



Створення і розвиток культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі

« Культура, у якій право на безпечне і здорове робоче середовище дотримується на всіх рівнях, де уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності та обов'язків і де принципам профілактики надається найвищий пріоритет.

Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187)

На національному рівні...

Уряд у цілому зобов'язується створити та підтримувати культуру профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі, забезпечуючи, щоб БЗР вважалася **пріоритетом** у національному порядку денному.

Виділяються достатні **засоби та ресурси** для підвищення загального рівня обізнаності щодо БЗР, знання небезпек і ризиків, розуміння способів запобігання їм та їх контролю.

Шляхом соціального діалогу **тристоронні партнери** беруть активну участь у процесах ухвалення рішень із питань БЗР.

► **Соціальний діалог** сприяє:

- ▷ підвищенню якості політики та стратегій у галузі БЗР;
- ▷ посиленню співпричетності та прихильності;
- ▷ полегшенню швидкої та ефективнішої реалізації цієї політики та стратегій.

На рівні підприємства...

- ▶ **Дотримання** нормативних актів із БЗР
- ▶ Інтеграція **систем управління БЗР** у загальну структуру управління господарською діяльністю
- ▶ Зміна в культурі з метою забезпечення **позитивної культури в галузі БЗР**
 - ▷ БЗР вважається однією з базових цінностей підприємства, інтегрованою в кожний аспект його діяльності
 - ▷ відкрите спілкування і діалог на основі довіри та взаємної поваги
 - ▷ позитивне лідерство у галузі БЗР із боку роботодавців і вищого керівництва
 - ▷ навчання та інформування всіх працівників із метою забезпечити їхню активну участь у заходах із покращення стану БЗР

Ключова роль соціального діалогу під час кризи, спричиненої COVID-19

На **національному рівні** уряди країн, які надали пріоритет активній участі організацій роботодавців і працівників в управлінні БЗР, можуть колективно розробляти та застосовувати закони, стратегії та заходи в умовах надзвичайної ситуації.

На **рівні підприємства** участь і залучення працівників через спільні комітети з БЗР та представників працівників із БЗР грають ключову роль у заохоченні дотримання норм, а також у розробленні й застосуванні доречних та ефективних заходів з усунення небезпеки чи мінімізації ризиків, з урахуванням у цих заходах потреб підприємства і працівників.



Міжнародна
організація
праці

Чому важливо висловлювати занепокоєння щодо безпеки та здоров'я на роботі?



Що таке соціальний діалог?

Соціальний діалог означає всі види переговорів і консультацій або просто обмін інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників із питань, що становлять взаємний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики.

Соціальний діалог може:

- ▶ бути неформальним або офіційним і часто включає обидві ці форми;
- ▶ відбуватися на різних рівнях (міжнародному, національному, місцевому чи на рівні підприємства);
- ▶ передбачати участь соціальних партнерів із різних галузей економіки, з однієї галузі або з однієї компанії чи групи компаній.

Різні форми соціального діалогу

- ▶ **Тристоронній** процес, де уряд (Міністерство праці та (або) інші зацікавлені міністерства) є офіційною стороною діалогу.
- ▶ **Тристоронній «плюс»** (коли розглядаються питання, що виходять за межі сфери праці), з учасниками, що представляють конкретні потреби та інтереси громадянського суспільства.
- ▶ **Двосторонні** відносини між робочою силою і адміністрацією (або організаціями роботодавців та працівників)
 - ▷ **Колективні переговори:** *всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та (або) б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та (або) с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацію чи організаціями працівників.*
 - ▷ **Співробітництво на рівні підприємства:** від обміну інформацією до консультацій чи спільного ухвалення рішень.

Соціальний діалог: основа діяльності МОП

Тристороння структура МОП дозволяє роботодавцям, працівникам і урядам брати участь у прийнятті рішень із питань, що стосуються міжнародних трудових норм, із метою заохочення соціальної справедливості та гідної праці для всіх.

Соціальний діалог передбачений **Статутом МОП** і майже всіма міжнародними трудовими нормами як ключовий метод забезпечення сталих рішень і мирних трудових відносин.

Існують **конкретні конвенції**, що заохочують соціальний діалог, а саме:

- ▶ Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144);
- ▶ Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) і Конвенція 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98) – основоположні конвенції;
- ▶ Конвенція 1981 року про колективні переговори (№ 154).

Соціальний діалог відображено в одній з категорій **основних принципів та прав у світі праці**, а саме у свободі асоціації та реальному визнанні права на ведення колективних переговорів.

У **Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації** (2008) та **Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці** (2019) ще раз наголошується на важливості соціального діалогу для посилення соціальної згуртованості та його значенні для продуктивної економіки.

Участь і консультації як стрижень стандартів МОП у галузі БЗР

Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) вимагає забезпечити:

- ▶ наявність **національної політики в галузі БЗР** (що має розроблятися, здійснюватися та переглядатися на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників), яка:
 - ▷ заохочує зв'язок і співробітництво на різних рівнях (від рівня підприємства до національного рівня);
 - ▷ визначає відповідні функції та обов'язки з БЗР державних органів, роботодавців, працівників тощо, враховуючи взаємодоповняльний характер таких обов'язків.
- ▶ на **рівні підприємства** – ужиття заходів, відповідно до яких:
 - ▷ працівники та їхні представники співробітничать із роботодавцями у питаннях БЗР;
 - ▷ забезпечується належне інформування і навчання;
 - ▷ працівники або їхні представники можуть розглядати всі аспекти БЗР, пов'язані з їхньою роботою, та вимагати консультацій з ними з цих аспектів.

Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161) вимагає:

- **консультування** з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників у розробленні, здійсненні та періодичному перегляді послідовної національної політики стосовно служб здоров'я на роботі;
- **співробітництва і участі** роботодавця, працівників та їхніх представників на рівноправній основі у здійсненні організаційних та інших заходів, що стосуються служб гігієни праці.

Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187)

- ▶ заохочує національну **культуру профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі**, ґрунтовану на соціальному діалозі;
- ▶ закликає проводити **тристоронні консультації** з питань:
 - ▷ розроблення, реалізації та періодичного перегляду погодженої національної політики в галузі БЗР;
 - ▷ створення, підтримання, поступового розвитку і періодичного перегляду національної системи БЗР;
 - ▷ розроблення, реалізації, контролю виконання, оцінювання та періодичного перегляду національної програми з БЗР;
- ▶ передбачає, що національна система БЗР включає заходи, спрямовані на заохочення **співробітництва** на рівні підприємства **між його керівництвом, працівниками та їхніми представниками** в якості основного елемента заходів профілактики на роботі.



Міжнародна
організація
праці

На національному рівні: роль
соціальних партнерів у
розбудові культури
профілактики у галузі безпеки
та здоров'я на роботі



Участь соціальних партнерів в управлінні БЗР

- ▶ Створення здорової культури профілактики в галузі БЗР вимагає участі організацій роботодавців і працівників в управлінні безпекою та здоров'ям на роботі.
- ▶ Тристоронні партнери можуть мати різні інтереси та точки зору. Тристоронні консультації та дискусії можуть сприяти **спілкуванню** й приводити до кращого розуміння застережень і обмежень, які вони можуть мати (що торує шлях для спільних та узгоджених дій і для розвитку **культури співробітництва** з метою вирішення проблем у царині БЗР).
- ▶ Активна координація між усіма зацікавленими сторонами потрібна для визначення спільних цілей, пріоритетів, завдань і контрольних цифр для зміцнення національної системи БЗР, що забезпечує більш **ефективне використання** наявних **ресурсів**.

Ухвалення раціональної політики в галузі БЗР шляхом соціального діалогу

Конвенція 1955 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) вимагають прийняття погодженої національної політики в галузі БЗР.

Така політика повинна:

- ▶ розроблятися шляхом **тристоронніх консультацій та дискусій** (це забезпечує її легітимність і сприяє її реалізації);
- ▶ передбачати (як мінімум):
 - ▷ **зобов'язання уряду** щодо запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням;
 - ▷ основні засади, на яких здійснюються національні заходи з БЗР;
 - ▷ сфери діяльності з БЗР;
 - ▷ **функції та обов'язки основних зацікавлених сторін** (а саме відповідних органів державної влади, роботодавців і працівників та їхніх організацій), з визнанням взаємодоповняльного характеру цих обов'язків.

Проведення в життя ефективної нормативної бази з БЗР

Усеосяжна і функціональна нормативна база повинна:

- ▶ поширюватися на **всіх працівників і на всі галузі економічної діяльності**;
- ▶ охоплювати **всі ризики, пов'язані з БЗР**, на які можуть наражатися працівники.

Ефективна нормативна база з БЗР зазвичай включає:

- ▶ один комплексний закон із БЗР (де визначено основні права в галузі БЗР);
- ▶ інші закони та нормативні акти (які доповнюють закон про БЗР і охоплюють конкретні галузі чи небезпеки);
- ▶ зводи практичних правил і технічні стандарти (які доповнюють закон і в яких наводяться конкретніші настанови для роботодавців і працівників щодо способу виконання цього закону);
- ▶ колективні угоди (що є результатом переговорів між роботодавцями й працівниками та їхніми відповідними організаціями).

У процесі розроблення законодавства про БЗР інтеграція соціального діалогу на різних рівнях сприяє сталості та забезпеченню дотримання таких законів, навіть якщо вони є складними.



Пандемія COVID-19 спричинила збільшення кількості **двосторонніх і тристоронніх угод**, спрямованих на зменшення ризику зараження на робочому місці.

▶ **83%** опитаних профспілок запровадили **соціальний діалог як захід реагування** на пандемію

▶ **83%** опитаних профспілок проводили **тристоронні консультації**

Джерело: COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better (2021)

▶ **59%** із 133 обстежених країн запровадили **тристоронній соціальний діалог у відповідь** на кризу, спричинену COVID-19, причому однією з пріоритетних сфер переговорів є заходи з безпеки та здоров'я на роботі

Джерело: A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings (2021)

Профспілки, що взяли участь у глобальному опитуванні, зазначили, що COVID-19 посилив вплив **БЗР** на **порядки денні їхніх колективних переговорів**

І тристоронні, і двосторонні угоди зосереджувалися на різних сферах діяльності, як-от:

- ▷ вимоги щодо оцінювання ризиків
- ▷ дистанційний режим роботи
- ▷ положення про систематичне тестування
- ▷ вакцинація

В умовах кризи, спричиненої COVID-19, соціальний діалог став важливим інструментом забезпечення реалізації передбачених заходів.



