедна и здрава работна средина;
- Услови за работа треба да бидат во согласност со благосостојба и човечкото достоинство;
- Работата треба да понуди реални можности за личен успех, само - исполнување и услуга за општеството.

Конвенцијата на МОТ за безбедност и здравје при, 1981 година (Бр.155) предвидува донесување, спроведување и преглед на кохерентна национална политика за заштита при работа и мерки за примена на национално ниво и на ниво на претпријатие со цел за заштита на работниците физичко и ментално здравје и благосостојба. Конвенцијата на услуги за здравјето, 1985 (Бр.161) ја дефинира улогата на професионалните здравствени сервиси во вид на мултидисциплинарни услуги, кои главно се во форма на превентивни и советодавни функции, и како да се биде одговорен за помагање на работодавачите, работниците и нивните претставници во воспоставување и одржување на безбедна и здрава работна средина, вклучувајќи ги и прилагодувајќи ги ја работата кон способностите на работниците, со цел оптимално олеснување на физичкото и менталното здравје при работа.

ПРЕДИЗВИК ЗА ЗАШТИТА НА МЕНТАЛНОТО ЗДРАВЈЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Во последниве години, многу работници беа изложени на психосоцијални ризици кои произлегуваат од промените во организацијата на работата и работните односи, условите кои произлегуваат од несигурна работа и зголемен притисок за исполнување на барањата на современиот работен живот, доведуваат до тешко достапна правилна и здрава рамнотежа работа - живот. Овие психосоцијални ризици се поврзани со тоа како е креирана работата и организацијата на работата и може да предизвика работа поврзана со стрес, анксиозност, депресија и други ментални нарушувања.

Стресот поврзан со работата не е оштетување на здравјето, но е првиот знак на штетна физичка и емоционална реакција која се јавува кога барањата на работното место не се совпаѓаат или ги надминуваат капацитетите, ресурсите или потребите на работникот; кога знаењето и способноста на работникот или група на работници не се совпаѓа со очекувањата на организациската култура на

7 Согласно усвоената дефиниција на Здружениот одбор на МОТ-СЗО за безбедност и здравје при работа на својот прв состанок (1950) и обновена на 12 - тиот состанок (1995) погледно МОТ, Здружен одбор МОТ-СЗО. *Извештај на одборот, 12 сесии, Женев, 5-7 април 1995*

претпријатието. Од 1990 ескалира работата која континуирано е поврзана со стрес, исцрпеност и депресија, исто како и справувањето со (како што се алкохолот и дрогата потрошувачка) и одредени форми на насилство (како што мобингот на работното место и малтретирањето). Некои студии покажале дека стресот во врска со работата и на високото ниво барања на донесување одлуки на менаџерите го зголемуваат ризикот од депресијата и алкохолот или пак нарушувањата поврзани со дрога.

Работното место психосоцијални опасности и ризици, не секогаш се земе предвид, и колективен пристап на менталното здравје при работа, се уште треба да се негува. Повеќето иницијативи за справување со стресот на работното место се вклучени индивидуално советување, индукција и менторирање на нови вработени, постојана поддршка од страна на ко-работници и синдикати за време на невработеност, како и индивидуална поддршка во решавањето на главните настани од животот Градење врски со локалните невладини организации.

МОТ ПОЛИТИКА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ НА ПСИХОСОЦИЈАЛНИ РИЗИЦИ И ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИ “МЕНТАЛНО ЗДРАВЈЕ“

Бидејќи работното место стана важен извор на психосоцијалните ризици и рамнотежата работа-живот, ова исто така значи дека е идеално место за да се одговори на превенција на психосоцијалните ризици и здравјето.

Непходен е сеопфатен пристап кон менталното здравје при работа, кој се разликува од традиционалните напори и се движи кон нови ефективни одговори со кои се занимаваат колективни и индивидуални мерки. Преку колективните мерки, работното место може да понуди поддршка и да им овозможи на работниците да станат попродуктивни без при тоа да ги почувствуваат негативните ефекти на стресот. Генерално, подобрувањето на способноста на поединецот да се справи со стресот може да биде важна комплементарна стратегија како дел од поширок колективен и организациски процес на борба против работа поврзана со стресот.

