

▶ Передбачати, готуватися та реагувати на кризи

Інвестуймо зараз
у стійкі системи БЗР



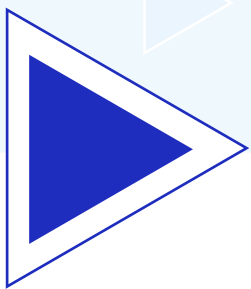
Всесвітній день безпеки та здоров'я на роботі 2021

Стислий виклад доповіді



Пандемія COVID-19 спричинила істотний вплив майже на кожний аспект світу праці — від безпосередньої загрози інфікування до масштабних втрат робочих місць у ключових галузях, закриття підприємств, обмежень мобільності та авіаперельотів, локдаунів, закриття шкіл та наслідків для глобальних виробничо-збутових ланцюжків. Ці стрімкі зміни, що стали реакцією на пандемію, призвели до високих рівнів безробіття, втрати робочого часу і закриття підприємств, а також ненадійності зайнятості багатьох працівників. Особливо вразливими до ризиків щодо безпеки та здоров'я на роботі (БЗР) під час кризи стали неформальні працівники та підприємства, оскільки вони позбавлені достатнього захисту.

Пандемія COVID-19: глобальний виклик для безпеки та здоров'я на роботі



Пандемія наразила всіх працівників та інших людей у світі праці на небезпеку інфікування новітнім коронавірусом. Особливого ризику зазнають працівники таких галузей, як екстрені служби, охорона здоров'я і соціальна робота. Робочі місця у закритих приміщеннях, де працівники перебувають у безпосередній близькості одне від одного, зокрема взаємодіючи в процесі роботи, спільне житло і транспорт в деяких випадках стали джерелами спалахів вірусу. Це можна пояснити складністю дотримання фізичної дистанції всередині приміщень і поганою вентиляцією.

На додаток до ризику інфікування новітнім коронавірусом працівники всіх галузей стикнулися з іншими небезпеками, що виникли під час пандемії, як-от спричинений роботою стрес та насильство й домагання. Нові методи роботи та процедури, запроваджені з метою приборкання поширення вірусу, також можуть спричиняти нові ризики щодо БЗР, зокрема хімічні, ергономічні та психосоціальні небезпеки.

до **20-30%** ВИПАДКІВ COVID-19

у деяких країнах можна пояснити контактами на робочому місці¹

Загалом у світі

136 млн

працівників галузі охорони здоров'я та соціальної роботи зазнають серйозного ризику інфікування COVID-19 на робочому місці²

7 000 смертей³ медичних працівників

можна віднести на рахунок COVID-19 у різних країнах світу

14% УСІХ ВИПАДКІВ ІНФІКУВАННЯ В СВІТІ

мали місце серед медичних працівників⁴

кожен **5-й** МЕДИЧНИЙ ПРАЦІВНИК У СВІТІ

повідомив про наявність симптомів депресії та тривоги під час пандемії⁵

Закриті робочі середовища¹

у **18,7** разів

ПІДВИЩУЮТЬ ІМОВІРНІСТЬ ПЕРЕДАЧІ ВІРУСУ

порівняно з відкритими середовищами

65% ОБСТЕЖЕНИХ ПІДПРИЄМСТВ

повідомили, що в умовах дистанційної роботи моральний дух працівників підтримувати важко



► Вирішальна роль міжнародних трудових норм у реагуванні на кризу, спричинену COVID-19

Міжнародні трудові норми (МТН) містять конкретні настанови щодо забезпечення гідної праці та захисту безпеки та здоров'я працівників в умовах реагування на кризи.

У **Рекомендації 2017 року про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру і потенціалу протидії (№ 205)** окреслено стратегічний підхід до реагування на кризи на основі **соціального діалогу**. У рекомендації висвітлено важливість сприяння **безпечним і гідним умовам праці** та підкреслено необхідність розбудови потенціалу протидії з метою попередження криз та їхніх несприятливих наслідків, зменшення їхніх масштабів та забезпечення готовності до них, що потребує виявлення, оцінювання ризиків та управління ними.

У контексті COVID-19 слід зазначити, що у МТН є ряд актуальних положень, які захищають безпеку та здоров'я працівників широкого кола галузей та родів діяльності.

Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Рекомендація № 164, що її супроводжує, передбачають прийняття погодженої національної політики у сфері БЗР, а також ужиття урядами й на підприємствах заходів із сприяння безпеці та здоров'ю і покращення умов праці. У них також визначені **основні права і обов'язки** працівників та роботодавців у сфері БЗР, які мають важливе значення у попередженні та ослабленні несприятливих наслідків таких пандемій, як пандемія COVID-19, для безпеки та здоров'я на роботі.

Основні права і обов'язки щодо БЗР, застосовні в умовах COVID-19

РОБОТОДАВЦІ	ПРАЦІВНИКИ ТА ЇХНІ ПРЕДСТАВНИКИ
► Наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечувати безпечність робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутність загрози здоров'ю з їхнього боку (Конвенція № 155, ст. 16(1,2)). ► Надавати у необхідних випадках працівникам відповідні засоби захисту (Конвенція № 155, ст. 16(3)), причому безплатно (Рекомендація № 164, п. 10(e)). ► Передбачувати у необхідних випадках заходи для вирішення питань, пов'язаних із виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків (Конвенція № 155, ст. 18). ► Забезпечувати консультації з працівниками та їхніми представниками, їх інформування і підготовку з питань БЗР (Конвенція № 155, ст. 19(c-d)).	► Отримувати достатню інформацію та підготовку з питань БЗР (Конвенція № 155, ст. 19(c-d)). ► Залишати робоче місце в разі ситуації, яку вони мають достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя або здоров'я, без неправомірних наслідків (Конвенція № 155, ст. 13). ► Брати участь у консультаціях із роботодавцем і співпрацювати у сфері БЗР (Конвенція № 155, ст. 19(a,b,e)). ► Виявляти розумне піклування про свою власну безпеку та безпеку інших осіб, які можуть бути наражені на загрозу внаслідок їхньої дії або бездіяльності під час роботи (Рекомендація № 164, п. 16(a)). ► Дотримуватися інструкцій з БЗР (Рекомендація № 164, п. 16 (b)). ► Правильно користуватися пристроями з техніки безпеки та захисними засобами (Рекомендація № 164, п. 16(c)). ► Повідомляти про будь-яку небезпечну ситуацію, нещасний випадок або травму (Рекомендація № 164, п. 16 (d,e)).

Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161) і Рекомендація № 171, що її супроводжує, передбачають створення служб здоров'я на роботі, на які покладено в основному профілактичні функції й які відповідають за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві щодо способів підтримання безпечного і здорового робочого середовища. У часи таких криз, як пандемія COVID-19, ці служби допомагають забезпечити безперервність діяльності підприємств, захищаючи при цьому здоров'я працівників, оскільки вони розуміють унікальні потреби та ризики, з якими стикаються працівники.

Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), і Рекомендація № 197, що її супроводжує, спрямовані на сприяння розвитку національної культури профілактики в сфері безпеки та здоров'я на роботі шляхом створення потужної **національної системи БЗР**. Побудова стійких національних систем БЗР має велике значення для протидії таких криз, як COVID-19, які спалахують без попередження, створюють нові ризики для працівників і загострюють існуючі ризики.

Інвестиції у БЗР, як на рівні реалізації програм, так і у фінансовому аспекті, сприяють створенню потужної системи БЗР на національному рівні — системи, готової реагувати на такі кризи, як COVID-19, масштабні промислові аварії – такі як вибух у Бейруті, — стихійні лиха та інші непередбачені виклики.

©Marcel Crozet / ILO

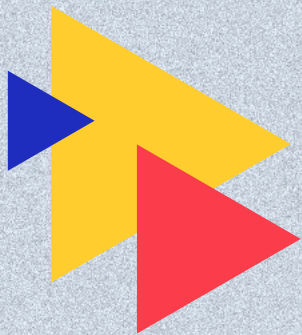


► Зміцнення національних систем БЗР для ефективного реагування на кризи й надзвичайні ситуації

Стикнувшись із безпрецедентною надзвичайною ситуацією в галузі охорони здоров'я населення, уряди мусили вжити оперативних заходів для приборкання поширення вірусу, зокрема прийняти нові нормативні акти, поширити інформацію про пандемію та заходи захисту і організувати здійснення невідкладних кроків за допомогою соціального діалогу з роботодавцями та працівниками. Хоча головну відповідальність за запобігання поширенню коронавірусу або інших криз у галузі охорони здоров'я населення несуть загальні системи охорони здоров'я, критично важливу роль у реагуванні на надзвичайні ситуації відіграють дії суб'єктів світу праці, особливо у сфері БЗР. Ця криза висвітлила потребу в потужній та стійкій системі БЗР, яка може зміцнювати свій потенціал для реагування на надзвичайні ситуації в майбутньому та викликані ними проблеми і захищати безпеку та здоров'я працівників – підтримуючи при цьому виживання і безперервність діяльності підприємств.

Основні елементи національної системи БЗР згруповані у шість основних блоків: національна правова база у сфері БЗР; національні інституційні рамки БЗР; служби здоров'я на роботі; інформація, консультаційні послуги та професійна підготовка з питань БЗР; збирання даних і дослідження у сфері БЗР; механізми зміцнення систем управління БЗР на рівні підприємства з метою запобігання ризикам у сфері БЗР та реагування на них.





Національна політика і правова база у сфері БЗР

Потужна політика і правова база у сфері БЗР, доповнена узгодженими та своєчасними настановами, може сприяти запровадженню ефективної та дієвої стратегії забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій та реагування на них, яка захищатиме безпеку та здоров'я працівників і підвищить шанси на відновлення або забезпечення безперервності діяльності підприємств.

Пандемія COVID-19 підкреслила необхідність правової бази у сфері БЗР, яка має всеосяжний характер, визначає основні права і обов'язки, охоплює всіх працівників та враховує всі ризики, що стосуються БЗР. Крім того, вона повинна бути функціональною та чуткою, дозволяючи вживати оперативних і належних заходів реагування у непередбачених умовах і зменшувати ризики в сфері БЗР — як нові, так і існуючі.

У багатьох країнах прийнято нові нормативні акти, аби зменшити поширення вірусу у робочих середовищах, що враховують конкретні потреби і умови різних галузей, з детальними процедурами та протоколами запобігання випадкам COVID-19 на робочому місці та реагування на них — включно з тимчасовим закриттям підприємств, запровадженням вимог щодо фізичного дистанціювання, переходом на режим надомної роботи, забезпеченням безпеки поїздок на роботу і з роботи, наданням заходів індивідуального захисту (ЗІЗ) тощо.



Запровадження керівних принципів організації праці в Республіці Корея

Оприлюднені раніше дані щодо пандемії COVID-19 у Республіці Корея засвідчили, що близько 15,7 відсотка випадків COVID-19 пов'язані з роботою. Уряд відреагував на безпрецедентну кризу в галузі охорони здоров'я населення розробленням керівних принципів організації праці, передбачивши у них, зокрема, запровадження фізичного дистанціювання, гнучкі графіки роботи, завчасне тестування працівників і дезінфекція підприємств. У цьому всеосяжному керівному документі враховано досвід, набутий під час спалаху близькосхідного респіраторного синдрому (MERS) у 2015 році, та передбачено такі елементи, як ізоляція і карантин, соціальна дистанція, локалізація, гігієна, відпустки через хворобу та гнучкий режим роботи. Завдяки запровадженню цих правил було зафіксовано дуже мало випадків інфікування на робочому місці — навіть у таких галузях, як переробна промисловість.

Визнання COVID-19 нещасним випадком на роботі та (або) професійним захворюванням

Те, чи може COVID-19 визнаватися професійною травмою (професійним захворюванням або нещасним випадком на роботі), і спосіб доведення цьогоⁱ визначаються у національній правовій базі. Крім того, оскільки COVID-19 часто передається шляхом локального поширення, вкрай важливо встановити чіткі критерії оцінювання, які дозволяють установити, чи можна вважати випадок COVID-19 професійним захворюванням.ⁱⁱ

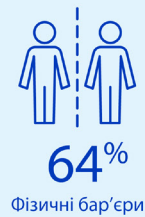
Наразі декілька країн дозволяють визнати COVID-19 нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням медичних працівників або працівників екстрених служб.ⁱⁱⁱ У деяких інших країнах це передбачено й для осіб, працюючих у службах, що вважаються важливими для забезпечення життєдіяльності.^{iv} Низка країн вирішила розширити таке визнання, не обмежуючи його конкретними галузями чи родами занять.^v

- i Приклади різних підходів наведені у базі даних МОП [National Qualification of a work-related infection of COVID-19](#) (Кваліфікація інфікування COVID-19 на роботі в різних країнах) та на веб-сторінці ISSA [Can COVID-19 be considered an occupational disease](#) (Чи можна вважати COVID-19 професійним захворюванням?).
- ii Декілька норм МОП надають державам підстави, що дозволяють вважати COVID-19 професійною травмою. У Протоколі 2002 р. до Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) «професійне захворювання» визначено як будь-яке захворювання, отримане у результаті впливу факторів ризику, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Згідно з Конвенцією 1964 р. про допомоги у випадках виробничого травматизму (№ 121) (таблиця I, зі змінами, внесеними у 1980 р.), інфекційні захворювання можуть вважатися професійними, якщо вони виникли на роботі з підвищеним ризиком зараження, як-от робота в галузі охорони здоров'я, робота в лабораторіях або будь-яка інша робота з підвищеним ризиком зараження. Рекомендація 2002 року про перелік професійних захворювань (№ 194, зі змінами, внесеними у 2010 р.) дозволяє визнавати захворювання, спричинені біологічними речовинами, застосовуваними на роботі, а також, що загальні захворювання органів дихання, не зазначені у переліку, професійними, якщо може бути встановлено — науковим шляхом або методами, відповідними до національних умов і національної практики, — прямий зв'язок між впливом факторів ризику в результаті трудової діяльності та захворюванням чи захворюваннями, які виникли у працівника.
- iii У деяких випадках медичні працівники або працівники екстрених служб, які заразилися COVID-19 на робочому місці, вже підпадали під дію чинного законодавства: наприклад, у Туреччині (див. Уряд Туреччини, Закон про соціальне страхування і загальне медичне страхування, № 5510 від 31 березня 2006 р.) та Бельгії (див. FEDRIS: *Maladies professionnelles*, FAQ COVID-19, доступно за посиланням <https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19>) ; в інших держава-членах МОП були прийняті нові нормативні акти, якими було включено COVID-19 — наприклад, у Колумбії (див. Ministerio del Trabajo, Decreto 676 de 2020, 19 травня 2020 р.).
- iv Наприклад, в Аргентині (див. Уряд Аргентини, Указ № 367/2020).
- v Наприклад, в Італії COVID-19 визнано професійною травмою для всіх працівників (див. Decreto legge від 17 березня 2020 р.); в Іспанії — для будь-якої особи, постраждалої в ході роботи, з точки зору тимчасової непрацездатності (див. Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública); у Данії — для будь-якого працівника, який дістав COVID-19 у такий спосіб, що передбачає імовірність контакту з вірусом у зв'язку з роботою (див. Ius Laboris, 14 травня 2020 р.).