Австрія: соціальні партнери уклали угоду про систематичне тестування на підприємствах окремих галузей, для яких характерна підвищена небезпека передачі вірусу.

Південно-Африканська Республіка: результатом тристоронніх дискусій стали вимоги до роботодавців про проведення оцінювання ризиків на робочих місцях перед поверненням працівників до роботи і про розроблення плану їхнього повернення до роботи.

За національними консультаціями іноді слідували подальший діалог і укладення угод на **регіональному чи галузевому рівні** (з метою пристосування до конкретного контексту).



Сінгапур: тристоронні партнери погодили Заходи з безпечного управління (обов'язкові для всіх роботодавців під час роботи у період пандемії COVID-19) і додаткові вимоги для конкретних галузей, що охоплюють значну кількість галузей (від авіації до культури й мистецтва та наземного транспорту).

Упродовж пандемії COVID-19 сфера охоплення діалогу була розширена, зокрема до неї було включено **співпрацю між сферою праці та галуззю охорони здоров'я**.

Під час таких криз у галузі громадської охорони здоров'я підприємства повинні грати важливу роль у загальному зменшенні поширеності захворювання серед населення, оскільки вони є місцями, де люди часто збираються і перебувають дуже близько одне від одного.



Філіппіни: тристоронній діалог на національному рівні з питань співпраці між галуззю охорони здоров'я і сферою праці щодо профілактики COVID-19 на робочому місці надав владі можливість роз'яснити переваги роботи волонтерів-працівників екстрених служб, а також поінформувати працівників, які зазнають небезпеки зараження COVID-19, про наявні заходи соціального захисту. Результатом діалогу стало створення міжпредметної системи управління знаннями, яка використовує доступні дані з епідеміологічної ситуації, інспекції праці, соціального захисту і передової міжнародної практики, з метою постійного моніторингу ризиків на робочому місці й подальшого обґрунтування політики та програм у галузі БЗР.

Заохочення дотримання нормативно-правової бази

Соціальні партнери є ключовими учасниками ініціатив, програм і заходів із заохочення, контролю і забезпечення дотримання відповідних законів і нормативних актів із БЗР на підприємстві за допомогою:

- ▶ співробітництва і підтримки діяльності інспекції праці;
- ▶ інших механізмів заохочення дотримання (зокрема консультаційних послуг, зводів правил поведінки, договірних вимог, інформаційно-роз'яснювальної роботи та стимулювання), які справляють сильніший вплив, якщо їх розробляють спільно організації роботодавців і працівників.

Функціонуючий тристоронній орган для забезпечення консультацій та співробітництва

Конвенція № 187 вимагає створення національного тристороннього консультативного органу (або органів), що опікується питаннями БЗР.

Тристоронні органи з БЗР (або ради чи комітети) створено в багатьох країнах. Вони є майданчиком, де представники уряду (Міністерства праці або інших відповідних міністерств і установ), роботодавців і працівників регулярно обговорюють питання БЗР, забезпечуючи консультації з відповідних питань і періодичний перегляд політики та програм у галузі БЗР.

Тристороння структура може бути розширена шляхом включення до неї представників інших установ.



Бразилія: Постійна спільна тристороння комісія (*Comissão Tripartite Paritária Permanente, CTPP*) складається з 18 членів, які представляють (у рівних кількостях) федеральну виконавчу владу, роботодавців і працівників. Крім того, можна запросити до шести спеціалістів і (або) представників інших органів або міжнародних організацій до участі в засіданнях CTPP або інших тематичних комісій (без права голосу).



Функції цих органів широко варіюються залежно від конкретної країни – від консультативної ролі до ухвалення рішень у формуванні національної політики, пріоритетів і планів дій, а також у розробленні проєктів законів і нормативних актів.



Оман: завданнями Національного комітету з БЗР є: (a) розроблення національного плану з БЗР; (b) розслідування серйозних нещасних випадків на роботі; (c) координація між Міністерством праці та іншими міністерствами, приватним сектором і іншими зацікавленими сторонами для реалізації програм у галузі БЗР; (d) розповсюдження передового досвіду в галузі БЗР; (e) заохочення наукових досліджень у галузі БЗР; (f) заохочення участі роботодавців і працівників в управлінні БЗР та в успішній реалізації програм у галузі ЗР; (g) обмін досвідом з об'єднаннями, комітетами та іншими суб'єктами, що працюють у сфері БЗР; (h) надання рекомендацій щодо законодавства про БЗР; (i) організація нарад для обговорення питань БЗР; (j) співпраця з організаціями арабських держав і міжнародними організаціями, що опікуються питаннями БЗР.

i Глобальний огляд національних тристоронніх органів із БЗР можна знайти у базі даних МОП LEGOSH, розділ 8: Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives (Консультації, співпраця і взаємодія з працівниками та їхніми представниками)



Під час пандемії COVID-19 багато тристоронніх органів із БЗР брали участь у процесі прийняття рішень на національному рівні; вони також долучалися до визначення карантинних і обмежувальних заходів, стратегій повернення до роботи та інших керівних матеріалів і настанов із питань зменшення впливу COVID-19.