Од МОТ перспектива, заштитата на менталното здравје при работа има поголемо влијание доколку се фокусира на превентивните стратегии. Со промоција на мерките за професионално здравје и здравјето на работното место, може да се придонесе за подобрување на менталното здравје и благосостојба на жените и мажите на работа, како и намалување на ризикот од заболувања. Ова подразбира спроведување на пракса која вклучува заштита на здравјето на работниците преку психо-социјална проценка на ризикот и управување за спречување на работа која поттикнува ментални болести.

Во врска со стресот на работа, кој претставува прв знак на штетен физички и емоционален одговор, идеална стратегија е да се спречи неговото појавување. Ова може да се постигне со мапирање на проблемот: причината. Како што повеќе психосоцијални фактори може да предизвикаат стрес, тоа не може да се процени и успева во изолација. Треба да бидат земени во предвид индивидуалните и организациските фактори кои може да придонесат за психосоцијални ризици, со цел да се прилагодат и да одговараат на способностите и барањето на работниците за подобрување на физичкото и менталното здравје. Откако постоењето на работа поврзана со стресот е призната и психосоцијални ризици на неговото потекло се идентификувани, треба да се преземе акција за справување со изворот на ризиците. Посебни превентивни мерки насочени кон намалување на потенцијалот за ментално здравје како последици поврзани со стресот од работата, исто така, треба да бидат преземени на самото работно место. Сеопфатното управување со БЗР треба да осигура дека психо-социјалните ризици соодветно се проценети, на ист начин како и други БЗР ризици. Акцијата треба да се насочи кон елиминирање на што поголем број на ризици на работното место, така што со преземените активности се намалуваат и спречуваат идните можни состојби кои доведуваат до стрес поврзан со работата. Исто така, важно е да се земат во предвид трудот

и социјалните односи, како фактори кои имаат влијание врз благосостојбата и продуктивноста на работниците во претпријатието.

Спречување на менталните нарушувања при работа и промоција на здрав работен век, исто така, бара тесна соработка помеѓу раководството и работниците, како и нивните претставници. Работодавачите треба да бидат свесни за негативните ефекти на психосоцијалните ризици (како што е премногу обемна работа и недостаток на контрола над своите задачи) на емоционалната благосостојба, менталното здравје и продуктивноста на работниците. Свесноста кај работодавачите и работниците, информираноста, како и грижата на надлежните за избегнување на нови ризици, создава безбедна и здрава животна средина, гради позитивна и конструктивна превентивна култура во рамките на претпријатието, и со тоа се поттикнува ангажман и ефективност, која го штити здравјето и благосостојбата на работниците и ја зголемува продуктивноста.

Искусствата на МОТ во поддршката на земјите-членки, покажува дека основа за успешен бизнис на луѓето кои работат во него, е организациската култура. Работниците во здрава средина се чувствуваат подобро и поздравно, што пак доведува до намалување на отсуство од работа, зголемена мотивација, подобрување на продуктивноста, зголемување на прометот, и позитивен имиџ во согласност со законите за работни односи и корпоративната социјална одговорност. Се користат и работниците и работодавачите, преку подобрување на долгорочна благосостојба на работниците и нивните семејства, зголемување на продуктивноста и ефикасноста, и намалување на притисокот врз здравјето, благосостојбата, како и системите за социјално осигурување.

Во време на промени на работното место, успешно справување со психо-ризички е од суштинско значење за заштита на здравјето и благосостојбата на работниците, воедно зголемување на продуктивноста на претпријатијата. Компаративна предност на МОТ во справувањето со менталното здравје при работа е во неговото искуство во користењето на социјалниот дијалог на успешна национална политика и иницијативи за решавање на овие проблеми на работните места. Ова е направено преку градење на капацитетите во пристојни програми за работа во земјите-членки, со вклучување на работодавачите, работниците и нивните претставници за заштита при работа како и лекарите, владите, креаторите на политиките, јавните служби и невладините организации. Преку обезбедување на механизми за справување со психосоцијални ризици при работа, преку вклучување на превентивни мерки и промоцијата на здравјето се придонесува за повеќе пристоен и човечки свет во работењето.