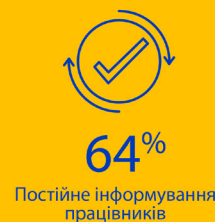
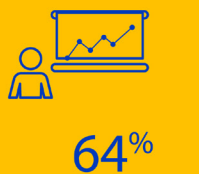
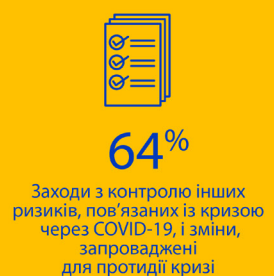
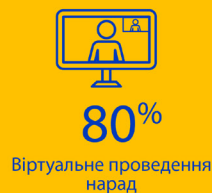
Обстеження у рамках Мережі експертів із БЗР групи Великої двадцятки: основні заходи, запроваджені для забезпечення БЗР працівників в умовах COVID-19

Мережа експертів із БЗР Групи Великої двадцятки^{vi} у співпраці з МОП провела обстеження у 12 країнах, зокрема в Аргентині, Австралії, Китаї, Франції, Німеччині, Індонезії, Італії, Японії, Росії, Іспанії, Туреччині та Великобританії (G20 OSH Experts Network, 2021). Обстеження показало, як країни реагують на пандемію і яких заходів вони вживають для вповільнення поширення вірусу в сфері праці.

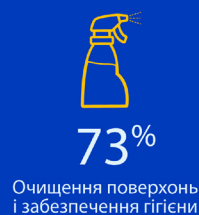
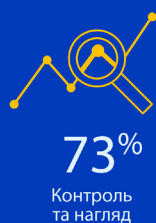
ТЕХНІЧНІ ЗАХОДИ



ОРГАНІЗАЦІЙНІ/ АДМІНІСТРАТИВНІ ЗАХОДИ



ІНШІ ЗАХОДИ



^{vi} Мережа експертів із БЗР Групи Великої двадцятки була створена у 2015 році з метою полегшення обміну знаннями та досвідом між країнами цієї групи, вирішення глобальних стратегічних і технічних проблем, а також пошуку рішень на основі співпраці й надання доступу до інформації та експертних кадрів мережі. Повний текст публікації, в якій розглядаються результати цього обстеження, можна знайти за [посиланням](#)

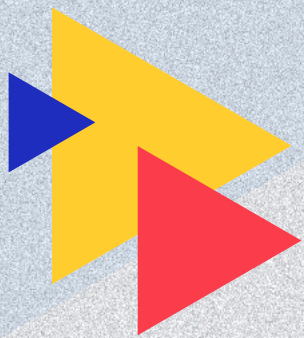


Були також розроблені **спеціальні нормативні акти й керівні матеріали для запобігання і мінімізації інших супутніх ризиків**, таких як **ергономічні, хімічні або психосоціальні ризики**, що можуть виникати внаслідок заходів протидії COVID-19 і нових робочих процесів та режимів, запроваджених із метою запобігти зараженню. Наприклад, у керівних принципах управління в умовах COVID-19, прийнятих Урядом Малайзії, підкреслено необхідність проведення обстежень психічного здоров'я працівників поряд із реалізацією ефективних стратегій зниження ризиків. Уряд Чилі в рамках реагування на пандемію прийняв законодавчий акт щодо дистанційної роботи⁸, в якому зазначено права працівників, питання стресу та психічного здоров'я, режим робочого часу і право на роз'єднання⁹.

Через підвищений ризик фізичного і психологічного **насильства та домагань** — особливо щодо медичних працівників — багато країн запровадили політичні інструменти й нормативні акти з метою запобігти таким діям. Наприклад, в Індії видано декрет, згідно з яким фізичне насильство щодо медичних працівників і персоналу екстрених служб вважається злочином, який карається позбавленням волі на строк до семи років¹⁰. В Алжирі у липні 2020 року були внесені зміни до кримінального кодексу, які забезпечують захист медичних працівників від словесних і фізичних нападів; за такі дії правопорушники караються позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років¹¹.

Нарешті, важливо **забезпечити дотримання** всіх цих нормативних актів із питань БЗР. Криза, спричинена COVID-19, висвітлює необхідність зміцнення і посилення систем інспекції праці, щоб забезпечити можливість їх адаптації для реагування на ці нові виклики. Наприклад, у березні 2020 року Департамент інспекції праці Іспанії створив окремий управлінський підрозділ для протидії впливові COVID-19 у сфері праці. Мета цього підрозділу — посилити превентивні заходи, захищаючи індивідуальні й колективні права працівників, які в період пандемії можуть ігноруватися або обмежуватися.¹²

На додаток до інспекції праці існують **інші механізми**, що можуть сприяти дотриманню норм БЗР, як-от консультаційні послуги, кодекси поведінки, вимоги договорів, інформаційно-роз'яснювальні заходи та стимулювання роботодавців¹³. Наприклад, на Філіппінах уряд запровадив «Премію за реагування на COVID-19», яку вручатимуть роботодавцям, які успішно зупиняють поширення вірусу на своїх підприємствах шляхом реалізації стратегій та програм у сфері БЗР.¹⁴ Критерії присудження цієї премії були взяті з публікації МОП «Профілактика і пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місці. Контрольний перелік заходів»¹⁵.



Національні інституційні рамки БЗР

Криза, спричинена COVID-19, чітко продемонструвала потребу в міцних національних інституційних рамках БЗР.

Оскільки підприємства можуть стати джерелом розповсюдження вірусу, проблеми в сфері БЗР слід розглядати в рамках реагування на кризу на національному рівні — отже, **компетентний орган з питань БЗР** повинен бути завчасно залучений до обговорення цього питання. Наявність національного органу з питань БЗР, який забезпечує керівництво в часи кризи і користується при цьому загальною довірою, є запорукою вироблення більш скоординованих і оперативних заходів реагування у ситуації, що швидко розгортається і змінюється.