Конго: Національний консультативний комітет із питань праці переглянув проєкт законодавства про дистанційну роботу.

Гондурас: було відновлено діяльність тристоронньої Національної комісії з охорони здоров'я працівників із метою оновлення законодавства про БЗР і національної програми в галузі БЗР, зокрема включення до неї питань, що набувають дедалі більшого значення, як-от психосоціальні ризики та небезпеки, пов'язані з COVID-19.

Парагвай: Тристороння консультативна рада з питань праці затвердила низку рамкових протоколів із БЗР для основних галузей економіки, які були розроблені згідно з настановами МОП щодо безпечного і здорового повернення до роботи в умовах COVID-19.



Інші важливі напрями діяльності соціальних партнерів у галузі БЗР

► Керівництво і технічна допомога з метою

позитивного впливу на ставлення роботодавців і працівників до дотримання норм із БЗР і створення потужнішої культури профілактики.

Крім надання інформації, навчання і порад, організації роботодавців і працівників можуть також заохочувати обмін досвідом і розвивати співпрацю.

► Інформаційно-роз'яснювальні кампанії з

метою поширення важливої інформації та ознайомлення роботодавців, працівників і громад з їхніми правами та обов'язками у галузі БЗР.

Такі кампанії можуть мати сильніший вплив, якщо їх спільно розробляють і проводять організації роботодавців і працівників.

► Наукові дослідження у галузі БЗР (участь в

управлінні масивами знань про БЗР) з метою забезпечити, щоб результати роботи з розвитку знань у галузі БЗР відповідали пріоритетним потребам підприємств.

► Збирання даних та інформації з БЗР для

ухвалення продуманої, науково обґрунтованих політики, стратегій та стандартів.

Під час пандемії COVID-19 соціальні партнери дуже активно розробляли **керівні матеріали та інші ресурси** і організовували **інформаційно-роз'яснювальні кампанії** з низки питань, що стосуються БЗР, як-от запобіжні заходи, спрямовані на стримування поширення COVID-19 (зокрема шляхом заохочування вакцинації та ефективної практики дистанційної роботи), а також на подолання психосоціальних ризиків, зокрема ризиків насильства і домагань.



Бельгія: у результаті співпраці між соціальними партнерами було створено «Загальний посібник із боротьби з поширенням COVID-19 у сфері праці», який можна адаптувати до різних галузей; у посібнику підкреслено важливість соціального діалогу на рівні підприємства.

Південно-Африканська Республіка: Профспілка працівників текстильно-швейної промисловості ПАР (SACTWU) успішно провела кампанію вакцинації працівників (через заклади первинної медичної допомоги). Ця кампанія підвищила рівень усвідомлення працівниками переваг вакцинації й допомогла переконати багатьох із тих, хто спочатку вагався. Як результат, відсоток вакцинованих працівників швейної галузі вдвічі перевищив середній показник по країні.

Нікарагуа: Вища рада приватних підприємств (COSEP) провела кампанію «Якщо COVID-19 не дискримінує, ви також не повинні цього робити», у рамках якої були передбачені вебінари та платформи для обміну передовим досвідом між зацікавленими сторонами.

Велика Британія: Мережа відповідальних підприємств під егідою Принца створила комплект навчальних матеріалів *Mental health for employers* («Психічне здоров'я для роботодавців»), мета якого – допомогти роботодавцям оцінювати психічний стан своїх працівників і пропагувати переваги хорошого стану здоров'я.



Соціальні партнери також проводили **опитування і дослідження** з метою з'ясувати думку роботодавців і працівників із критичних аспектів організації та реалізації запобіжних заходів на підприємствах.



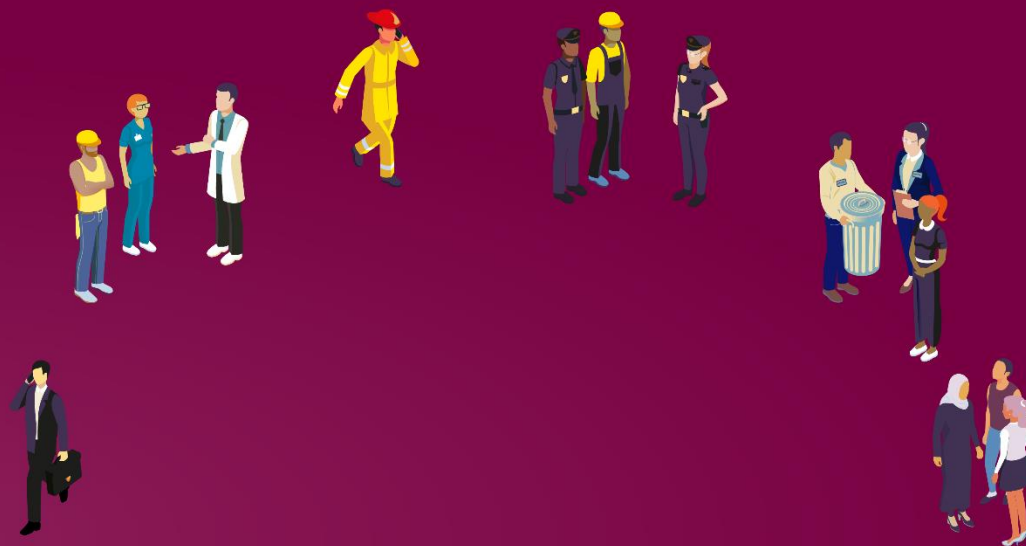
Міжнародна організація роботодавців (МОР) і МОП спільно провели глобальне опитування організацій роботодавців і підприємців (ОРП) з метою вивчити вплив COVID-19 на діяльність підприємств і здійснені заходи реагування на пандемію. Опитування виявило потребу ОРП в додаткових настановах стосовно дистанційної роботи, а також стосовно способів виконання вимог урядів щодо зменшення ризику зараження вірусом на робочому місці.