Спречувањето на психосоцијалните ризици и работата поврзана со стрес е важен аспект во примарната цел на МОТ за промоција на здравјето на работното место. МОТ има развиено две комплементарни средства за решавање на менталното здравје на работното место и тоа:

⇒ **Решение: Интегрирање на промоција на здравјето во политиките на работното место, пакети обука** за промоција на здравјето која има за цел интегрирање на работното место во заштитата при работа. Во програмата за обуката е решено фокусот да биде на подобрување на здравјето и благосостојбата на работа преку креирање на политика и акција која ќе понуди на интегриран одговор на следниве подрачја и нивните интеракции:

- Психо-социјално здравје (стрес, психичко и физичко насилство, економски стрес);
- Потенцијални зависности и нивните ефекти врз работното место (пушењето и изложеноста на пасивното пушење, алкохол и дрога);
- Начин на живот и навики: (соодветна исхрана, вежбање и физичка активност; здраво спиење; ХИВ и СИДА).

⇒ Спречување на стресот на работа е ергономска алатка базирана на добри практики со кои може да се изврши ревизија и да се интервенира на работното место по пат на список и збир на насоки, со конкретни подобрувања на работното место за превенција на психо-социјалните ризици и стресот.

ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА И ПРОДУКТИВНОСТА

Преку социо-економскиот развој и уделот на богатството на една земја се одредува вредноста на квалитетот на животот и благосостојбата на работните луѓе. Иако правото на безбедна и здрава работа е признаено како фундаментално право на работниците, економската перспектива на безбедноста и здравјето (ЗПР) не е очигледна. Со целите на безбедноста и здравјето при работа треба да се постигнат внатрешните здравствени придобивки. Работата не само што обезбедува приход за задоволување на основните потреби, исто така може да има позитивно влијание на социјални, физички фактори, ментално здравје и благосостојба на работниците кои им овозможуваат да уживаат во здрав и продуктивен живот и во текот на годините на нивната активна работа и пошироко. Во претпријатијата се спроведуваат активности за заштита при работа со цел да се исполнат законските барања и ја исполнуваат нивната општествена одговорност кон своите вработени, но тие исто така имаат корист од преземање на превентивни мерки во насока на економски инвестиции.

Трошоците за колективни повреди и болести

Колективните повреди и болести предизвикаа неизмерно човечко страдање на жртвите и нивните семејства, негативно влијание врз ефикасноста и продуктивноста на претпријатијата, и вклучуваат големи економски загуби за општеството како целина. Според проценките на МОТ, постојат повеќе од 2,3 милиони работни позиции поврзани со смртни случаи на годишно ниво, од кои 350.000 се предизвикани од фатални несреќи, а близу 2 милиони од болести поврзани со работата. Покрај тоа, 313 милиони полесни несреќи се случуваат на работното место на годишно ниво; многу од овие резултираат со повреди и продолжено отсуство од работата. Овие проценки укажуваат дека на секои 15 секунди, по еден работник умира на работното место или се случува несреќа или болест, а 153 работници имаат несреќа поврзана со својата работа. Понатаму, четири отсто од глобалниот БДП (околу 2,8 трилиони американски долари) е исплатено како трошок за изгубеното работно време на годишно ниво, надомест на работниците, прекин на производството и медицински трошоци; колосална бројка што е повеќе од 20 пати поголема од официјалната помош за развој. Инциденцата на повредите на работното место и болестите, исто така, влијае на одржливоста на системите за социјална заштита. Трошоците за попреченост, бенефициите и пензиите исплатени од страна на јавното здравство и осигурување, се на крајот на товар на општеството како целина. Човечките и финансиските трошоци на оваа секојдневна катастрофа е огромна и претставува стагнацијата на економскиот развој на БЗР практиките.

ВЛИЈАНИЕ НА РАБОТНИЦИ

Работата може да има позитивни или негативни ефекти врз животот и здравјето на работниците. Болката и страдањето може да бидат признаени како непроценливи трошоци, менталното здравје на работникот може да биде сериозно погодено по случувањето на несреќата. Исто така, губење на довербата кај работникот која може да влијае да се одржи неговата способност да работи ефикасно. Депресијата по несреќата е честа појава, особено каде што има трајни последици по здравјето. Во некои случаи, може да се очекува од страна на повредениот работник, посттрауматското стресно нарушување (терминот за тешка и постојана емоционална реакција на траума).

Исто така, постојат голем број на важни економски последици поврзани со болести или повреди кои се таложат кај работниците и нивните домаќинства; пред сè, на изгубени приходи за време на отсуство од работа и сите медицински трошоци, кога не се покриени од страна на работодавачот. Други индиректни трошоци може да бидат порелевантни, на пример: здравствени работници со оштетен вид може да се соочат со послаби економски изгледи од оние во подобра здравствена состојба. Работниците кои страдаат од долгорочна онеспособеност, исто така, може да ги изгубат вештините и да имаат проблеми во пронаоѓање на идната работа, или да останат без работа за која тие се обучени.

Голем број на невработени работници имаат оштетување на работната способност и тоа не е доволно за нив да добијат право на инвалидска пензија или надомест, но сепак овој фактор претставува сериозна опасност за нивното повторно вработување.

СКРИЕНИ ТРОШОЦИ

Вкупните трошоци за несреќи или професионални болести често се потценува, бидејќи некои од трошоците се надвор од претпријатието каде што била вработена жртвата, и поради фактот што некои интерни трошоци тешко може да се измерат или да бидат признати, како што се: изгубеното производство, намалената работна способност и нивото на учество на работната сила.

Индириктните трошоци може да бидат многу значајни, иако некои многу тешко можат да се измерат, кои секако се многу реални. Се проценува дека индириктните трошоци на несреќите и болестите при работа, може да бидат четири до десет пати поголеми од директните трошоци. Во табелата подолу се обезбедени неколку примери.

Примери на директни и индириктни трошоци на несреќите при работа и загрозување на здравјето на работните места

Директни трошоци

- Нарушување на бизнисот и изгубено производство од отсуството на работникот.
- Изгубени работнички плати и можните трошоци на преквалификација за различни работни места.
- За прва помош, медицинска и рехабилитација трошоци.
- Осигурување и надомест на трошоците и евентуално зголемување на премиите за осигурување.
- Сите други парични казни или правни постапки по несреќата / случај на лошо здравје.
- Замена или поправка на било која оштетена опрема.

Индириктни трошоци

- Управување со времето во процесот на истрага, можеби заедно со стапувањето на орган на терен (на пример, трудовиот инспекторат) и други администрации.
- Трошоците поврзани со отсуството на повредениот работник (замена, прекувремена работа, губење на производство, реорганизација на работа).
- Ниско платените долгорочни работни вработувања поради повреда.
- “човекови трошоци” - губење на квалитетот на работниот живот и општата благосостојба.
- Дополнителна загуба на работни часови и други од оние на повредените (поправки и чистење, помагајќи им на повредените, прва помош, прекин на работа).
- Лоша мотивација и опаѓање на моралот за работа и зголемено отсуство.
- Губење на сликата: Углед на посиромашни претпријатие и послаби односи со јавноста.
- Оштетување на животната средина (на пример, од хемиски инциденти).
- Губење на имотот (изгубени производи, полупроизводи, дефект на машини и уреди).

ПРЕВЕНТИВНИ ПЛАЌАЊА

БЗР прописите и нивното спроведување остануваат фундаментална основа за заштитата и здравјето на работниците. Безбедноста и здравјето при работа се суштински дел од работните односи, и се погодени од истите сили на промени кои преовладуваат во национален и глобален социо-економски контекст. Во глобален фокус на потребата за продуктивно вработување, потребно е да се испита придонесот на добри услови за работа и здрава и безбедна работна сила, кои генерално се направени во насока на оставрувањето на таа цел. Исто како што несреќите и болестите при работа се лоши за продуктивноста, спротивното е исто така вистинито: обезбедување на безбедни и здрави услови за работа, всушност, ги прави претпријатијата попродуктивни. Добра безбедност и здравје е добар бизнис.

Ако ова е случај, зошто инвестицијата за мерките за безбедност и здравје не се земе во предвид кога се намалуваат на трошоците? Кој ќе продолжи со производството ако сите работници се болни,

повредени или ако загинат? Во иднина, општествата можат да се најдат во ситуација да ја платат цената за компромис на највредниот имот на претпријатијата и нивните работници.

Традиционалниот пристап, при кој подобрувањето на здравјето и безбедноста на работното место се смета за дополнителен трошок, постепено се заменува со пристапот, со фактот дека здравјето, безбедноста на работниците и благосостојбата ќе станат составен дел на економската одржливост и организациски развој на претпријатијата. Се поголем број на успешни претпријатија покажуваат дека тоа е можно, односно е потребно да се комбинираат благосостојбата на работниците и профитабилноста на претпријатијата на избалансиран начин, со поврзување на здравјето и безбедноста со раководни и развојни прашања преку системи за управување со БЗР.

Друг често покренат аргумент е дека добри БЗР стандарди се бенефит, во кој можат да имаат само индустријализираните земји или големите претпријатија, но не е нереално да се даде иста приоритет на заштитата при работа во многу земји во развој или во мали претпријатија. Сепак, постои доказ, дека под овие услови, БЗР има иста важност како и продуктивноста. На пример, кога заштитата при работа е вклучена во образованието и во програмите за обука за вработените, свеста за прашањата за БЗР се зголемува, ризикот од несреќи и лошо здравје се намалува, и како резултат на тоа физичките и менталните способности на работниците ги прават попродуктивни.

Во многу земји, претпријатијата почнаа да се посветуваат поголемо внимание на превенција, сфаќајќи дека инвестирањето во заштитата при работа носи економски и социјални придобивки кои придонесуваат за ефикасноста, продуктивноста и конкурентноста. На пример, според Студијата на ISSA 8) за враќањето на превенција, за секое евро годишно инвестирано по вработен, претпријатието може да очекува потенцијална економска добивка од 2,20 евра. За малите претпријатија, па дури и малите инвестиции може да донесат големи исплати, и се чини дека интервенциите во организацијата на работата и ергономијата може да бидат меѓу најзабележителните и профитабилни од оние прикажано со примени во МУДРАТА методологија на MOT.

На кратко, придобивките за претпријатијата кои инвестираат во основната заштита при работа не се ограничени само на следново:

- стапките на отсуства значително се намалени;
- моралот, мотивацијата и концентрацијата на работа по работник се повисоки;
- задржувањето на работниците е подобро;
- продуктивноста и конкурентноста се зголемени;
- понекогаш значително се намалуваат надоместот на штета и трошоците за осигурување;
- се подобруваат односите меѓу клиентот и снабдувачот;
- имиџот и угледот на претпријатието се подобри;
- Резултатите од договорот за предквалификација се зголемени;
- Направени се значителни заштеди (и безбедност на работното место), како резултат на горенаведеното.

Економските придобивки од промоцијата на здравјето се исто така очигледни. Здравите работници во подобрена средина се чувствуваат подобро и поздраво, што доведува до намалување на отсуствата од работа, зголемена мотивација, подобрена продуктивност, подобрување на вработувањето, намалување на прометот и позитивна слика на претпријатието.

8) Интернационална Асоцијација за Социјална Сигурност (ISSA), Германска Социјално Осигурување од несреќи (DGUV), Германска институција за социјално осигурување на несреќи за енергетски, текстилен, електронски и медицински производствен сектор (BG ETEM), Враќање кон превенција: Калкулација на трошоците и бенефитите од инвестирањето во БЗР во компаниите.

Програмите за промоција на БЗР на работното место се ефикасни бизнис инвестиции, со што можат да ги подобрат и да ги прошират постоечките БЗР програми од страна придонесува за одржување на работниците во здрава состојба; одржување на нивната способност да работат и да им се дозволи да бидат активни и продуктивни членови на општеството, а во исто време ќе придонесат и за доброто и на работниците и нивните претпријатија, со поефикасни и попрофитабилни работни практики.

Инвестирањето во здравјето на работниците е важен фактор за идната одржливост со што се зголемува конкурентноста на земјата. Заштитата при работа затоа мора да се одржува како клучен елемент за развојот и да и се даде висок приоритет на меѓународно и на национално ниво и на ниво на претпријатие.

На национално ниво, постои јасна врска меѓу конкурентноста на националната економија и нивото на безбедноста и здравјето (БЗР). Податоците и од новите и од развиените економии покажуваат дека онаму каде што вложувањата во превентивните мерки, направени во одреден период на време, постои значително намалување на повредите на работа и на професионалните заболувања, а со тоа значително е постигнато и намалување на трошоците. Заштитата при работа е од витално значење во овој контекст, не само затоа што помага да се намали бројот на жртвите од повреди и болести, кој калкулира со висок процент на национално лошо здравје, особено во земјите во развој, но исто така и поради тоа што значително придонесува за подобар просперитет и економски раст.

МОТ има за цел зголемување на свеста за димензиите и последиците од несреќите и болестите поврзани со работата, поставување на здравјето и безбедноста на работниците како приоритет во меѓународните агенди, и поддршка за делување на сите нивоа. Вон економскиот аспект, имаме морална обврска: трошоците за човечки живот се неприфатливи.

РОДОВАТА ЗАСТАПЕНОСТ ВО ПОЛИТИКИТЕ ЗА БЗР

Признавањето на разновидноста во работната сила, вклучувајќи ги и родовите разлики, е од витално значење во обезбедување на безбедноста и здравјето на работниците, мажи и жени. Во некои земји направен е напредок во оваа област, но МОТ верува дека може да се направи многу повеќе. Половите разлики треба да бидат вклучени во развојот на безбедноста и здравјето (БЗР), во политиките и стратегиите за превенција. Овој пристап ги признава и ги прави видливи разликите кои постојат помеѓу мажите и жените работници, со цел да се идентификуваат опасностите и ризиците и имплементирање на ефективни решенија.

А сензитивниот пристап признава дека поради различни работни места на жените и мажите, нивните различни општествени улоги, очекувања и одговорности кои ги имаат, мажите и жените можат да бидат изложени на различни физички и психолошки ризици на работното место. Затоа во одредени случаи потребно е да се разликуваат превентивни и контролни мерки. Овој пристап исто така го подобрува разбирањето на половата поделба на трудот, биолошките разлики, шемите за вработување, социјалните улоги и општествените структури. Сето ова придонесува за специфични модели на родова поделба на професионалните опасности и ризици. За да бидат ефикасни политиките за заштита при работа и за жените и мажите, на овој фактор треба да биде земена во предвид и ваков вид на политика мора да биде креирана врз основа на повеќе точни информации за врската помеѓу здравјето и родовите улоги.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[10 Keys for gender sensitive OSH practice: guidelines for gender mainstreaming in occupational safety and health](#)

[Women workers and gender issues on occupational safety and health](#)

[WHO - Building Healthy and Equitable Workplaces for Women and Men](#)

[EU-OSHA - Mainstreaming gender into occupational safety and health practice](#)

ЕДУКАЦИЈА ЗА БЗР

MOT ја нагласува важноста на интеграцијата на безбедноста и здравјето во општо и стручно образование, како дел од стратегијата за градење и одржување на превентивната култура за безбедност и здравје (БЗР). Само преку образование, можно е да се подигне свеста и да се изгради долгорочно знаење за заштита при работа.

Култура на превенција за заштита при работа подразбира прогресивни промени во однесувањето и ставовите на луѓето кон своето здравје и безбедност, заедно со однесувањето на другите. Како што децата се иднината на секое општество, основните познавања за заштита при работа треба да се интегрираат во наставните програми на денешницата, со цел да се обезбеди иднината, работната сила и општеството да бидат информирани и свесни за нивната безбедност и здравје, кога се на училиште, на работа, и во текот на нивниот секојдневен живот. Добро БЗР образование во училиштето треба да им овозможи на студентите да имаат позитивни ставови и однесувања, со цел да се здобијат со знаења, развивање на вештини и способности за да се идентификуваат опасностите и ризиците и да најдат решенија.

Често младите работници немаат свест и искуство на ризиците поврзани со нивните задачи. Затоа информациите и обуките за заштита при работа во текот на приправничкиот стаж, се програми од суштинско значење за да се намали стапката на несреќи при работа меѓу нив. Како резултат на зголемената свест на клучната улога на образованието во развојот на култура на превенција за заштита при работа, многу земји почнуваат во основно образование да вклучуваат превенција на ризикот во наставните програми за основно, средно образование и техничките училишта. Покрај тоа, некои земји се во фаза на развивање на пристап кој ќе се фокусира не само на содржината на наставата, но исто така и во просториите каде што наставата се изведува. Студентите треба да играат активна улога во здравјето и безбедноста, за аспектите на нивната училишна средина, како дел од нивното учење. Образованието за препознавање на ризици и безбедност во училиштето, треба да биде интегрирано во текот на активностите на училиштето за да стане дел од училишниот живот.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЌЕ

[EU-OSHA Occupational safety and health and education: a whole-school approach](#)

[EU-OSHA Mainstreaming occupational safety and health into education](#)

[EU-OSHA Factsheet 52. Mainstreaming occupational safety and health into education](#)

АЛАТКИ ЗА ПРОФЕСОРТЕ

[NAPO for Teachers. Introducing safety and health in education: Study resources for teachers](#)

[¿Qué querés ser cuando seas grande? Un libro para conocer y comprender el mundo del trabajo](#)

[ENETOSH - Whole School Approach](#) [CCOSH - Health+Safety Teaching Tools](#)

[INSHT - La enseñanza de la prevención en la escuela primaria. Metodología y herramientas](#)
[Estrategias pedagógicas para abordar los temas transversales de salud ocupacional en el primero y segundo ciclos de la educación general básica](#)

СЕУЛ ДЕКЛАРАЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Сеул декларација за безбедност и здравје при работа донесена е од страна на Самитот за безбедност и здравје во јуни 2008 година, по повод на XVIII Светски конгрес за безбедност и здравје при работа. За прв пат, Декларацијата го признава правото на безбедна и здрава животна средина како основно човеково право. Декларацијата од Сеул, исто така, повикува на градење и одржување на превентивна безбедност и здравствена култура која бара придонес на сите членови на општеството.

Со високо ниво од страна на потписниците на Декларацијата, едногласно е посветена на спроведувањето на заштитата на ова основно човеково право преку имплементација на Декларацијата, и воедно истите се обврзани активно да учествуваат во обезбедувањето на безбедна и здрава работна средина, преку систем на дефинирани права, обврски и должности, каде што принципот на превенција е прифатен како највисок приоритет. Заедно со многу поддржувачи на Сеул декларација, Меѓународната организација на трудот (МОТ) преку својата Агендата за пристојна работа; Меѓународната асоцијација за социјална сигурност (ISSA) и нејзините членки; и Корејската агенција за безбедност и здравје (KOSHA) се посветени на промовирање на глобалната култура на превенција за безбедност и здравје.



За повеќе информации обратетет се:

International Programme on Safety and Health
at Work and the Environment (SafeWork)

Tel: +41 22 799 67 15
Fax: +41 22 799 68 78
Email: safeday@ilo.org

www.ilo.org/safeday