Національні інституційні рамки БЗР повинні включати механізми забезпечення соціального діалогу з питань БЗР, оскільки досягнення консенсусу на основі тристороннього підходу прокладає шлях до більш ефективної реалізації заходів, навіть якщо вони є складними. Одним із поширених механізмів, розроблених країнами з метою гарантованої участі працівників і роботодавців у процесі управління сферою БЗР, є **національний тристоронній консультативний орган із питань БЗР**, у якому представлені всі або майже всі задіяні міністерства, установи й соціальні партнери. Такий орган повинен бути задіяний у прийнятті рішень на національному рівні, зокрема у випуску інструкцій чи настанов щодо пом'якшення впливу COVID-19.

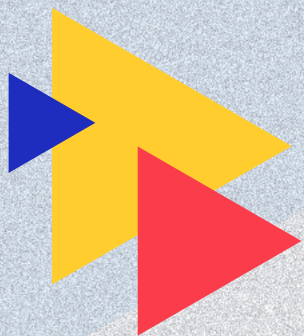


Австралія: Національна координаційна комісія з питань COVID-19, Робоча група з соціально-трудова відносин

В Австралії у квітні 2020 року, Національна координаційна комісія з питань COVID-19 створила Робочу групу з соціально-трудова відносин, маючи на меті підтримувати безпечні та здорові робочі середовища під час пандемії¹⁶. До складу Робочої групи ввійшли експерти з питань охорони здоров'я і праці, а також представники роботодавців і працівників. Серед головних зацікавлених сторін були Управління безпеки праці, Міністерство охорони здоров'я, Група національного рівня з питань трудових відносин, зайнятості та безпеки й Комісія з питань справедливої зайнятості.

Працюючи в координації з Управлінням безпеки праці та місцевими органами влади, Робоча група розробляє керівні документи щодо безпечних робочих місць у цілому ряді галузей, забезпечує інформування працівників і роботодавців про ризики для здоров'я і безпеки та розробляє безпечні практичні методи роботи в міру виникнення нових проблем у галузі охорони здоров'я¹⁷.

Національна система БЗР спрямована в основному на сприяння безперервному покращенню стану БЗР з метою запобігання професійним травмам, професійним захворюванням і смерті на роботі. Проте, вона повинна також **співпрацювати з відповідними системами страхування або соціального забезпечення**, які охоплюють випадки травматизму та захворювань і виплачують грошові допомоги чи компенсацію.



Служби здоров'я на роботі

Пандемія COVID-19 виявила як ніколи нагальну потребу в службах здоров'я на роботі^{vii}, які повинні слугувати сполучною ланкою між охороною здоров'я населення і робочими місцями. Особливо важливу роль ці служби грають у галузі охорони здоров'я, де підтримання здоров'я і безпеки працівників є вирішальним фактором для забезпечення безперервного надання послуг населенню.

vii. Служби здоров'я на роботі можна визначити як служби, на які покладено в основному профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавців, працівників і їхніх представників на підприємстві з питань: а) вимог щодо створення й підтримання безпечного та здорового робочого середовища, яке сприятиме оптимальному фізичному й психічному здоров'ю у зв'язку з трудовим процесом; б) пристосування робочих процесів до здатностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психологічного здоров'я (див. Конвенцію 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161), ст. 1(а)).

Служби здоров'я на роботі можуть створюватися самими підприємствами, державними органами, органами соціального забезпечення, будь-якими іншими уповноваженими органами або одночасно кількома такими органами чи установами. Служба може створюватися для одного окремого підприємства або як спільна для декількох підприємств.

Одна з украй важливих функцій, що їх відіграють служби здоров'я на роботі, полягає у консультуванні роботодавців щодо проведення оцінки ризиків і вжиття профілактичних заходів, обґрунтуванні відповідних правил і заходів на рівні підприємства, нагляді за робочим середовищем, спостереженням за станом здоров'я працівників і наданні першої допомоги. Отже, вони мають великий потенціал для того, щоб реагувати на загрози здоров'ю на робочих місцях, тому що вони вже добре обізнані з конкретними небезпеками, що загрожують працівникам у відповідній галузі, та з новими ризиками, які можуть виникати через кризу.

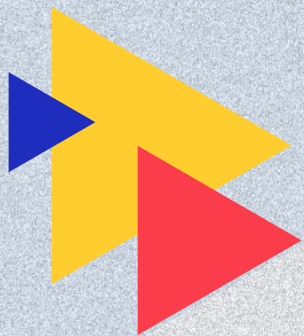
В умовах пандемії COVID-19 на служби здоров'я на роботі часто покладалася — у рамках їхніх функцій з нагляду за станом здоров'я працівників і надання першої та невідкладної медичної допомоги — відповідальність за відстеження підтверджених випадків захворювання і осіб із підозрою на нього, виявлення потенційного зараження, надання працівникам указівок щодо карантину, повідомлення органів охорони здоров'я і соціального забезпечення про результати своєї роботи. Наприклад, служби здоров'я на роботі в Об'єднаних Арабських Еміратах під час пандемії забезпечили функціонування системи комплексного нагляду, яка передбачає поточний контроль за станом здоров'я, тестування, консультування на засадах телемедицини і надання рекомендацій щодо доречних термінів карантину. Крім того, у рамках надання допомоги керівництву підприємств вони здійснювали ефективний контроль за станом здоров'я всього персоналу в цілому¹⁸.

Один з обов'язків служб здоров'я на роботі — надання рекомендацій, які полегшують пристосування робочих процесів до працівників і сприяють захисту вразливих груп працівників. У контексті пандемії COVID-19 це полягало в оптимізації роботи відповідно до стану здоров'я працівника та інших відомих факторів ризику (як-от вік, етнічне походження, індекс маси тіла). Наприклад, у Великобританії¹⁹, Франції²⁰ та Новій Зеландії²¹ лікарі-профпатологи у співпраці з роботодавцями оцінювали сприйнятливість працівників до COVID-19 — або у зв'язку з їхньою роботою, або через уже наявні в них захворювання. Вони прагнули знайти рішення для необхідного зменшення ризиків, як, наприклад, ізольовані офіси, режим дистанційної роботи та використання ЗІЗ.

Служби здоров'я на роботі можуть також надавати медичні послуги лікувального і загального характеру, що включають профілактику і лікування непрофесійних захворювань та інші відповідні послуги первинної медико-санітарної допомоги.^{viii} Ця додаткова загальна медична допомога у важкодоступних районах і важкодоступним категоріям населення може мати особливо важливе значення в таких надзвичайних ситуаціях, як криза, викликана COVID-19, коли багато установ галузі охорони здоров'я опинилися під колосальним тиском.

^{viii} Рекомендація 1985 року щодо служб здоров'я на роботі (№ 171) заохочує надання лікувальних і загальних медичних послуг службами здоров'я на роботі, які могли б, у можливих і доречних випадках, також проводити імунізацію від біологічних небезпек у робочому середовищі, брати участь у кампаніях, спрямованих на захист здоров'я працівників; співпрацювати з органами охорони здоров'я в рамках програм охорони здоров'я населення.