Міжнародна конфедерація профспілок (МКП) опитала 148 профспілок у 107 країнах із метою зібрати дані про заходи безпеки на роботі та становище працівників під час пандемії. Опитування дозволило виявити недоліки в наданні доступу до безпечних робочих місць і глобальну проблему з забезпеченням засобами індивідуального захисту.



Міжнародна
організація
праці

На рівні підприємства:
співпраця роботодавців і
працівників задля
ефективного управління
БЗР





Ролі роботодавців і працівників: основні права і обов'язки з БЗР

Обов'язки роботодавців

- ▶ Забезпечення (наскільки це є практично здійсненним) **безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів**, які перебувають під їхнім контролем, і **відсутності загрози** здоров'ю з їхнього боку
- ▶ Забезпечення (наскільки це є практично здійсненним) **відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин і агентів**, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів
- ▶ Надання (за потреби) відповідних **ЗІЗ** (безплатно для працівників)
- ▶ Здійснення (за потреби) заходів для уникнення **аварійних ситуацій та нещасних випадків**
- ▶ Забезпечення **консультацій з працівниками та їхніми представниками, їх інформування і підготовку з питань БЗР**

Права і обов'язки працівників

- ▶ Право **залишити** робоче місце у разі, якщо вони мають вагомі підстави вважати, що існує безпосередня і серйозна небезпека для їхнього життя або здоров'я, без неправомірних наслідків
- ▶ Право діставати **належну інформацію та підготовку** з питань БЗР
- ▶ Право **розглядати** всі аспекти БЗР, пов'язані з їхньою роботою, і вимагати консультацій з ними з цих аспектів
- ▶ Обов'язок **співробітничати з роботодавцем** у галузі БЗР (наприклад, дотримуватися інструкцій та процедур із БЗР; правильно користуватися ЗІЗ; повідомляти безпосереднього начальника про небезпечну ситуацію тощо)

Забезпечення співпраці працівників і роботодавців у галузі БЗР

Механізми участі на підприємстві асоціюються з:

- ▶ удосконаленою практикою управління БЗР
- ▶ кращими результатами у сфері БЗР
- ▶ зменшенням частоти нещасних випадків і рівня травматизму
- ▶ підвищенням продуктивності праці

▶ Зменшення кількості інцидентів щодо безпеки на **64%**

▶ Зменшення кількості випадків госпіталізації на **58%**

на підприємствах, які заохочують **взаємодію з працівниками** у процесі впровадження позитивної культури БЗР

Джерело: Harter et al., The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis

▶ **Понад 300 млн.** працівників світу вважають, що вони **не можуть повідомляти про проблеми з БЗР** своїм роботодавцям без страху бути покараними

Джерело: Lloyd's Register Foundation World Risk Poll 2019

Представники працівників із БЗР

Основні функції:

- ▶ представництво працівників у всіх питаннях, що стосуються БЗР;
- ▶ контроль за здійсненням роботодавцями заходів із виконання їхніх обов'язків із БЗР;
- ▶ розгляд питань щодо БЗР, порушених працівниками;
- ▶ вивчення будь-якого потенційного ризику для безпеки та здоров'я працівників, який виникає внаслідок їхньої роботи;
- ▶ звернення до керівництва з заявами з питань, які впливають на безпеку та здоров'я працівників;
- ▶ співробітництво з роботодавцем і надання йому допомоги в усуненні будь-яких ризиків щодо БЗР;
- ▶ сприяння і заохочення співробітництва працівників у галузі БЗР;
- ▶ участь і представництво працівників у процесах ухвалення рішень щодо БЗР;
- ▶ розслідування нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і аварійних ситуацій.

▶ Факти свідчать про позитивний зв'язок між **залученням представників працівників із БЗР** на підприємстві та **покращенням стану БЗР**

Спільні комітети з БЗР

Спільні комітети з БЗР – це **двосторонні органи**, які складаються з рівної кількості представників працівників і роботодавців, створюються на підприємстві та виконують різні функції для **забезпечення співпраці** між роботодавцями та працівниками з тим, щоб створити та підтримувати безпечні й здорові умови праці та стабільне робоче середовище.

Функції, права і повноваження цих комітетів зазвичай схожі з функціями, правами і повноваженнями представників працівників із БЗР, але коло статутних складних завдань у них ширше, ніж у представників працівників, тому що спільні комітети з БЗР мають більше людських ресурсів і можливостей.