Інформація, консультаційні послуги та професійна підготовка з питань БЗР

Інформаційні та консультційні служби з питань БЗР є передумовою нормального функціонування систем БЗР, тому що вони надають працівникам і роботодавцям життєво важливу актуальну інформацію про існуючі та нові вимоги БЗР у процесі повсякденної роботи та в умовах надзвичайних ситуацій.



Національні органи та відомства у сфері БЗР відіграють провідну роль у поширенні інформації про пандемію, створюючи спеціальні веб-сайти та розробляючи матеріали для різних галузей, які можна легко відтворити для розповсюдження серед працівників або розмістити на підприємствах. Особливо важливими такі ініціативи є для мікро-, малих і середніх підприємств (ММСП), які не мають власних кадрів і можливостей для самостійної розробки цих матеріалів. Наприклад, у Колумбії Рада з безпеки (*Consejo Colombiano de Seguridad, CCS*) видала низку технічних довідкових документів із питань БЗР і COVID-19, головними темами яких є рекомендації для галузей і стримування поширення COVID-19 на робочих місцях²².

Соціальні партнери в багатьох країнах також активно співпрацюють з урядами та підтримують свої членські організації у вжитті на робочих місцях належних заходів із профілактики та стримування поширення COVID-19. Наприклад, Загальна конфедерація підприємств Кот-д'Івуара випустила плакати з символами й фактами щодо профілактики передачі COVID-19 на робочих місцях²³. Інтернаціонал працівників будівництва і деревообробки (BWI) розробив посібник для профспілок із питань охорони здоров'я і безпеки під час пандемії, зокрема щодо процедур оцінювання ризиків, із детальною інформацією про COVID-19, використання ЗІЗ, практичних методів прибирання і дезінфікування²⁴.

Інформаційно-роз'яснювальні кампанії на ключові теми також грають важливу роль у сприянні забезпеченню БЗР. У випадку COVID-19 проводяться інформаційні кампанії на такі теми, як ризик передачі вірусу серед працівників життєво важливих видів діяльності та збільшення масштабів насильства і домагань, зокрема домашнього насильства, через те, що працівникам доводиться залишатися вдома.

Ще один важливий компонент реагування на кризу — **професійна підготовка з БЗР**, оскільки працівники повинні знати, як застосовувати нові методи та процедури, з якими вони стикаються, та дотримуватися їх. Навчальні плани з питань БЗР зазнали змін, спрямованих на те, щоб урахувати нові ризики, наприклад щодо запобігання передачі вірусу, реалізації заходів адміністративно-технічного контролю з метою приборкання поширення вірусу та відвернення психосоціальних наслідків через зміну умов праці. Наприклад, Уряд ПАР вимагає, щоб усі працівники, які повертаються до робочих приміщень, проходили навчання з питань COVID-19 та БЗР²⁵.

Крім того, враховуючи, що різні галузі стикаються з різними ризиками та вимагають різних стратегій зменшення цих ризиків, дуже важливе значення має також професійна підготовка з урахуванням галузевої специфіки.



Збирання даних і дослідження у сфері БЗР

Збирання даних та інформації з БЗР, а також запровадження систем повідомлення дозволяють владі та підприємствам приймати обґрунтовані рішення щодо політики в галузі БЗР і відповідним чином реагувати — особливо у тих ситуаціях, коли ризики ще невідомі.

Збирання і використання достовірних даних у сфері БЗР є вкрай важливим для розроблення обґрунтованої політики, законів і нормативних актів, стратегій та інших інструментів у цій царині.

Усеосяжна та ефективна система збирання і аналізу інформації повинна включати належні механізми та структури для обліку нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них. Такі системи повинні мати достатній дослідницький потенціал для того, щоб виявляти нові ризики та ризики, що виникають, а також превентивні засоби для запобігання цим ризикам. Якщо країни володіють таким потенціалом, вони можуть миттєво переорієнтовувати дослідницько-аналітичну роботу на поточні потреби. Це передбачає, зокрема, надання директивним органам настанов у періоди криз у галузі охорони здоров'я, таких як пандемія COVID-19, на основі збирання даних і вироблення науково-обґрунтованої інформації.

У більшості країн **повідомлення про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання** є незаперечним обов'язком підприємств. У країнах, де коронавірусна хвороба визнана травмою на роботі (нещасним випадком або професійним захворюванням), про неї слід повідомляти згідно з цими нормативними актами. Отже, зрозуміло, що ефективна система реєстрації та повідомлення є особливо важливою та корисною в таких надзвичайних ситуаціях, тому що вона дозволяє збирати точні дані та якнайшвидше виявляти спалахи вірусу.

Щоб сприяти дотриманню таких вимог щодо повідомлення, органам БЗР та іншим відповідальним органам, у співробітництві з соціальними партнерами, необхідно інформувати роботодавців і працівників про їхні обов'язки щодо повідомлення і реєстрації. Наприклад, у Північній Ірландії (Сполучене Королівство) Управління з питань охорони здоров'я та безпеки складає перелік критеріїв, якими роботодавці мають керуватися під час повідомлення органам влади про випадок COVID-19 або небезпечну подію²⁶.

Статистика інспекції праці також може містити достовірні дані про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, дотримання вимог щодо БЗР та інші питання, пов'язані з БЗР.^{ix}

Можуть проводитися **опитування** з критично важливих аспектів організації та реалізації запобіжних заходів на підприємствах, як загальні, так і по галузях.



Дослідження на тему обізнаності й сприйняття COVID-19 медичними працівниками в Афганістані²⁷

У ході дослідження, проведеного у восьми провінціях **Афганістану**, вивчалися ставлення, обізнаність і знання про коронавірус 213 медичних працівників. Крім того, працівників запитували про те, яку підготовку вони проходять (якщо взагалі вона забезпечується) і які види стратегій профілактики реалізуються у них на роботі. Варто зазначити, що 55 відсотків респондентів відповіли, що не проходили ніякого навчання з користування ЗІЗ, а у деяких працівників мали місце прогалини у знаннях стосовно передачі коронавірусу. Працівники розповідали про різні профілактичні заходи, як-от дотримання гігієни, фізичне дистанціювання та різні види ЗІЗ. У багатьох випадках мав місце дефіцит захисних масок N-95 і недостатнє забезпечення ЗІЗ, яких вистачало лише на три-чотири тижні.

ix МОП опублікувала два доповняльні порадики зі збирання, тлумачення та оприлюднення даних щодо інспекції праці: *Guide on the Harmonization of Labour Inspection Statistics and Collection* [Порадник з узгодження та збирання статистичних даних щодо інспекції праці] (2016 р.), та *Use of Labour Inspection Statistics — A short guide* [Використання статистики інспекції праці. Стислий порадики] (2017 р.).

Соціальні партнери можуть також збирати дані про ставлення і досвід своїх членських організацій. Наприклад, глобальне опитування, проведене Глобальною спілкою UNI, передбачало вивчення заходів реагування на COVID-19 і досвіду профспілок усього світу. Понад 60 відсотків респондентів зазначили, що відчувають дефіцит ЗІЗ і дезінфікуючих засобів²⁸. Інші учасники опитування вказували також на труднощі з реалізацією «права на від'єднання» в умовах дистанційної роботи або тимчасового карантину. Міжнародна організація роботодавців (IOE) провела спільно з МОП обстеження, мета якого полягала у вивченні проблем, створених коронавірусом для підприємств, впливу COVID-19 на них та вжитих ними заходів реагування²⁹. МКП провела опитування 148 профспілок 107 країн, збираючи дані про досвід роботи працівників у період пандемії і вивчаючи питання доступу до безпечних робочих місць та інших засобів, зокрема ЗІЗ³⁰.

У багатьох випадках необхідно проводити **дослідження**, щоб достовірніше встановити реальну картину в ситуаціях, де наявні джерела інформації не надають достатніх даних.

У більшості промислово розвинених держав є національний інститут або аналогічна йому структура, однією з основних функцій якої є надання послуг із проведення досліджень, професійної підготовки, інформування та консультацій у сфері БЗР. Якщо такої установи немає, вищезгадані послуги можуть надаватися дослідницькими підрозділами університетів, органами соціального забезпечення, національними системами охорони здоров'я, державними органами безпеки та здоров'я на роботі або приватними консультантами, на основі консультацій з працівниками та їхніми представниками. Навіть якщо спеціалізований центр із питань БЗР на національному рівні існує, велике значення має співробітництво між цим органом та іншими науково-дослідними установами.

В умовах кризи, спричиненої COVID-19, дослідження у сфері БЗР можуть мати особливу актуальність для розробки і актуалізації нормативних актів, зокрема для:

- виявлення конкретних ризиків у певному **секторі** чи певній галузі (як основних джерел контактів із вірусом, так і супутніх ризиків), та визначення найпоширеніших рішень, що застосовуються для зменшення чи усунення цих ризиків.
- поглиблення знань про становище окремих **груп працівників**, які, як вважається, зазнають особливого або надзвичайно високого ризику;
- виявлення та оцінювання коротко- і довгострокових **наслідків для здоров'я**, зокрема впливу новітнього коронавірусу, а також наслідків, спричинених дією інших супутніх ризиків і робочих середовищ;
- аналізу **дотримання** з метою оцінювання ефективності правових норм із розбивкою за галузями, регіонами та типами підприємств із метою підвищення рівня дотримання вимог відповідальними особами.

Коли такі кризи, як пандемія COVID-19, охоплюють багато країн, **міжнародне співробітництво** грає ключову роль в обміні цінними думками та здобутим досвідом, завдяки чому значно зменшується необхідний обсяг досліджень, економляться час і витрати. У цих умовах МОП надає на міжнародному рівні настанови щодо захисту безпеки та здоров'я працівників, спрямовані на визначення коротко-, середньо- і довгострокових рішень для громадян, працівників, спільнот і держав.



Зміцнення систем управління БЗР на рівні підприємства

Під час пандемії COVID-19 підприємствам довелося запровадити належні правила і заходи для запобігання зараженню. У цьому контексті **співробітництво між роботодавцями, керівництвом і працівниками** має дуже велике значення для забезпечення стабільної реалізації заходів з управління ризиками.

Деякі компанії вже мали комплексний **план забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій** на рівні підприємств, що передбачає реагування на кризи в сфері охорони здоров'я і пандемії, відповідно до керівних документів МОП. Це може бути дуже корисно в разі непередбачуваної ситуації, зокрема таких криз, яка спричинена COVID-19, для організації оперативного, скоординованого і ефективного реагування.

Для того, щоб ужити необхідних заходів, роботодавці, консультуючись із працівниками та їх представниками, повинні проводити **комплексну оцінку ризиків**, яка враховує робоче середовище, виконувани завдання та вже запроваджені заходи (наприклад, технічні та адміністративні заходи контролю і забезпечення ЗІЗ).

Оцінка ризиків повинна охоплювати **всіх працівників**, а також **постачальників, клієнтів і відвідувачів**. Під час оцінювання ризиків необхідно враховувати **весь робочий день**, включно з відвідуванням місць загального користування, наприклад, гуртожитків, транспорту, кафетеріїв, санітарних споруд або місць, де перебуває багато людей.

Проводячи оцінку ризиків, слід враховувати й **індивідуальні характеристики працівників**, тому що літні дорослі та люди будь-якого віку, що мають серйозні хронічні захворювання, можуть зазнавати підвищеного ризику тяжкого перебігу хвороби через COVID-19. Підвищеного ризику зараження COVID-19 можуть зазнавати й працівники з інвалідністю, зокрема з таких причин, як труднощі з доступом до санітарно-гігієнічних приміщень, дотриманням соціальної дистанції, одержанням інформації тощо³¹. Так само більш уразливими можуть бути працівники-мігранти — як узагалі, так і під час таких криз, як пандемія COVID-19. Це можна пояснити цілим рядом причин: вони можуть не володіти місцевою мовою (чи мовами), їхні знання про місцеву громаду можуть бути обмеженими, у них може не бути можливості отримати чи зрозуміти інформацію про заходи БЗР або про їхні права як працівників³². Крім того, ці працівники часто мешкають у спільному житлі, де практично немає можливості дотримуватися фізичної дистанції або здійснювати належні заходи гігієни³³.

Під час пандемії COVID-19 з'явилося багато **небезпек, не пов'язаних із ризиком інфікування коронавірусом**. Значне число підприємств стикнулося з психосоціальними ризиками, зокрема насильством і домаганнями, а також з ергономічними та хімічними факторами. Під час оцінювання ризиків слід враховувати всі ці потенційні небезпеки, щоб забезпечити вжиття необхідних заходів для захисту як фізичного, так і психічного здоров'я працівників — які також повинні бути озброєні для протидії ризикам, що можуть виникати через нові умови праці.

Слід запровадити **запобіжні заходи, виходячи з ієрархії заходів контролю** та встановлених обов'язків, визначених у стандартах^x і настановах^{xi} МОП. Такі заходи повинні адаптуватися до небезпек і ризиків, що існують на підприємстві, регулярно переглядатися і за потреби змінюватися, відповідати національній нормативно-правовій базі, відображати передову практику та враховувати наявний рівень знань.

x Див. *Конвенцію МОП 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155)*

xi Див. *Керівні принципи з систем управління безпекою та гігієною праці (МОП-БГП 2001)*



Застосування до COVID-19 ієрархії заходів контролю

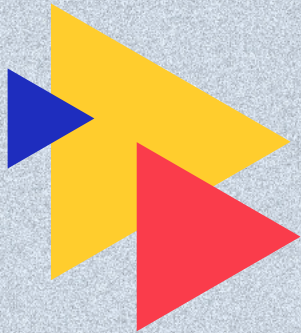
Усунення і заміна. Оскільки повністю усунути небезпеку (новітній коронавірус) поки що неможливо, існує можливість зменшення контактів і зниження швидкості передачі інфекції шляхом заміни нових робочих процесів старими (наприклад, запровадження режиму надомної роботи).