У багатьох країнах створення спільних комітетів із БЗР є обов'язковим, але це часто залежить від розміру підприємства. У країнах, де національне законодавство про БЗР не регулює питання спільних комітетів із БЗР, цю функцію можуть виконувати колективні угоди.



Шрі-Ланка: угодою між Спільним форумом об'єднань швейних підприємств (JAAF) і групою профспілок передбачені положення про створення двосторонніх комітетів з охорони здоров'я на швейних фабриках із метою управління ризиками з БЗР, пов'язаними з COVID-19, і покращення безпеки та здоров'я працівників.

Розвиток систем управління БЗР на основі соціального діалогу

Системи управління БЗР – це логічний та корисний інструмент **безперервного покращення** стану БЗР в організації.

Вони включають набір заходів і процесів, які визначають, контролюють і оцінюють зусилля організації з забезпечення безпеки та здоров'я працівників і з дотримання національного законодавства.

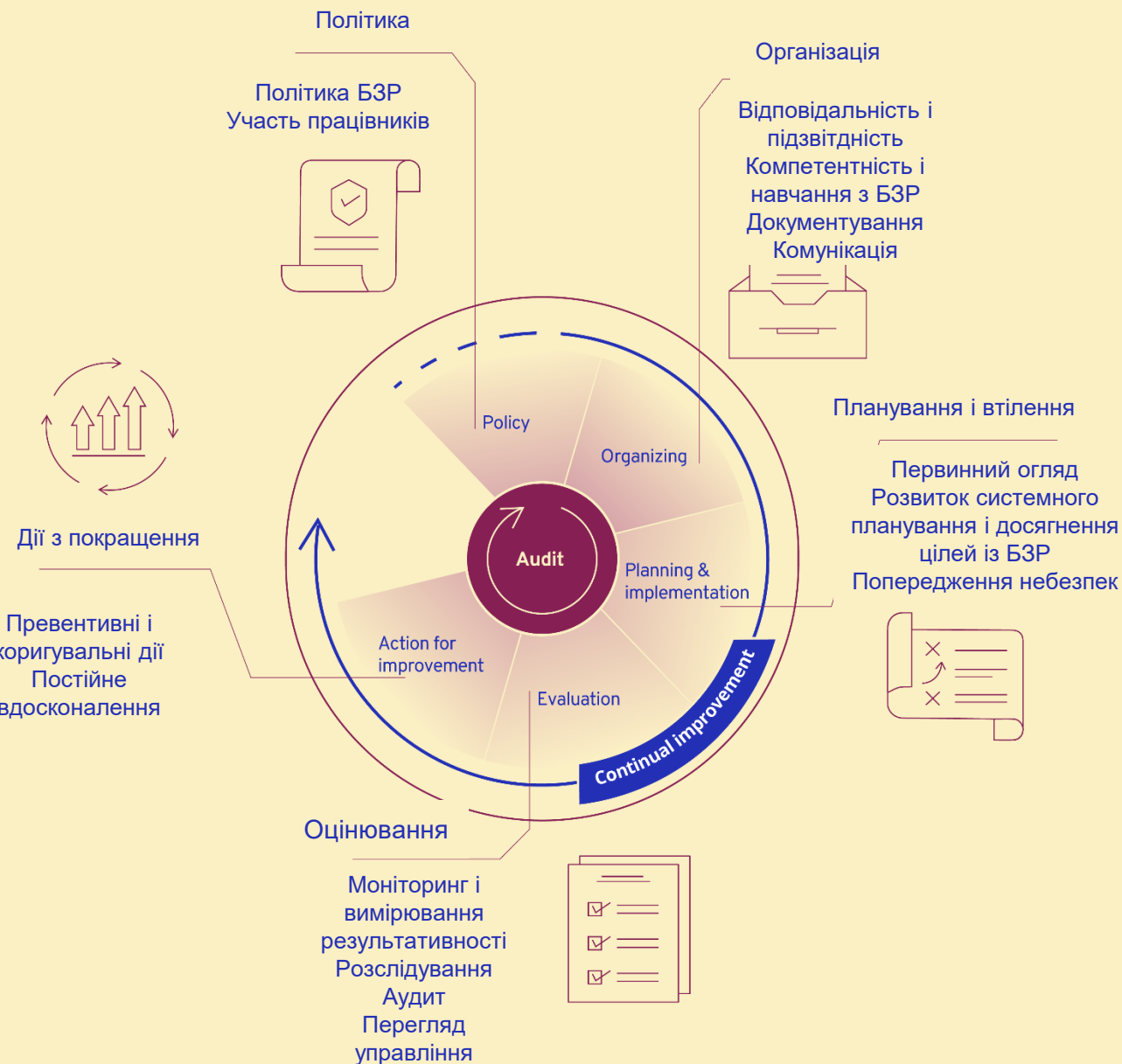
Ключовими елементами їхнього успішного застосування є:

- ▶ **інтеграція** системи управління БЗР у **загальну систему управління діяльністю**
- ▶ забезпечення як **прихильності керівництва**, так і **активної участі працівників** у їхньому спільному впровадженні



Міжнародна
організація
праці

- **Участь працівників** є дуже важливим елементом системи управління БЗР і повинна забезпечуватися на всіх етапах її функціонування
- Роботодавці повинні забезпечити консультування з працівниками та їхніми представниками з БЗР, їх інформування та навчання з усіх аспектів БЗР, пов'язаних з їхньою роботою, зокрема стосовно заходів на випадок надзвичайних ситуацій
- Роботодавці повинні організувати заходи для працівників та їхніх представників із БЗР таким чином, щоб вони мали час і ресурси для активної участі в процесах організації, планування і реалізації, оцінки та дій з удосконалення системи управління БЗР.
- Роботодавець повинен за потреби забезпечити створення і ефективне функціонування комітету з безпеки та здоров'я на роботі й визнання представників працівників із БЗР згідно з національним законодавством і практикою



Створення позитивної культури БЗР

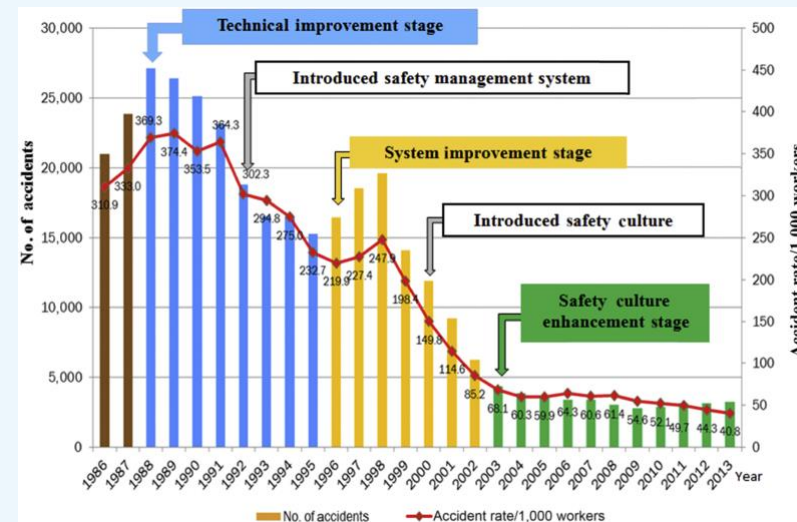
Системи управління БЗР є ефективними **тільки** за умови, що їх супроводжує **позитивна культура БЗР** на підприємстві, де адміністрація і працівники цінують право на безпечне та здорове робоче середовище і беруть активну участь у роботі з досягнення цієї мети.



Спеціальний адміністративний район Китаю Гонконг

Рівень травматизму на роботі та професійних захворювань у цьому регіоні з 1986 до 2013 року знизився завдяки реалізації різних заходів із БЗР.

Технології та системи управління БЗР дозволили досягти значних успіхів у створенні безпечнішого світу, але саме створення і посилення культури безпеки на підприємствах помітно зменшило кількість нещасних випадків.



Позитивна культура БЗР

Відкрите спілкування і діалог між працівниками й роботодавцями, де працівники вільно діляться своїми думками про нещасні випадки та своє занепокоєння.

Лідерство і прихильність до БЗР із боку роботодавців і вищого керівництва.

Основні цінності

1. Соціальна інтеграція
2. Справедливість
3. Довіра
4. Сталість
5. Участь
6. Стійкість і гнучкість
7. Розвиток і зростання

► Вплив на БЗР і результати діяльності підприємств.

Стадії розвитку

Патологічна

▽ Роботодавцям та працівникам байдуже до порушень правил безпеки

Реактивна

▽ Безпека стає важливою тільки після нещасного випадку

Розрахункова

▽ Наявні системи для управління всіма небезпеками

Проактивна

▽ Працівники завчасно уникають проблем для покращення робочого середовища

Генеративна

БЗР закладено у способи роботи та мислення (динамічна культура БЗР)

Залучення працівників до процесу оцінювання ризиків

У рамках управління БЗР роботодавцям слід регулярно проводити оцінювання ризиків, яке повинно включати:

- ▶ виявлення **небезпек**;
- ▶ аналіз відповідних **ризиків**;
- ▶ ужиття розумних і сумірних **заходів для контролю** таких ризиків.

Добре проведене оцінювання ризиків на робочих місцях:

- ▶ сприяє захисту здоров'я і благополуччя працівників;
- ▶ є корисним для підприємств через кращу організацію методів роботи (з можливим підвищенням продуктивності праці).

Роботодавці повинні забезпечити, щоб працівники та (або) їхні представники повною мірою залучалися до процесу оцінювання ризиків, оскільки вони мають корисну інформацію про те, як виконується робота – а це допоможе проводити оцінювання ризиків ретельніше та ефективніше.

Під час пандемії COVID-19 активна **участь працівників та їхніх представників у будь-якому процесі ухвалення рішень** сприяла прийняттю раціональних і доречних рішень щодо протидії новим небезпекам і ризикам, у результаті чого посилилася прихильність до реалізації ухвалених рішень.



Ірландія: Управління охорони здоров'я та безпеки видало настанови, в яких наголосило, наскільки важливо консультуватися з працівниками на кожному етапі реалізації заходів протидії COVID-19 на підприємстві. Воно також підкреслило необхідність призначення Головного представника працівників із питань COVID-19 для надання допомоги у впровадженні та висвітленні заходів протидії COVID-19.

Нерідко необхідність **працювати вдома** спричиняла істотні проблеми з забезпеченням безпечних і здорових умов праці, до чого і роботодавці, і працівники не завжди були готові фізично, розумово або в плані інфраструктури. Регулярне спілкування про проблеми та виклики, що виникли, є дуже важливим для забезпечення співпраці між роботодавцями і людьми, які працюють удома.



Багатонаціональна аерокосмічна компанія (*Mercury Systems*) у період дистанційної роботи, запровадженої через COVID-19, регулярно опитувала своїх працівників, щоб з'ясувати, що турбує працівників, і отримати від них зворотний зв'язок.

Компанія з розроблення програмного забезпечення, розташована у Великій Британії (*Sage*) запровадила інтерактивне анонімне опитування працівників для повідомлення ними їхніх зауважень до планів із БЗР, ухвалених для протидії пандемії COVID-19.



МОП розробила низку матеріалів на допомогу роботодавцям і працівникам в управлінні ризиками з БЗР під час пандемії COVID-19, серед яких такі:

- ▶ Передбачати, готуватися та реагувати на кризи – Інвестуймо зараз у стійкі системи безпеки та здоров'я на роботі (Доповідь до Всесвітнього дня безпеки та здоров'я на роботі, квітень 2021 р.);
- ▶ Профілактика і пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місці: контрольний перелік заходів (квітень 2020 р.);
- ▶ Перед обличчям пандемії: забезпечення безпеки і здоров'я на роботі (Доповідь до Всесвітнього дня безпеки та здоров'я на роботі, квітень 2020 р.);
- ▶ Безпечне повернення до роботи під час пандемії COVID-19. Аналітична записка (травень 2020 р.);
- ▶ Безпечне повернення до роботи: десять пунктів дій (травень 2020 р.);
- ▶ Управління психосоціальними ризиками, пов'язаними з роботою, під час пандемії COVID-19 (червень 2020 р.);
- ▶ Практичний посібник із дистанційної роботи під час та після пандемії COVID-19 (липень 2020 р.);
- ▶ COVID-19 і медичні заклади: контрольний перелік заходів для медичних закладів (липень 2020 р.);
- ▶ Гігієна рук на робочому місці: основний захід запобігання і протидії COVID-19 у контексті безпеки та здоров'я на роботі. Інформаційна записка (вересень 2020 р.);
- ▶ Профілактика й пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на роботі на малих і середніх підприємствах. Контрольний перелік заходів (серпень 2020 р.).

і МОП розробила також ряд галузевих інформаційних матеріалів, де є розділи, присвячені питанням БЗР.



Міжнародна
організація
праці

Посилення соціального діалогу для заохочення БЗР під час і після криз



- ▶ Пандемія COVID-19 наразила всіх людей у світі праці на ризик зараження новітнім коронавірусом, а також на нові ризики, пов'язані з цією надзвичайною ситуацією та новими методами роботи.
- ▶ Реакція країн на пандемію COVID-19 продемонструвала важливість **участі соціальних партнерів** в управлінні БЗР, що сприяє підвищенню якості політики та стратегій і полегшує їхню швидку та ефективну реалізацію (завдяки посиленню співпричетності та прихильності).
- ▶ Соціальні партнери також зіграли ключову роль у забезпеченні **ефективної та скоординованої комунікації та інформування** задля заохочення дотримання нормативно-правових актів і сприяли подальшому здійсненню належних заходів із БЗР на робочих місцях.
- ▶ Співпраця і діалог з **іншими відповідними зацікавленими сторонами**, як-от партнерства з установами охорони здоров'я і екстреними службами з питань, що становлять спільний інтерес, виявилися вкрай важливими для стримування поширення COVID-19 (наприклад, кампанії вакцинації).
- ▶ Ми повинні не забувати цей урок, щоб вийти з цієї кризи і забезпечити готовність до будь-яких майбутніх криз, які можуть на нас чекати, неухильно прагнучи до зменшення ризиків щодо БЗР і запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.

Глобальний заклик до дій задля орієнтованого на людину відновлення від COVID-19, яке є інклюзивним, сталим і стійким (Міжнародна конференція праці, червень 2021 року))

► Чотири цільові сфери:

1. Усеохопне економічне зростання і
зайнятість

2. Захист усіх працівників

3. Універсальний соціальний захист

4. Соціальний діалог

► Визнається, що безпечні та здорові умови праці мають першорядне значення для гідної праці. Країнам пропонується посилити заходи з БЗР шляхом співробітництва з державними установами, приватними підприємствами, роботодавцями, працівниками та їхніми представниками щодо надання спеціалізованих практичних настанов; підтримки управління ризиками; реалізації належних заходів контролю і забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій; заходів із запобігання новим спалахам інфекції або іншим професійним ризикам; дотримання заходів з охорони здоров'я та інших норм і правил, пов'язаних із COVID-19.

► Визнається роль, яку соціальний діалог, як двосторонній, так і тристоронній, зіграв у оперативному реагуванні на пандемію COVID-19 у багатьох країнах і галузях, а також його важливість для підтримки досягнення передбачених результатів.



Міжнародна
організація
праці

► Дякуємо за увагу

www.ilo.org/safeday