Технічні заходи контролю. Заходи контролю цього типу зменшують піддавання небезпеці без урахування поведінки працівника і можуть бути найбільш економічно ефективним рішенням. До технічних заходів контролю відносяться, наприклад: покращення вентиляції; встановлення фізичних перешкод, наприклад, прозорих пластикових захисних екранів; організація обслуговування клієнтів без виходу їх з автомобіля.

Адміністративно-організаційні заходи контролю. Заходи контролю цього типу полягають у внесенні змін до робочих процедур і правил із метою зменшення або зведення до мінімуму впливу небезпеки. Ці заходи можуть мати різні цілі, зокрема: забезпечення фізичного дистанціювання (наприклад, запровадження додаткових змін, встановлення графіка, згідно з яким працівники виходять на роботу в різні дні, роздільний вхід працівників, рознесення часу закінчення роботи та часу перерв); заохочення належної гігієни — як серед працівників, так і щодо підприємства; запровадження практики інфекційного контролю (наприклад, установлення правил поточного спостереження за станом здоров'я, вжиття заходів реагування щодо хворих або потенційно інфікованих працівників тощо).

Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Хоча ЗІЗ загалом вважаються крайнім заходом, вони є необхідними для запобігання певним типам контактів під час пандемії COVID-19. Вибір типів ЗІЗ, потрібних в умовах пандемії COVID-19, обумовлюється ризиком інфікування під час роботи і завданнями, які можуть призвести до контакту з вірусом. Роботодавці повинні регулярно звертатися до національних довідкових документів і перевіряти наявність у них нової інформації щодо рекомендованих ЗІЗ.

Необхідно **постійно контролювати** умови БЗР і регулярно проводити оцінку ризиків, щоб максимально можливо зменшувати нові небезпеки та потенційні негативні наслідки, що виникають через заходи контролю, пов'язані з ризиком зараження.



Механізми сприяння поступовому покращенню умов БЗР на ММСП та у неформальній економіці

Мікро-, малі та середні підприємства (ММСП), а також підприємства неформальної економіки зазнали особливо сильного удару наслідків пандемії. У багатьох із них немає ресурсів для інвестування в БЗР, особливо перед загрозою сплеску ризиків через коронавірус, і значна частина їхніх працівників уже зазнає підвищеного ризику нещасних випадків на роботі або професійних захворювань, що ставить під загрозу і саме існування цих компаній, і зайнятість у них.



Охоплення роботодавців і працівників ММСП та неформальної економіки — ймовірно, найгостріша проблема для систем БЗР. Таким підприємствам часто буває важко виконувати офіційні вимоги щодо БЗР і дотримуватися нових нормативних актів у сфері БЗР, прийнятих із метою зменшення масштабів передачі коронавірусу на робочих місцях.

Останніми роками країни розробили спеціальні ініціативи для вирішення цієї проблеми, наприклад, шляхом зміцнення партнерств із соціальними партнерами, підтримання розбудови стратегічних партнерств (наприклад, із системами охорони здоров'я населення, установами соціального забезпечення, НУО і закладами освіти) та сприяння наставництву з боку великих підприємств і партнерств між великими компаніями та ММСП.

Погляд у майбутнє: стійкі системи БЗР на випадок наступної кризи

Пандемія COVID-19 спричинила істотний вплив на світ праці. Працівники не тільки зазнали небезпеки інфікування коронавірусом на робочому місці, а й стикнулися з необхідністю дотримуватися обмежень на пересування. Поширилися масштаби застосування механізмів дистанційної роботи, збільшилася кількість випадків закриття підприємств у багатьох видах торговельної та промислової діяльності.

Хоча до обов'язків системи охорони громадського здоров'я входить запобігання поширенню коронавірусу та іншим загрозам здоров'ю всього населення, сильні й ефективні національні системи БЗР мають критично важливе значення для захисту життя і здоров'я працівників, і для цього вони повинні бути забезпечені достатніми кадровими, матеріальними та фінансовими ресурсами. Криза підкреслила значення БЗР як одного з ключових елементів загального комплексу заходів реагування на надзвичайну ситуацію та компонента системи охорони здоров'я. Державам необхідно активно включати до національних планів забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій і реагування на них заходи з забезпечення готовності у сфері БЗР.

Усі останні кризи — як-от вибух аміачної селітри у Бейруті у 2020 році, численні стихійні лиха, загрози здоров'ю населення, зокрема епідемія лихоманки Ебола — стали перевіркою на міцність систем реагування на кризи й спричинили серйозні наслідки для здоров'я та безпеки працівників.

Інвестування у системи БЗР допоможе урядам, роботодавцям і працівникам протидіяти нинішній пандемії, захищати здоров'я на робочих місцях і швидше відновлюватися завдяки уникненню подальшого поширення вірусу, а розбудова цих стійких систем також забезпечить основу для реагування на інші непередбачувані події та кризи, що можуть трапитися у майбутньому.

Керівні матеріали МОП щодо захисту безпеки та здоров'я працівників під час кризи, спричиненої COVID-19

- 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 і здоров'я на роботі (квітень 2020 р.)
- Безпечне повернення до роботи в умовах пандемії COVID-19. Аналітична записка (травень 2020 р.)
- Безпечне повернення до роботи: десять пунктів для дій (травень 2020 р.)
- Подолання пов'язаних із роботою психосоціальних ризиків під час пандемії COVID-19 – навчальні матеріали (червень 2020 р.)
- Дистанційна робота під час та після пандемії COVID-19. Практичний посібник (липень 2020 р.)
- COVID-19 і медичні заклади. Контрольний перелік заходів для реалізації у медичних закладах (липень 2020 р.)
- Гігієна рук на робочому місці: основні заходи з безпеки та здоров'я на роботі в рамках профілактики та контролю COVID-19. Інформаційна довідка (вересень 2020 р.)
- Профілактика і протидія COVID-19 у робочому середовищі на малих і середніх підприємствах: контрольний перелік заходів (серпень 2020 р.)

МОП розробила також низку галузевих інформаційних довідок, у яких є розділи, присвячені питанням БЗР. Ці та інші матеріали і ресурси, розроблені МОП, іншими міжнародними організаціями, регіональними й національними органами та соціальними партнерами, зазначені у додатках до цієї доповіді.

► Література

- 1 ILO and WHO: Preventing and mitigating clusters of COVID-19 at work, World Health Organization and International Labour Organization, Policy Brief (2021).
- 2 ILO: ILO Monitor: Covid-19 and the world of work, Second edition, 7 April 2020, available at: [ILOSTAT \(2020\)](#)
- 3 Amnesty International: Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from COVID-19, 3 September 2020, available at: [Amnesty International \(3 September 2020\)](#).
- 4 WHO. Keep health workers safe to keep patients safe: WHO, News Release, Geneva, 17 September 2020, available at: <https://www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who> WHO (17 September 2020).
- 5 S. Pappa et al.: "Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis" in *Brain, Behavior, and Immunity*, 2020, Vol. 88, pp. 901-907, available at: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- 6 ILO: ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), 2020, available at: [ILO Standards and COVID-19 \(coronavirus\)](#)
- 7 Eun-A Kim: "Social distancing and public health guidelines at workplaces in Korea: Responses to Coronavirus Disease-19, in *Safety and Health at Work*, Vol. 11, Issue 3, 2020, pp. 275-283, ISSN 2093-7911, available at: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.07.006>.
- 8 Ministry of Health, Malaysia: COVID-19 Malaysia (Annex 33), 2020, available at: <http://covid-19.moh.gov.my/garis-panduan/garis-panduan-kkm> Ministry of Health Malaysia (2020), COVID-19 Malaysia.
- 9 ILO: Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide, 2020, available at: [Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a Practical Guide. International Labour Organization](#)
- 10 Government of India: Promulgation of an Ordinance to amend the Epidemic Diseases Act, 1897, in light of the pandemic situation of COVID-19, Press Information Bureau, Government of India. Ministry of Health and Family Welfare, 2020, available at: <https://pib.gov.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=202493>
- 11 Government of Algeria: Order No. 01-20 of July 30, 2020. Amending Order No. 156-66 of June 8, 2966, comprising the Penal Code, 8 September 2020, available at: <https://perma.cc/U8Q3-CRDZ>
- 12 Ministry of Labour and Social Welfare, Mexico: Criterio Operativo n° 102/2020, available at: https://ceoe-statics.s3-eu-west-1.amazonaws.com/CEOE/var/pool/pdf/criterio_itss_covid.pdf
- 13 ILO: Follow-up to the Meeting of Experts on Labour Inspection and the role of Private Compliance Initiatives (Geneva, 10-12 December 2020), available at: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB322/pol/WCMS_310612/lang--en/index.htm Follow-up to the Meeting of Experts on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives.
- 14 Philippine Economic Zone Authority (PEZA): Memorandum Circular No. 2020 – 052. Call for Nominations: Special Awards of the 2020 PEZA Excellence Awards, 18 November 2020.
- 15 ILO: Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work ACTION CHECKLIST, Instructional material, 16 April 2020, available at: [Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work ACTION CHECKLIST. ILO.](#)
- 16 NCCC (National COVID-19 Coordination Commission): NCCC sets up expert group to help keep workplaces safe through COVID-19, Australian Government, Department of the Prime Minister and Cabinet, 21 April 2020, available at: <https://pmc.gov.au/ncc/news/nccc-sets-expert-group-help-keep-workplaces-safe-through-covid-19>
- 17 AMMA (Australian Resources and Energy Group): COVID-19: Safe Workplace Principles + New IR Taskforce, 28 April 2020, available at: <https://www.amma.org.au/news-media/media-center/covid-19-safe-workplace-principles-new-ir-taskforce/>
- 18 UAE News 4 U: Mubadala Healthcare launched holistic occupational health solution, 1 September 2020, available at: <https://uaenews4u.com/2020/09/01/mubadala-healthcare-launches-holistic-occupational-health-solution/>
- 19 K. Asanati and N. Pahl: How COVID-19 has made Occupational Health services indispensable, Royal College of Physicians, 6 October 2020, available at: <https://www.rcplondon.ac.uk/news/how-covid-19-has-made-occupational-health-services-indispensable>
- 20 Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion, France: Occupational Health Services fully mobilized during the pandemic, Press Release, 11 November 11 2020, available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/des-services-de-santé-au-travail-pleinement-mobilisés-pendant-la-pandémie>
- 21 C.A. Knox, F.L. Marks and S. Hao: "Global Solutions Episode 2: What's up, Doc? Designated Occupational Medical Providers' Roles in Reopening During COVID-19", in *National Law Review*, Vol. X, No. 43, available at: <https://www.natlawreview.com/article/global-solutions-episode-2-what-s-doc-designated-occupational-medical-providers>
- 22 CCS: Actos Administrativos COVID-19, Consejo Colombiano de Seguridad (Colombian Safety Council), 2020, available at: <https://ccs.org.co/coronavirus-covid-19/>
- 23 CGECI : Coronavirus : Prevention en milieu de travail face à Covid-19. Poster, Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), 2020, available at: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/20200406_Campagne_de_prevention_du_coronavirus.pdf
- 24 BWI: Practical Health & Safety Guide for Trade Unions during the COVID-19 Pandemic, 2020, Building and Wood Workers' International, available at: <https://www.bwint.org/cms/guidance-for-trade-unions-on-covid-19-2173>

- 25 Ministry of Labour, South Africa: Occupational Health and Safety Act: Regulations for Hazardous Biological Agents, Department of Employment and Labour Guidelines to Deal with COVID-19 at Workplaces, issued 17 March 2020. Available at: <https://www.gov.za/documents/occupational-health-and-safety-act-regulations-hazardous-biological-agents>
- 26 HSENI: Reporting cases of COVID-19 to persons at work, The Health and Safety Executive for Northern Ireland, Department of the Economy, 2020, Northern Ireland, United Kingdom, available at: <https://www.hseni.gov.uk/articles/reporting-cases-covid-19-persons-work>
- 27 V. Raghavan et al.: Health Workers' Perception Survey on COVID-19: Knowledge, perception, and practice survey of health workers in eight provinces of Afghanistan, April 2020, The Johanniter International Assistance, available at: <https://reliefweb.int/report/afghanistan/health-worker-s-perception-survey-covid19-knowledge-attitude-and-practice>
- 28 UNI Global Union: COVID-19 Global Survey: Protecting workers' rights in a time of crisis, 2020, available at: https://uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/covid-19_global_survey_-_final_2.pdf
- 29 ILO-ACT/EMP and IOE: A global survey of employer and business membership organizations: Inside impacts and responses to COVID-19, International Labour Organization — Bureau for Employers' Activities and the International Organization of Employers, 2020, available at: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749379/lang--en/index.htm
- 30 ITUC. ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from the spread of Covid-19 in spotlight, 2020, available at: [https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey-20april#:~:text=The%20ITUC%20Global%20Covid%2D19,20th%20April%20%E2%80%93%2023%20April%20found%3A&text=Just%20over%20half%20\(51%25%20or,employers%20are%20responding%20very%20badly](https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey-20april#:~:text=The%20ITUC%20Global%20Covid%2D19,20th%20April%20%E2%80%93%2023%20April%20found%3A&text=Just%20over%20half%20(51%25%20or,employers%20are%20responding%20very%20badly)
- 31 WHO: Disability considerations during the COVID-19 outbreak, World Health Organization, Technical report, 26 March 2020, available at: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Disability-2020-1>
- 32 WHO: Promoting the health of migrant workers in the WHO European Region during COVID-19. Interim guidance, WHO Europe, 6 November 2020, available at: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336549/WHO-EURO-2020-1384-41134-55925-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 33 ILO: ILO warns of COVID-19 migrant 'crisis within a crisis', June 2020, available at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748992/lang--en/index.htm

► **Міжнародна організація праці**

Департамент управління і трипартизму
(GOVERNANCE)

Відділ з питань адміністрації праці,
інспекції праці та безпеки і здоров'я
на роботі (LABADMIN/OSH)

Route des Morillons
4 CH-1211 Geneva 22
Switzerland

T: +41 22 799 6715

E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh