



International
Labour
Organization

▶ Передбачати, готуватися та реагувати на кризи

ІНВЕСТИЙМО ЗАРАЗ У СТІЙКІ СИСТЕМИ БЗР



**Всесвітній день безпеки
та здоров'я на роботі 2021**

Доповідь

Авторське право © Міжнародна організація праці 2021

Вперше опубліковано у 2021

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org

Передбачати, готуватися та реагувати на кризи: інвестуймо зараз у стійкі системи БЗР

Міжнародне бюро праці — Женева, МОП, 2021

ISBN: 9789220344453 (print)

ISBN: 9789220344460 (web PDF)

Бібліографічний запис



**ПРЯМУЄМО
РАЗОМ**

Перекладено українською мовою за підтримки Проекту МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», що фінансується Європейським Союзом.

Зміст цієї публікації не відображає офіційної точки зору Європейського Союзу. За інформацію та відображені погляди відповідають виключно їхні автори.

Найменування, які використовують у публікаціях Міжнародного бюро праці, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Видано Відділом публікацій (PRODOC) МОП.

МБП докладає усіх зусиль для використання паперу, виготовленого з лісів під управлінням, дружнім до навколишнього середовища, та в соціально відповідальний спосіб.

КОД: DIN-ROS-PMSEV

Загальне керівництво — **Жоакім Пінтаду Нунеш**, Керівник відділу, технічна підтримка і координація — **Манал Аззі**, старша спеціалістка з питань безпеки і здоров'я на роботі, попередні дослідження і написання тексту звіту — **Дафне Папандреа**, міжнародна консультантка з питань безпеки і здоров'я на роботі. Особлива подяка **Лесі Грьонінг** за підтримку на всіх етапах підготовки звіту. У звіті також враховані цінні пропозиції фахівців департаментів LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP та ін., а також місцевих спеціалістів з питань безпеки і здоров'я на роботі.

► Передбачати, готуватися та реагувати на кризи

ІНВЕСТИЙМО ЗАРАЗ
У СТІЙКІ СИСТЕМИ БЗР

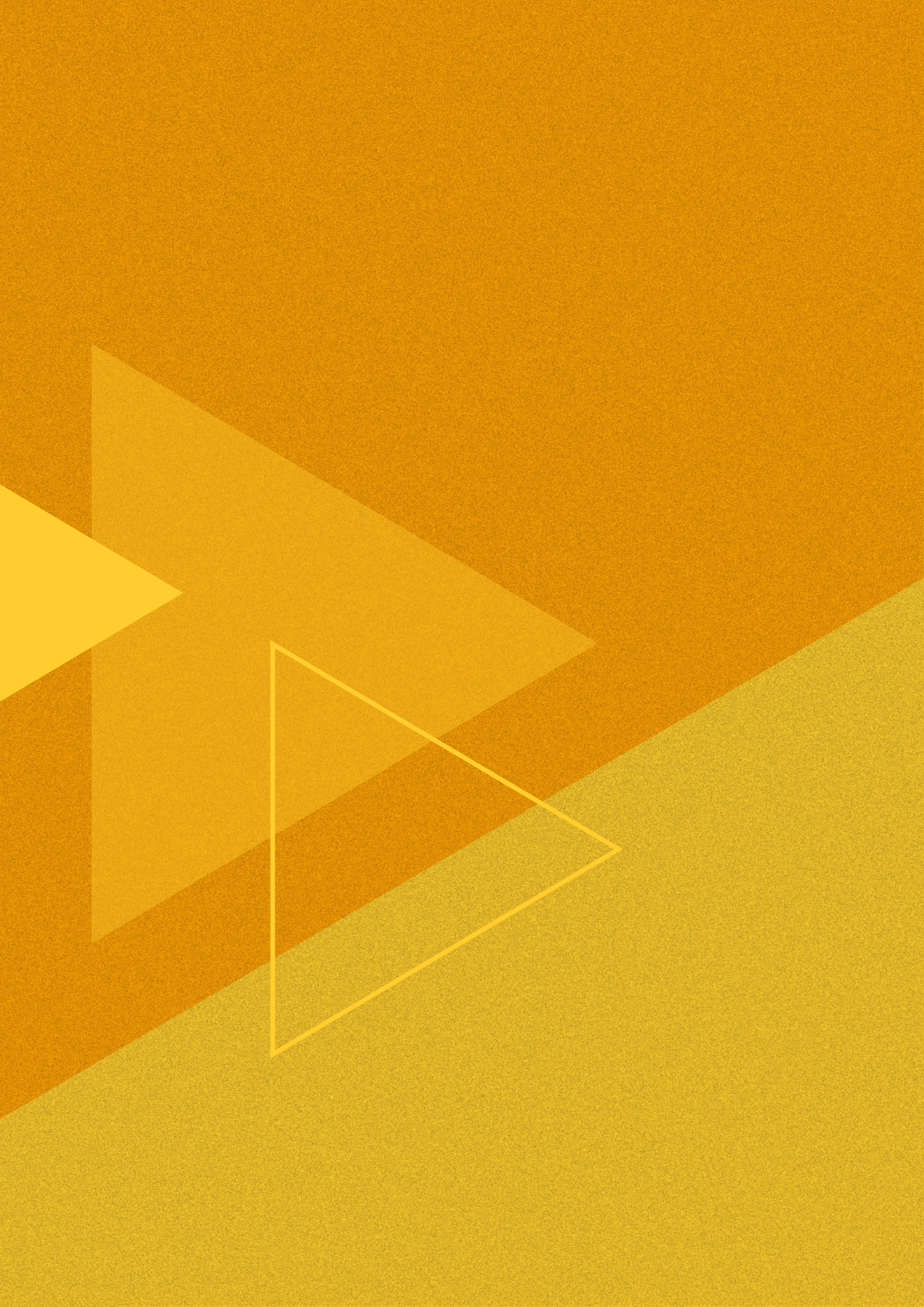
Всесвітній день безпеки
та здоров'я на роботі 2021

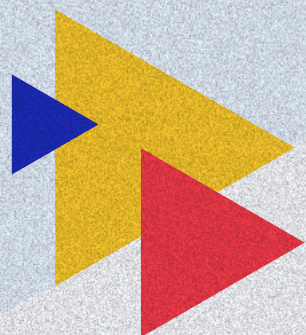
Доповідь

► Зміст

► Вступ	1
Пандемія COVID-19: глобальний виклик для безпеки та здоров'я на роботі	4
Вирішальна роль міжнародних трудових норм у реагуванні на кризу, спричинену COVID-19	7
Зміцнення національних систем БЗР	8
Посилення соціального діалогу	9
 ► 1. Національна політична і правова база у сфері БЗР	 11
1.1 Зміцнення ефективних політики і правових рамок у сфері БЗР із метою більш дієвого реагування на кризи й надзвичайні ситуації	12
1.2 Заохочення системного управлінського підходу до БЗР	19
1.3 Нові законодавчі вимоги для запобігання поширенню вірусу на робочому місці	20
1.4 Прийняття положень щодо усунення супутніх ризиків у сфері БЗР	23
1.5 Механізми забезпечення дотримання вимог національного законодавства, зокрема системи інспекції	25
 ► 2. Національна інституційна основа БЗР	 29
2.1 Орган або відомство, що відповідає за БЗР	30
2.2 Національний тристоронній консультативний орган, що розглядає питання БЗР і впливу COVID-19	31
2.3 Співробітництво з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які покривають нещасні випадки на роботі та професійні захворювання	33
 ► 3. Служби здоров'я на роботі	 37
3.1 Сфера дії та функції служб здоров'я на роботі під час кризи, спричиненої COVID-19	38
3.2 Нагляд за робочим середовищем і оцінювання ризиків	42
3.3 Нагляд за станом здоров'я працівників і надання послуг першої допомоги	43
3.4 Пристосування робочих процесів до працівників і захист уразливих груп	44
3.5 Консультативна роль	45
3.6 Надання загальних послуг профілактичного і лікувального характеру	46
3.7 Співробітництво із сторонніми службами	47
 ► 4. Інформація, консультаційні послуги та професійна підготовка з питань БЗР	 49
4.1 Інформаційні та консультаційні служби з питань БЗР	51
4.2 Інформаційно-роз'яснювальні кампанії	54
4.3 Забезпечення професійної підготовки з питань БЗР	56

► 5. Збирання даних і дослідження у сфері БЗР	59
5.1 Збирання даних та інформації з БЗР у період глобальної кризи в галузі охорони здоров'я	60
5.2 Збирання і аналіз даних про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання	63
5.3 Дослідження на тему БЗР і COVID-19	66
5.4 Міжнародне співробітництво	68
► 6. Зміцнення систем управління БЗР на рівні підприємства	71
6.1 Сприяння співробітництву між керівництвом, працівниками та їхніми представниками на підприємствах	72
6.2 Проведення комплексної оцінки ризиків	74
6.3 Механізми сприяння поступовому покращенню умов БЗР на ММСП та у неформальній економіці	82
► Погляд у майбутнє: стійкі системи БЗР на випадок наступної кризи	86
► Бібліографія	90
► Додатки	98
Вибрані ресурси на тему «COVID-19 і світ праці»	98
Вибрані поради та ресурси з запобігання інфікуванню COVID-19 на робочому місці	99
Вибрані поради та ресурси з надомної роботи	105
Вибрані поради та ресурси з психосоціальних ризиків (включно з насильством і домаганнями) під час кризи, спричиненої COVID-19	107
Вибрані поради та ресурси щодо COVID-19 у розрізі окремих галузей	110
Охорона здоров'я і екстрені служби	110
Сільське та лісове господарство	113
Освіта	115
Готельно-ресторанний бізнес і туризм	118
Промисловість	120
Транспорт	122
Інше	124
Вибрані поради та ресурси щодо неформальних працівників	126





Вступ

Пандемія COVID-19 спричинила істотний вплив майже на кожний аспект світу праці — від безпосередньої загрози інфікування до локдаунів, закриття підприємств і шкіл, масштабних втрат робочих місць у ключових галузях, наслідків для глобальних виробничо-збутових ланцюжків і обмежень мобільності (ILO, 2020s). Ці стрімкі зміни, що стали реакцією на пандемію, призвели до високих рівнів безробіття, втрати робочого часу і закриття підприємств, а також нестабільності 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 і належного захисту. Такі нерівномірні наслідки кризи у свою чергу вплинули на умови праці, заробітну плату і безперервність діяльності підприємств (ILO, 2021a). Криза також висвітлила важливість доступу до заходів захисту, таких як відпустка через хворобу і соціальні допомоги.

Про цю доповідь

У цій доповіді розглядаються складові елементи потужної та стійкої системи БЗР. Наведено приклади в контексті пандемії COVID-19, які демонструють, яким чином системи БЗР можуть зміцнювати свій потенціал після кризи, що дозволить їм відповідати на непередбачувані виклики у майбутньому і захищати безпеку та здоров'я працівників — підтримуючи при цьому виживання і безперервність бізнесу. Мета доповіді — привернути увагу до цієї потреби у стійкій системі БЗР і окреслити орієнтири для державних органів, роботодавців, працівників, їхніх організацій, фахівців-практиків у сфері БЗР та інших зацікавлених сторін. Основою для створення і запровадження комплексних національних систем безпеки та здоров'я на роботі (БЗР), побудованих на засадах профілактики та постійного вдосконалення, слугує Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155). Стратегія, визначена цією конвенцією, передбачає здійснення заходів у основних напрямках, що стосуються БЗР, як-от: розроблення, здійснення і періодичний перегляд національної політики в сфері БЗР; повноцінна участь роботодавців, працівників та їхніх організацій на всіх рівнях; визначення обов'язків і прав роботодавців, працівників та їхніх представників; вимоги щодо знань, інформації, освіти й професійної підготовки.

Актуальність і важливість підходу, ґрунтованого на національній політиці й національних системах, який запропоновано у Конвенції № 155, підтверджена Конвенцією 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), у якій викладені подальші настанови щодо системного підходу до управління БЗР на всіх рівнях і поступового запровадження культури профілактики в сфері безпеки та здоров'я на роботі.

У доповіді описано шість основних напрямків діяльності національних систем БЗР, які вимагають інвестицій, що дозволять країнам ефективніше протидіяти кризі та відновлюватися після неї. Ці напрямки охоплюють основні елементи, зазначені у статті 4 Конвенції № 187. Зокрема, у доповіді розглядаються конкретні дії та ініціативи, що реалізуються органами державної влади, соціальними партнерами та іншими зацікавленими суб'єктами на національному і міжнародному рівнях із метою ліквідації кризи та її наслідків.

У **Главі 1** описано **національну нормативну базу в сфері БЗР**, що охоплює закони й нормативні акти, у доречних випадках — колективні договори, а також усі інші актуальні акти з питань безпеки та здоров'я на роботі (Конвенція № 187, стаття 4.2(a)) та механізми для забезпечення дотримання національних законів і нормативних актів, включно з системами інспекції (Конвенція № 187, стаття 4.2(c)). Обговорюється питання про те, як за допомогою цих нормативно-правових актів забезпечується безпека та здоров'я на роботі, зокрема підкреслено унікальну роль, яку вони грають під час пандемії, та ступінь, у якому нинішня криза визначила особливості законодавства і контролю в сфері БЗР. Криза висвітлила потребу в законодавстві про БЗР, яке може пристосовуватися до непередбачуваних обставин і дозволяє здійснювати оперативні й дієві заходи реагування, завдяки чому забезпечується усунення нових ризиків, що виникають. Важливу роль відіграє й дотримання цих нормативних актів, тому необхідно зміцнити системи інспекції праці, щоб вони були здатні адаптуватися до цих нових викликів.

У **Главі 2** обговорюється **національна інституційна основа БЗР**, зокрема орган або відомство (органи або відомства), відповідальні за питання безпеки та здоров'я на роботі, призначені відповідно до національного законодавства і практики (Конвенція № 187, стаття 4.2(b)), а також національний тристоронній консультативний орган або органи, що опікуються питаннями безпеки та здоров'я на роботі (Конвенція № 187, стаття 4.3(a)). Цей компетентний орган забезпечує керівництво, що має критично важливе значення під час криз, тому що ситуація швидко змінюється і розвивається. Національна інституційна основа БЗР повинна також передбачати співробітництво з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які охоплюють нещасні випадки на роботі та професійні захворювання (Конвенція № 187, стаття 4.3(g)), що в умовах пандемії COVID-19 має велике значення для безпеки працівників.



Глава 3 містить огляд **служб здоров'я на роботі**, зокрема їхньої важливості та функцій, відповідно до національного законодавства і практики (Конвенція № 187, стаття 4.3(d), та Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі (№161) і відповідна Рекомендація (№ 171)), а також їхнього значення у запобіганні кризам і реагуванні на кризу. До обов'язків цих служб входить проведення оцінок ризиків, участь у розробленні відповідних правил і заходів на рівні підприємства, нагляд за робочим середовищем, спостереження за станом здоров'я працівників і надання профілактичних медичних послуг. У кризові часи служби здоров'я на роботі мають значний 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 там виникати. Особливо важливу роль ці служби зіграли у галузі охорони здоров'я під час кризи, викликані COVID-19, тому що підтримання здоров'я і безпеки працівників стало вирішальним фактором для забезпечення безперервного надання послуг населенню.

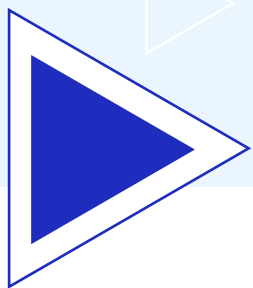
У **Главі 4** розглядаються питання **інформації, консультаційних послуг та професійної підготовки з питань БЗР**. Інформаційні та консультаційні служби з питань безпеки та здоров'я на роботі (Конвенція № 187, стаття 4.3(b)) є одним із ключовим елементів національної системи БЗР, забезпечуючи надання працівникам і роботодавцям життєво важливої актуальної інформації у процесі повсякденної роботи та в умовах надзвичайних ситуацій. У таких кризових ситуаціях, як пандемія COVID-19, інформація швидко змінюється, і забезпечення своєчасної передачі цієї інформації працівникам грає вирішальну роль для безпеки та здоров'я. Пропагандистські та інформаційно-роз'яснювальні кампанії на ключові теми мають важливе значення у сприянні забезпеченню БЗР. У випадку COVID-19 проводяться інформаційні кампанії на такі теми, як ризик передачі вірусу серед працівників життєво важливих служб та збільшення масштабів насильства і домагань, зокрема домашнього насильства, коли люди почали залишатися вдома. Професійна підготовка з питань безпеки та здоров'я на роботі (Конвенція № 187, стаття 4.3(c)) також грає значну роль у реагуванні на кризу, оскільки працівників необхідно навчати роботи в умовах, що змінюються, та нових процедур.

Основну увагу в **Главі 5** приділено **збиранню даних і дослідженням у сфері БЗР**. Наукові дослідження в галузі безпеки та здоров'я на роботі (Конвенція № 187, стаття 4.3(e)) та механізм(и) збирання і аналізу даних про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання (Конвенція № 187, стаття 4.3(f), Протокол 2002 року до неї) — це важливі елементи системи безпеки та здоров'я на роботі. 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, де ризики ще невідомі. Коли кризи охоплюють багато країн, міжнародне співробітництво грає ключову роль в обміні цінними думками та здобутим досвідом, а також у залученні компетентних фахівців із відповідних організацій.

Тема **Глави 6** — **зміцнення систем управління БЗР на рівні підприємства з метою запобігання ризикам у сфері БЗР і реагування на них**, включно з заходами, спрямованими на заохочення співробітництва на рівні підприємства між його керівництвом, працівниками та їхніми представниками в якості основного елемента заходів профілактики на роботі (Конвенція № 187, стаття 4.2(d)), та допоміжними механізмами, спрямованими на поступове поліпшення умов у галузі безпеки та здоров'я на роботі на мікропідприємствах, на малих і середніх підприємствах та у неформальній економіці (Конвенція № 187, стаття 4.3 (h)). Співробітництво між керівництвом і працівниками має велике значення для запровадження культури безпеки, за якої працівники долучаються до вироблення рішень, спрямованих на зменшення ризику. Дійсно, оцінки ризиків, проведені у консультаціях з працівниками, є ключем до виявлення сфер, де можуть виникнути небезпеки. Під час пандемії COVID-19 з'явилося багато небезпек, які пов'язані не лише з фактичним ризиком інфікування коронавірусом. Багато підприємств стикнулися з такою проблемою, як насильство і домагання; крім того, їм доводилося вирішувати питання, пов'язані з ергономічними та хімічними факторами. На мікро-, малих і середніх підприємствах (ММСП) та у неформальній економіці багато працівників під час пандемії COVID-19 залишилося без базових засобів достатнього захисту безпеки та здоров'я, як-от відпустка по хворобі, до того ж на роботі вони були позбавлені доступу до ЗІЗ, пунктів гігієни та інших засобів зменшення ризику зараження.

У **Додатках** до цієї доповіді перераховані **порадники, ресурси та інші керівні матеріали** з питань реагування на пандемію, розроблені МОП, іншими міжнародними організаціями, національними та регіональними органами й соціальними партнерами.

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



Пандемія наразила працівників та інших людей у світі праці на небезпеку інфікування новітнім коронавірусом. У деяких випадках інфікування COVID-19 можна віднести на рахунок контактів на робочому місці, при цьому деякі робочі середовища — наприклад, медичні заклади і установи соціального забезпечення — зазнали особливо сильного впливу. Робочі місця у закритих приміщеннях, де працівники перебувають у безпосередній близькості одне від одного, зокрема взаємодіючи в процесі роботи, спільне житло і транспорт (WHO, 2020f) в деяких випадках стали джерелами спалахів вірусу. Це можна пояснити складністю дотримання фізичної дистанції всередині приміщень і поганою вентиляцією.

Статистика з питань безпеки та здоров'я на роботі під час пандемії COVID-19

65% ОБСТЕЖЕНИХ ПІДПРИЄМСТВ

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

(ILOw, 2020)

Закриті робочі середовища¹

у **18,7** разів
ПІДВИЩУЮТЬ ІМОВІРНІСТЬ
ПЕРЕДАЧІ ВІРУСУ

порівняно з відкритими середовищами

(Nishiura et al., 2020)

Загалом у світі

136 млн

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

(ILO, 2020h)

7000 смертей медичних працівників

можна віднести на рахунок COVID-19 у різних країнах світу

(Amnesty International, 2020)

В Америці коронавірусом заразилися понад **570 000** медичних працівників, з яких 2500 померли

(РАНО, 2020)

У європейських країнах **25%** випадків COVID-19 трапилося серед медичних працівників

(ECDC, 2020)

У країнах Африки на медичних працівників припадає більше **5%** випадків COVID-19, але у деяких країнах цей показник перевищує 10%

(WHO AFRO, 2020)

14% УСІХ ВИПАДКІВ ІНФІКУВАННЯ В СВІТІ

мали місце серед медичних працівників

(WHO, 2020d)

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

повідомив про наявність симптомів депресії та тривоги під час пандемії

(Pappa, S., et al., 2020)

¹ Робочі середовища, які розташовані у закритих приміщеннях або мають мінімальну вентиляцію.

На додаток до ризику інфікування новітнім коронавірусом працівники всіх галузей стикнулися під час пандемії з іншими небезпеками, що виникли через нові методи і процедури організації праці, запроваджені з метою ослаблення поширення вірусу. Були оперативно прийняті стратегії зі зменшення масштабів його поширення, зокрема заходи адміністративного і технічного контролю, забезпечення надомної праці, активізації використання ЗІЗ, посиленої дезінфекції тощо. Ці заходи, можливо, й допомогли вповільнити поширення вірусу, але вони можуть створювати нові ризики, зокрема хімічні, ергономічні та психосоціальні небезпеки.

Працівники закладів охорони здоров'я та екстрених служб — а також об'єктів забезпечення життєдіяльності — в результаті пандемії COVID-19 стикнулися з численними стресовими ситуаціями на роботі. Збільшення навантаження, триваліший робочий час і скорочення періодів відпочинку під час кризи стали нормою. Зріс також ризик насильства і домагань на роботі, що потягло за собою наслідки для фізичного і психічного благополуччя. Багатьом медичним працівникам довелося ставати перед необхідністю прийняття важких рішень, що призводило до морального виснаження: наприклад, за дуже великої кількості хворих у важкому стані, госпіталізованих до відділень реанімації, персоналу доводилося вирішувати, як розподілити обмежені ресурси.

У багатьох ситуаціях був широко запроваджений режим дистанційної роботи – і хоча часто він є дуже важливим для обмеження поширення вірусу, збереження роботи та забезпечення безперервності бізнесу, така праця призвела до виникнення певного занепокоєння з точки зору БЗР, зокрема щодо ергономічних і психосоціальних ризиків. Можливо, ця система і забезпечила працівникам більшу гнучкість, але багато з них важко переносять такі наслідки, як «презентеїзм» (розмиття меж між роботою та приватним життям), розлади опорно-рухового апарату, спричинені постійним сидінням перед комп'ютером, необхідність одночасно з роботою доглядати дітей або батьків і соціальна ізоляція, яка може стати наслідком роботи за межами офісу — а це негативно впливає на професійний розвиток (ILO, 2021b).

Пандемія також продемонструвала збільшення кількості випадків домашнього насильства, зокрема серед працівників, яким довелося залишатися вдома через локдаун: кількість звернень на гарячі лінії для жертв домашнього насильства загалом у світі зросла майже вп'ятеро (UN Women, 2020a).



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

«Міжнародні трудові норми утворюють перевірену і надійну основу для стратегічних заходів реагування, мета яких — забезпечити стале і справедливе відновлення».

Гай Райдер, Генеральний директор МОП

Міжнародні трудові норми (МТН) містять конкретні настанови щодо забезпечення гідної праці в контексті реагування на кризи, зокрема настанови, що можуть бути актуальними в світлі розгортання пандемії COVID-19 або інших надзвичайних ситуацій у галузі охорони здоров'я населення. По-перше, просування, дотримання і реалізація основних положень МТН стосовно безпеки та здоров'я на роботі, режиму роботи, захисту окремих категорій працівників, недискримінації, соціального забезпечення або захисту зайнятості забезпечує працівникам, роботодавцям і урядам країн можливість зберегти гідну роботу з урахуванням соціально-економічних наслідків пандемії COVID-19. По-друге, широкий спектр трудових норм МОП стосовно зайнятості, соціального захисту, захисту заробітної плати, сприяння мікро-, малим і середнім підприємствам (ММСП) та співробітництва на робочих місцях містить конкретні настанови щодо заходів політики, які можна здійснити у процесі подолання кризи та сприяння відновленню (ILO, 2020x).

В одній з останніх МТН, Рекомендації 2017 року про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру і потенціалу протидії (№ 205), окреслено стратегічний підхід до реагування на кризи. Таке реагування повинно сприяти безпечним і гідним умовам праці та базуватися на соціальному діалозі. У рекомендації також висвітлено необхідність ужиття заходів, націлених на розбудову 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 (включно з забезпечення готовності до реагування на надзвичайні стани), а також забезпечення безперервності господарської діяльності та ведення ефективного соціального діалогу.

У контексті COVID-19 слід зазначити, що у МТН є ряд актуальних положень, які захищають працівників від ризику зараження. Захист працівників від хвороб, професійних захворювань і нещасних випадків на роботі, передбачений Преамбулою до Статуту МОП, є одним із головних питань для МОП з 1919 року. Наразі існує понад 40 документів, які конкретно стосуються БЗР і передбачають мінімальні стандарти, спрямовані на контроль і управління ризиками, пов'язаними з роботою, і на захист працівників цілої низки професій у широкому спектрі умов, у яких виконується робота. Крім того, майже половина документів МОП прямо чи непрямо торкається питань БЗР, і викладені в них настанови безпосередньо стосуються становища певних категорій працівників, наприклад, середнього медичного персоналу, домашніх працівників, працівників-мігрантів, моряків і рибалок, які є особливо вразливими в нинішніх умовах. Крім цього, сьогодення криза виявила необхідність обговорення майбутніх актів, спрямованих на протидію біологічним небезпекам.

Основні норми у сфері БЗР

- 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. Конвенцію № 155 доповнює **Протокол 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155)**, в якому встановлені подальші вимоги щодо реєстрації нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них, а також щодо щорічного публікування відповідних статистичних даних.
- 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.
- Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), і Рекомендація № 197, що її супроводжує, передбачають узгоджене й систематичне вирішення питань у сфері БЗР та визнання чинних конвенцій з БЗР. Конвенція спрямована на розробку і реалізацію узгодженої національної політики в сфері БЗР і сприяння розвитку національної культури профілактики в сфері безпеки та здоров'я на роботі шляхом створення національної системи БЗР.

Ключову роль під час криз відіграє також Декларація основних принципів та прав у світі праці, прийнята МОП у 1988 році, — включно з принципами реальної заборони дитячої праці, недопущення дискримінації в галузі праці та занять, скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів. З нагоди сторіччя МОП у червні 2019 року Міжнародна конференція праці прийняла резолюцію, в якій закликала Адміністративну раду «якомога швидше розглянути пропозиції щодо включення безпечних і здорових умов праці до системи основних принципів і прав у світі праці МОП» (ILO Governing Body, 2020). Пандемія COVID-19 і її масштабний вплив на сферу праці засвідчили важливість безпеки та здоров'я на роботі.

► Зміцнення національних систем БЗР

Такі кризи, як COVID-19, що настають без попередження, перевіряють спроможність і стійкість систем охорони здоров'я і БЗР. У нинішній кризі працівники та роботодавці не лише раптом опинилися перед безпосередньою загрозою з боку вірусу, а й стикнулися з багатьма іншими ризиками та проблемами, що вимагали ефективного реагування. Враховуючи це, вкрай важливою задачею є розбудова стійких національних систем БЗР, здатних амортизувати непередбачені загрози та протидіяти нових ризикам, продовжуючи при цьому захищати працівників від багатьох існуючих небезпек у сфері БЗР і забезпечуючи безперервність економічної діяльності. 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. Дійсно, світ праці зазнав сильного удару кризи, а суб'єкти сфери БЗР опинилися у тому положенні, що надало їм унікальні можливості для ефективного реагування на загрози, з якими стикнулися конкретні галузі. Отже, перед загрозою таких криз загальнонаціональний комплекс заходів реагування на надзвичайні ситуації обов'язково повинен передбачати включення заходів реагування у сфері БЗР до національних планів забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій і реагування на них.

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, стихійні лиха та інші непередбачені виклики.

Визнаючи, що стійкі національні системи БЗР є запорукою захисту життя і джерел засобів до існування, вкрай важливо забезпечити наявність у них достатніх ресурсів для більш дієвого ослаблення впливу будь-яких шоків і підтримувати відповідні державні та приватні інститути. Отже, інвестування в ці системи є необхідним не лише для того, щоб гарантувати їхню здатність реагувати на кризи, а й, що навіть важливіше, для того, щоб вони могли готуватися до таких криз і ослаблювати їхній вплив.

► Посилення соціального діалогу

Пандемія COVID-19 продемонструвала важливість соціального діалогу не тільки у реагуванні на кризи, а й у запобіганні кризам та сприянні забезпеченню належних умов БЗР. Ефективний соціальний діалог між владою, організаціями роботодавців і організаціями працівників є вкрай необхідним для сприяння соціальній справедливості, всеохопному економічному зростанню, поліпшенню умов праці та підтримці сталих підприємств.²

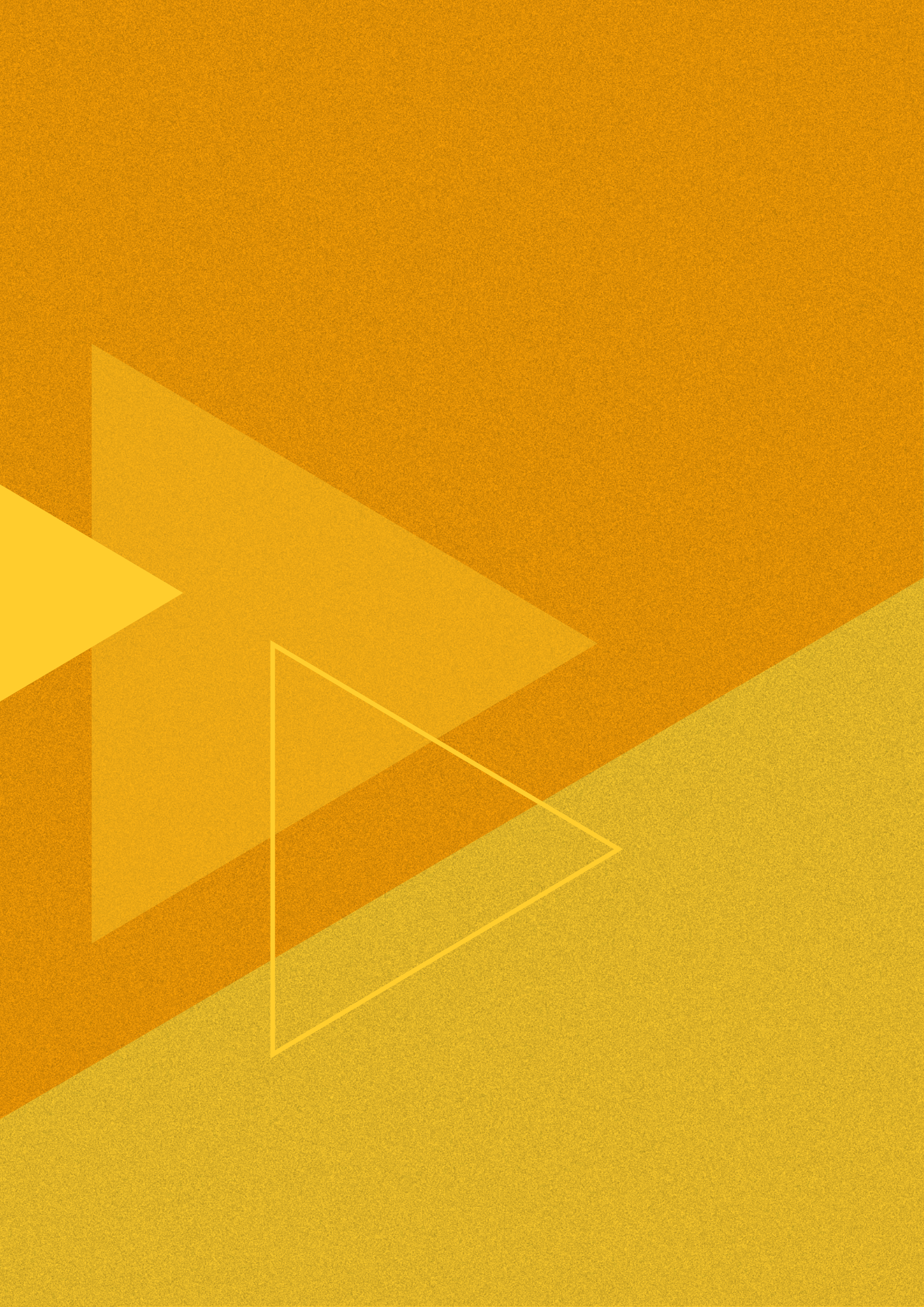
Атмосфера довіри, створена за допомогою соціального діалогу і трипартизму, є дуже важливою для дієвої реалізації заходів протидії таким надзвичайним ситуаціям, як пандемія COVID-19, які вимагають швидких, але ефективних дій.

Зміцнення поваги до механізмів соціального діалогу та їх активізація створюють міцне підґрунтя для посилення стійкості та ширшого залучення роботодавців і працівників до реалізації необхідних заходів політики. Це є особливо актуальним у часи підвищення рівня соціальної напруженості.

У наступних главах описано основні елементи національної системи БЗР, згруповані (для цілей цієї доповіді) у шість основних блоків: національна політична і нормативна база у сфері БЗР; національна інституційна основа БЗР; служби здоров'я на роботі; інформація, консультативні 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.

Наявність міцної та стійкої системи БЗР може сприяти розбудові потенціалу протидії майбутнім надзвичайним ситуаціям і викликам, які виникають через них, а також захисту безпеки та здоров'я працівників з одночасним забезпеченням виживання підприємств і безперервності їхньої діяльності.

² Див. ILO brief on Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context. Ensuring a safe return to work — Practical Examples.





1

Національна політика і правова база у сфері БЗР

Потужна національна політика і правова база у сфері БЗР є ключем до забезпечення захисту і покращення фізичного і психічного здоров'я на роботі. Пандемія COVID-19 вплинула на безпеку і здоров'я працівників усього світу. Ризик передачі вірусу на робочому місці та інші супутні ризики, спричинені недостатніми заходами профілактики та захисту, загострили існуючі та нові ризики у сфері БЗР — як-от психосоціальні ризики, низький ергономічний рівень, вплив хімічних речовин і нещасні випадки на роботі. Ця ситуація вимагає наявності потужної національної політики правової бази у сфері БЗР, яка забезпечить працівникам і роботодавцям можливість працювати у безпечному і здоровому робочому середовищі та встановить їхні відповідні права і обов'язки.

Кризи у галузі охорони здоров'я, стихійні лиха та інші непередбачені надзвичайні ситуації можуть завдавати неочікуваних ударів будь-де та у будь-який час. Комплексні заходи політики та регулювання, доповнені узгодженими та своєчасними настановами, можуть сприяти запровадженню ефективної та дієвої стратегії забезпечення готовності та реагування, захищаючи світ праці від масштабних наслідків. У Рекомендації МОП 2017 року про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру і потенціалу протидії (№ 205) зазначено, що у процесі виходу з кризових ситуацій уряди країн повинні на основі консультацій з соціальними партнерами переглядати, запроваджувати або вдосконалювати трудове законодавство, у необхідних випадках — включно з положеннями щодо охорони праці та БЗР.

Стикнувшись із непередбаченою кризою, країни можуть також розробляти нові інструменти політики та нормативні акти в сфері БЗР або вносити зміни до існуючих актів задля ефективнішої протидії загрозі здоров'ю та безпеці працівників. Під час пандемії COVID-19 щонайменше 188 країн і територій світу розробили або відкоригували свої закони, нормативні акти і (або) інші керівні документи в сфері БЗР, визначивши дії та заходи, яких повинні вживати роботодавці для запобігання поширенню COVID-19 на робочому місці, часто за допомогою соціального діалогу.³

► 1.1 Зміцнення ефективних політики і правових рамок у сфері БЗР із метою більш дієвого реагування на кризи й надзвичайні ситуації

Міцна національна політика і правові рамки у сфері БЗР сприяють стійкості систем охорони здоров'я та праці у країнах, дозволяючи належним чином підготуватися до ефективнішого реагування на кризи, зокрема підвищуючи ймовірність відновлення або безперервності бізнесу та захищаючи безпеку і здоров'я працівників.

І Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), і Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) закликають до прийняття і реалізації узгодженої національної політики в сфері БЗР, спрямованої на запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням шляхом максимально можливого зменшення причин небезпек, притаманних робочому середовищу (Конвенція № 155, ст. 4(2)).

Для належного здійснення політики в сфері БЗР потрібна всеосяжна і функціонально спроможна нормативна база, яка охоплює всіх працівників і враховує всі пов'язані з БЗР ризики, на які можуть наражатися працівники, незалежно від того, яку роботу вони виконують, у якій галузі вони працюють, або від будь-яких інших обставин.

Ефективну нормативну базу в сфері БЗР можна побудувати на основі єдиного комплексного Закону про БЗР, який охоплює всіх працівників і всі види економічної діяльності та має застосовуватися на вищому рівні (тобто поширюватися на всіх працівників і всі види економічної діяльності). Він повинен сформувати контекст для решти нормативних актів і визначити загальні обов'язки роботодавців і права та обов'язки працівників. У період кризи, такої як пандемія COVID-19, ці основні права і обов'язки повинні залишатися чинними, на додаток до всіх ужитих надзвичайних заходів. Особливо важливою ця правова база є для забезпечення реалізації працівниками їхніх основних прав щодо БЗР у випадку загострення ризиків і небезпек, а також в умовах можливого перерозподілу ресурсів для протидії кризі.

³ У базі даних МОП — COVID-19 and the world of work. Country policy responses [COVID-19 і світ праці. Стратегічні заходи реагування країн] — зібрано інформацію про інструменти політики, нормативні акти та інші заходи, реалізовані урядами, організаціями роботодавців і організаціями працівників 188 країн і територій для боротьби з поширенням коронавірусної хвороби та ослабленням її згубного впливу на економіку і ринок праці. База даних доступна за посиланням: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-en/index.htm#UN>



Основні права і обов'язки у сфері БЗР

У Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) та Рекомендації № 164, що її супроводжує, визначені основні права і обов'язки працівників та роботодавців у сфері БЗР, які слід включити до національного законодавства. Усі ці права і обов'язки також мають важливе значення у попередженні та ослабленні несприятливих наслідків таких пандемій, як пандемія COVID-19, для безпеки та здоров'я на роботі.

РОБОТОДАВЦІ	ПРАЦІВНИКИ ТА ЇХНІ ПРЕДСТАВНИКИ
Обов'язки ► 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)). ► Наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечувати відсутність загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин і агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів (Конвенція № 155, ст. 16(2)). ► Надавати працівникам у необхідних випадках відповідні захисний одяг та засоби для недопущення, настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я (Конвенція № 155, ст. 16(3)); такі захисні одяг і засоби повинні надаватися працівникам безплатно (Рекомендація № 164, п. 10(e)). ► Передбачувати у необхідних випадках заходи для вирішення питань, пов'язаних із виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків, зокрема належні заходи для надання першої допомоги (Конвенція № 155, ст. 18). ► Забезпечувати консультації з працівниками та їхніми представниками, їх інформування і підготовку з питань БЗР, пов'язаних з їхньою роботою (Конвенція № 155, ст. 19(c-d)).	Права ► Отримувати достатню інформацію та підготовку з питань БЗР (Конвенція № 155, ст. 19(c-d)). ► Розглядати всі аспекти БЗР, пов'язані з їхньою роботою, та отримувати консультації роботодавця стосовно цих аспектів (Конвенція № 155, ст. 19(e)). ► Залишати робоче місце в разі ситуації, яку він має достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню і серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, без неправомірних наслідків (Конвенція № 155, ст. 13). Обов'язки ► Співпрацювати з роботодавцем у сфері БЗР (Конвенція № 155, ст. 19(a-b)). ► 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, передбачених з метою забезпечення їхньої власної безпеки та здоров'я, а також безпеки та здоров'я інших осіб (Рекомендація № 164, п. 16 (b)). ► Правильно користуватися пристроями з техніки безпеки та захисними засобами і не виводити їх із ладу (Рекомендація № 164, п. 16(c)). ► негайно повідомляти свого безпосереднього начальника про будь-яку ситуацію, яка, на їхню думку, може становити небезпеку і яку вони не можуть самі усунути (Рекомендація № 164, п. 16 (d)). ► Повідомляти про будь-який нещасний випадок або випадок ушкодження здоров'я, що виник у ході роботи чи у зв'язку з нею (Рекомендація № 164, п. 16 (e)).

Як доповнення до Закону про БЗР, нормативна база могла б включати:

- **закони і нормативні акти**, що охоплюють окремі галузі або небезпеки та визначають обов'язкові мінімальні стандарти й завдання щодо контролю небезпек, безпечних рівнів, навчання тощо;
- **зводи практичних правил і технічні стандарти**, що доповнюють законодавство і містять конкретніші керівні принципи для роботодавців (і працівників) щодо способів дотримання законодавства;
- **колективні договори**, укладені за результатами переговорів між роботодавцями (та їх організаціями) і працівниками (та їх організаціями);

У період кризи, можливо, необхідно буде розробити та прийняти, залежно від обставин, нові нормативні акти, зводи практичних правил і колективні договори.

Нормативні акти і керівні принципи, крім того, у доречних випадках повинні будуватися за галузевою ознакою, враховуючи різні рівні та види ризиків, з якими стикаються працівники у різних галузях, а також відповідні стратегічні заходи реагування і дії в сфері БЗР.

©Marcel Crozet / ILO



Визнання COVID-19 професійним захворюванням

Підхід до COVID-19 як до випадку професійного травматизму⁴ залежить від національного законодавства кожної країни. Визнання COVID-19 професійною травмою — і визначення способу доведення цього факту — залежить від національної правової бази у сфері БЗР.

Як загальний принцип, що завжди має адаптуватися до національних нормативних актів, застосовується нижчевикладена послідовність:

- Загалом кажучи, для того, щоб COVID-19 вважалася професійним захворюванням:
 - A.** працівник мав бути підданий конкретному ризику; та
 - B.** цей ризик слід вважати визначальною причиною хвороби.
- Якщо ця хвороба зазначена у національному переліку професійних захворювань, вважається, що вона має професійне походження.
- Якщо ця хвороба не зазначена у національному переліку професійних захворювань і національне законодавство допускає визнання професійними захворюваннями інших захворювань, ніж включені до вищезгаданого переліку (змішана система), має бути доведено таке:
 - › існування професійного ризику; та
 - › причинно-наслідковий зв'язок між професійним ризиком і хворобою. Просто довести можливість існування такого зв'язку недостатньо.

Імовірність має бути близькою до достовірності.

⁴ Хоча зазвичай питання полягає в тому, чи можна вважати зараження COVID-19 професійним захворюванням, є країни, де воно може вважатися «нещасним випадком на роботі» (як, наприклад, в Іспанії та Італії). Отже, було б правомірним говорити про «травму на роботі», тому що це поняття включає в себе і нещасні випадки, і захворювання, що виникають у ході роботи або у зв'язку з нею.

З урахуванням положень відповідного національного законодавства слід дотримуватися нижчевикладених правил:

- Інфікування COVID-19 слід вважати професійним захворюванням, якщо встановлено наявність прямого зв'язку між небезпекою, що виникає в результаті роботи, виконуваної на вимогу роботодавця, і захворюванням, яке отримав працівник.
- Інфікування COVID-19 осіб, які мали професійні контакти з джерелами вірусу з підвищеним ризиком зараження, слід вважати професійним захворюванням у контексті переліку професійних захворювань, визначеного МОП.⁵
- Згідно з Конвенцією про допомоги у випадках виробничого травматизму, 1964 року (№ 121) [Таблиця I переглянута у 1980 р.], інфекційні захворювання можуть вважатися професійними, якщо вони виникли у зв'язку з роботою, якій характерний особливий ризик зараження, наприклад, медичне обслуговування, робота в лабораторіях або інша робота, що несе особливий ризик зараження.
- На даний момент багато країн передбачають визнання COVID-19 нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням у медичних працівників або персоналу екстрених служб;⁶ у деяких країнах це стосується також працівників служб забезпечення життєдіяльності.⁷ В інших країнах сфера дії такого визнання розширена, без обмеження конкретними галузями чи професіями.⁸

МОП сформувала базу даних держав-членів, у яких COVID-19 класифікується як професійне захворювання або нещасний випадок на роботі (ILO, 2020t).

⁵ Крім того, згідно з Рекомендацією 2002 р. про перелік професійних захворювань (№ 194, зі змінами, внесеними у 2010 р.), захворювання, спричинені біологічними речовинами, застосовуваними на роботі, що прямо не зазначені у переліку (а саме таким захворюванням є COVID-19), можуть бути визнані професійними, якщо встановлено — науковим шляхом або методами, відповідними до національних умов і національної практики, — прямий зв'язок між впливом біологічних речовин у результаті трудової діяльності та захворюванням чи захворюваннями, які виникли у працівника. У Рекомендації № 194 встановлено також, що загальні захворювання органів дихання, не зазначені у переліку, можуть бути визнані 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.

⁶ 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 державах-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.).

⁷ Наприклад, в Аргентині (див. Уряд Аргентини, Указ № 367/2020).

⁸ Наприклад, в Італії COVID-19 визнаний 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.).



► 1.2 Заохочення системного управлінського підходу до БЗР

Вищезгадані політика і нормативна база повинні сприяти розвитку **культури профілактики у сфері БЗР**⁹ і запровадженню **системного управлінського підходу до БЗР**.¹⁰

Створення раціональної системи управління БЗР є необхідним також для забезпечення своєчасного і ефективного реагування під час криз у галузі охорони здоров'я, як-от пандемія COVID-19.

Для реалізації такої системи закони і нормативні акти повинні вимагати від роботодавців забезпечення нижчезазначених основних елементів (перелік не є вичерпним):

- виявлення небезпек і оцінювання ризиків;
- реалізація заходів із запобігання і контролю;
- навчання та інформування працівників;
- спостереження за станом здоров'я працівників;
- запобігання надзвичайним ситуаціям, забезпечення готовності до них і реагування на них;
- реєстрація, документування і поширення інформації з питань БЗР;
- розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;
- консультації та співробітництво з представниками працівників.

Усі ці елементи є важливими для захисту здоров'я та безпеки працівників і у звичайний час, а у періоди надзвичайних ситуацій їх значущість ще більше зростає. Ця тема буде докладніше висвітлена у наступних главах. Крім того, урядам країн необхідно прийняти конкретні керівні настанови для роботодавців і працівників щодо реагування на нові небезпеки й ризики, що виникли під час кризи, та їх усунення.

⁹ У Конвенції 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), «національна культура профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі» визначена як 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 систем встановлених прав, відповідальності та обов'язків і де принципам профілактики надається найвищий пріоритет (ст. 1).

¹⁰ Згідно з Конвенцією № 187, під час розроблення своєї національної політики кожна держава-член Організації, з урахуванням своїх національних умов і практики, а також на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, сприяє основним принципам, таким як: оцінка професійних ризиків або небезпек; боротьба із професійними ризиками або небезпеками в місці їхнього виникнення; розвиток національної культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі, що включає інформацію, консультації на навчання (ст. 3(3)).

► 1.3 Нові законодавчі вимоги для запобігання поширенню вірусу на робочому місці

Криза, спричинена COVID-19, підкреслює необхідність випереджального пристосування національного законодавства у сфері БЗР до нових умов і реалізації **оперативних і належних заходів екстреного реагування**.

Під час пандемії підприємствам було запропоновано визначити потенційні джерела контактів із новітнім коронавірусом, урахуваючи всі ділянки роботи й завдання, виконувані працівниками. У багатьох країнах були прийняті нормативні акти, технічні стандарти та (або) колективні договори, спрямовані на врахування конкретних умов різних галузей, з детальними **процедурами та протоколами запобігання інфікуванню COVID-19 на робочому місці та реагування на них**.

У цілому було запроваджено низку вимог, націлених на оцінювання і усунення ризику зараження на роботі. Ці заходи повинні відповідати ієрархічному порядку управління ризиками. Як першочерговий крок, уряди багатьох країн закликали до тимчасового закриття підприємств, щоб повністю усунути ризик зараження на роботі.

Майже всі країни випустили керівні настанови або вимоги щодо **фізичного дистанціювання на робочому місці**, включно з такими стратегіями, як запровадження фізичних бар'єрів, позмінна робота за непостійним графіком та обмеження частки працівників, які можуть у будь-який момент перебувати у приміщенні.

У багатьох країнах, крім того, були встановлені законодавчі вимоги щодо того, як роботодавці повинні **реагувати на позитивні випадки COVID-19 на їхніх підприємствах**.

Уряди різних країн також широко запровадили такий обов'язковий захід, як застосування **засобів індивідуального захисту (ЗІЗ)** на робочих місцях.



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 були пов'язані з роботою. Уряд відреагував на безпрецедентну кризу в галузі охорони здоров'я населення розробкою 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 (Eun-A Kim, 2020).

Ураховуючи ризик передачі вірусу, яка може трапитися під час поїздок на роботу і з роботи, багато країн запровадили настанови або заходи з забезпечення **безпечних і рознесених у часі поїздок на роботу і з роботи**.



- Ефіопія запровадила безплатні державні автобуси, щоб сприяти запобіганню переповненню громадського транспорту під час щоденних поїздок державних службовців (Ethiopian Investment Commission, 2020).
- Гана запровадила у кількох основних містах додаткові автобуси для медичних працівників (Ministry of Health, Ghana).
- У Вірменії підприємствам була поставлена вимога забезпечити, щоб працівники могли безпечно їздити на роботу і з роботи (PWC, 2020).
- В Об'єднаних Арабських Еміратах роботодавці зобов'язані забезпечувати, щоб під час перевезення працівників на підприємства і назад у транспортних засобах було заповнено не більше 25 відсотків сидячих місць (ILO, 2020l).
- У Туреччині медичним працівникам, які не могли повертатися додому після напружених робочих змін у лікарнях, були запропоновані в якості тимчасового житла готелі, державні соціальні заклади, гостьові будинки та гуртожитки, що належать державним, приватним і громадським організаціям (Republic of Turkey, 2020).

У багатьох країнах підприємства зобов'язані запровадити **режим надомної роботи** — у всіх можливих випадках — як запобіжний захід із метою обмежити фізичні контакти між працівниками й, отже, поширення новітнього коронавірусу.



- З метою захисту вразливих категорій населення Кіпр (Government of Cyprus, 2020), Сінгапур (Ministry of Manpower, Singapore, 2020) та Домініканська Республіка (Ministry of Labour, Dominican Republic, 2020) прийняли нові нормативні акти щодо дистанційної роботи або відпусток. Інші країни внесли зміни до законодавства, які стосувалися режиму дистанційної роботи. В Італії прем'єр-міністр вніс зміни до законодавства, якими дозволяється перехід на дистанційну роботу без окремої угоди між роботодавцями та працівниками, зі збереженням інших принципів чинного законодавства (Eurofound, 2020).

Згідно з правилами ВООЗ національні органи охорони здоров'я настійно закликають осіб, які отримали позитивний результат тестування на COVID-19 або які тісно контактують з особою, у якої підтверджено діагноз COVID-19, іти на карантин. Якщо уряди держав хочуть, щоб працівники неухильно дотримувалися цього правила, вони повинні забезпечити, щоб працівники, які йдуть на карантин, були захищені від несправедливого звільнення і у період хвороби отримували відповідну плату і допомогу.



- У Канаді всі працівники, яким головний лікар рекомендує або наказує піти на карантин, мають право на гарантовану неоплачувану відпустку тривалістю 14 днів (Government of Alberta, 2020).
- В Австрії, Фінляндії, Німеччині і Швеції працівникам, які пішли на карантин з огляду на результати відстеження контактів із носіями COVID-19 передбачені такі ж допомоги, як і хворим працівникам, у тому числі (Фінляндія і Швеція), оплачувані лікарняні (OECD, 2020).

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 двадцятки¹¹ у співпраці з МОП провела обстеження у 12 країнах, зокрема в Аргентині, Австралії, Китаї, Франції, Німеччині, Індонезії, Італії, Японії, Росії, Іспанії, Туреччині та Великій Британії (G20, 2021). Обстеження мало показати, як країни реагують на пандемію і яких заходів вони вживають для стримування поширення вірусу в сфері праці.

ТЕХНІЧНІ ЗАХОДИ



73%

Вентиляція/фільтрування повітря



64%

Фізичні бар'єри



64%

Розмітка стрічкою на підлозі, односторонній рух тощо

ОРГАНІЗАЦІЙНІ/ АДМІНІСТРАТИВНІ ЗАХОДИ



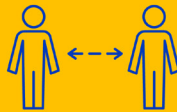
82%

Дистанційна робота



80%

Віртуальне проведення нарад



73%

Фізичне дистанціювання



64%

Залучення працівників до перегляду і оновлення оцінок ризиків



64%

Заходи з контролю інших ризиків, пов'язаних із кризою через COVID-19, і зміни, запроваджені для протидії кризі



64%

Навчання працівників



63%

Режим робочого часу/ позмінна робота для зменшення кількості працівників на об'єкті



73%

Скасування неважливих поїздок



64%

Постійне інформування працівників



64%

Забезпечення регулярних перерв і запобігання перевищенню нормальної тривалості робочого часу

ІНШІ ЗАХОДИ



82%

Використання засобів індивідуального захисту



73%

Контроль та нагляд



73%

Очищення поверхонь і забезпечення гігієни



64%

Заходи/процедури щодо працівників із симптомами чи позитивним результатом тесту

¹¹ 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.

► 1.4 Прийняття положень щодо усунення супутніх ризиків у сфері БЗР

Оцінювання ризиків і управління ризиками повинно зосереджуватися не тільки на ризику контакту з вірусом, а й на виявленні будь-яких небезпек і зведенні до мінімуму будь-яких ризиків, що можуть виникати внаслідок ужитих заходів БЗР і нових робочих процесів та режимів, запроваджених із метою запобігання зараженню, як-от надомна робота. Це, зокрема, ергономічні, хімічні або психосоціальні ризики, які можуть уражати працівників по-різному, залежно від конкретного роду діяльності, галузі та індивідуальних обставин.

Необхідно розробити конкретні правила чи настанови, спрямовані на запобігання цим ризикам і захист здоров'я працівників — як фізичного, так і психічного.

Підвищених психосоціальних ризиків у результаті пандемії COVID-19 можуть зазнавати не лише працівники медичних закладів і екстрених служб, а й працівники, задіяні у виробництві та продажу товарів першої необхідності, у доставці та транспортуванні, а також у забезпеченні безпеки та захисту населення. Збільшення робочого навантаження, надурочна праця і скорочення періодів відпочинку — загальна проблема для працівників цих галузей. Влада деяких країн відреагувала на ці потреби розробленням настанов щодо способів інтеграції заходів із запобігання психосоціальним ризикам та захисту психічного здоров'я в інші заходи БЗР, пов'язані з пандемією.



- Уряд Малайзії, наприклад, підкреслив необхідність проведення обстежень психічного здоров'я працівників поряд із реалізацією ефективних стратегій зниження ризиків у рамках керівних принципів управління на рівні підприємств (Ministry of Health, Malaysia, 2020).
- Уряд Канади створив ресурсний центр із питань психічного здоров'я і благополуччя в умовах пандемії COVID-19, який забезпечує надання конкретної інформації щодо психічного здоров'я у робочому середовищі (Mental Health Commission of Canada, 2020).
- Центри з контролю і профілактики захворювань США (CDC) також створили ресурси з питань подолання стресу у працівників під час пандемії COVID-19 (CDC, 2020a).
- У Колумбії Міністерство праці розробило комплекс мінімальних заходів, які мають здійснюватися для оцінювання і усунення факторів психосоціального ризику та інших проблем психічного здоров'я у період пандемії COVID-19 (Ministry of Labour, Colombia, 2020).

Режим дистанційної роботи, якщо його запроваджено, також може наражати працівників на специфічні психосоціальні ризики, як-от соціальна ізоляція, труднощі з спілкуванням, надмірний обсяг роботи, збільшення робочого часу та розмиття меж між роботою та сімейним життям (ILO, 2020y).



- Уряд Чилі в рамках реагування на пандемію прийняв законодавчий акт щодо дистанційної роботи, в якому зазначено права працівників, питання стресу та психічного здоров'я, режим робочого часу і право на від'єднання (ILO, 2020b).

Завдання забезпечення безпечних і здорових умов праці в домашніх умовах може бути вкрай складною для роботодавців, тому що їхній контроль над домашнім робочим середовищем може бути обмежений. Отже, зараз ще актуальнішим стає питання про те, як забезпечити залучення працівників до реалізації належних заходів БЗР та їхню участь у цьому процесі. Першочергове значення мають інноваційні стратегії та відкритий діалог між роботодавцями та працівниками, й роботодавці можуть надавати працівникам дистанційну підтримку, забезпечуючи їх належними засобами й обладнанням для надомної роботи. Важливо також підтримувати регулярне спілкування між працівниками й роботодавцями і надання працівникам достатньої і актуальної інформації та керівних матеріалів щодо БЗР, зокрема з питань ергономіки, психосоціальних факторів та інших ризиків, пов'язаних із БЗР.

Крім того, під час спалахів інфекційних захворювань, як правило, зростає кількість випадків фізичного і психологічного насильства та домагань. Ця проблема загострюється посиленням соціальної стигматизації й дискримінації щодо інфікованих осіб, а також щодо тих людей, які, як вважають, контактували з джерелом вірусу.

У багатьох країнах запроваджено правила і норми з запобігання дискримінації під час пандемії.



- Наприклад, у Барбадосі заборонено оприлюднювати дані про осіб, які перебувають на карантині чи ізоляції (Jones, 2020).
- У Ботсвані було укладено тристоронню угоду, мета якої — запобігати дискримінації, віктимізації та переслідуванням на робочому місці осіб, у яких підозрюють наявність COVID-19 (ILO, 2020р).
- Медичні працівники, зокрема лікарі, середній медичний персонал та працівники служби екстреної допомоги, піддаються підвищеному ризику дискримінації, насильства і домагань, тому що багато хто вважає їх істотним джерелом вірусу або звинувачує їх в економічному локдауні та інших заходах. У відповідь на повідомлення про напади на медичних працівників під час пандемії деякі країни запровадили нові закони й нормативні акти, спрямовані на стримування таких дій.
- 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 років (The Times of India, 2020).
- В Алжирі у липні 2020 року були внесені зміни до кримінального кодексу, які забезпечують захист медичних працівників від словесних і фізичних нападків. Зокрема, за такі дії правопорушники караються позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років (Library of Congress, 2020).

Коли запроваджуються заходи з забезпечення дистанціювання та самоізоляції й людей закликають залишатися вдома — і за можливості працювати вдома — може також зрости ризик домашнього насильства. Конвенція МОП 2019 року про насильство і домагання (№190) закликає держави-члени Організації визнати наслідки насильства і домагань, зокрема домашнього насильства, і ослабити їхній вплив на сферу праці. Крім того, вона передбачає викорінення дискримінації на робочому місці.

©КВ Мпofu/ILO 2020



► 1.5 Механізми забезпечення дотримання вимог національного законодавства, зокрема системи інспекції

«Механізми забезпечення дотримання» означають усі дії, заходи, ініціативи або системи, запроваджені будь-якою з зацікавлених сторін (державних відомств, соціальних партнерів тощо) з метою заохочення, контролю і примусового забезпечення дотримання відповідних законів і нормативних актів у сфері БЗР.

Передумовою втілення у життя нормативних актів із питань БЗР, виявлення випадків недотримання, надання допомоги для їх усунення і запобігання новим випадкам недотримання є наявність потужної **системи інспекції праці**.

Функції інспекції праці

У статті 3 Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81) визначено основні функції інспекторів праці:

- забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та безпеки і здоров'я працівників під час їхньої роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
- забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;
- доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм.

Разом з тим, існують інші механізми, що можуть доповнювати діяльність інспекції праці та істотно сприяти дотриманню норм БЗР. Це, зокрема, дорадчі послуги, кодекси поведінки, вимоги договорів, інформаційно-роз'яснювальні заходи та стимулювання роботодавців (ILO Governing, 2014).

Роль інспекції праці під час кризи, спричиненої COVID-19

Під час пандемії COVID-19 інспектори праці повинні активізувати свої зусилля зі сприяння дотриманню нормативних актів із БЗР, включно з додержанням усіх нових заходів, запроваджених для запобігання поширенню вірусу на робочих місцях. Органам інспекції необхідно мати відповідну стратегію роботи в таких надзвичайних ситуаціях з тим, щоб не нехтувати необхідністю забезпечення дотримання інших нормативних актів і незмінно реагувати на інші стійкі ризики в сфері БЗР.

У багатьох країнах інспектори праці вважаються державними службовцями життєво важливої сфери діяльності й тому зобов'язані виконувати рішення влади, що ухвалюються в особливий період, рівносильний надзвичайному стану — як у випадку з COVID-19. У цій ситуації служба інспекції повинна підтримувати загальний комплекс державних заходів реагування на COVID-19, зокрема реалізувати плани запобігання захворюванню на робочому місці та пом'якшення його наслідків — включно з забезпеченням готовності до надзвичайних обставин — у рамках планів забезпечення безперервності господарської діяльності й з урахуванням результатів оцінювання ризиків.

У тих країнах, де інспектори праці не вважаються державними службовцями життєво важливої сфери діяльності, служби інспекції праці стоять перед дилемою: або припинити надавати свої послуги, як інші неперіоритетні державні послуги, або продовжити працювати й відповідати на прохання працівників і роботодавців про допомогу і сприяння, незважаючи на дуже високі ризики зараження, з якими вони можуть стикнутися. У більшості країн інспектори праці продовжили свою роботу, але переважно в електронному форматі спілкування (електронною поштою і телефоном). Особисті інспекційні відвідування здійснюються тільки на тих підприємствах, де потрібно перевірити стан виконання заходів щодо COVID-19 або де виникла надзвичайна ситуація щодо БЗР.



- В Австралії проводилися наради у форматі телеконференції для обговорення впливу коронавірусу на різні країни і для обміну інформацією з метою заохочення узгоджених підходів до вирішення оперативних питань. Австралія повідомила також, що інспектори з груп підвищеного ризику були переведені на режим кабінетної роботи, а їхня діяльність на місцях була зведена до мінімуму. Інспекційні відвідування об'єктів також у цілому були зведені до мінімуму, а для презентацій та консультативних відвідувань за можливості проводилися віртуальні зустрічі. Відвідування об'єктів проводилися тільки у випадку, якщо результати кабінетної роботи виявлялися недостатніми (G20, 2021).

Стратегії в сфері інспекції праці повинні передбачати заходи з забезпечення захисту інспекторів від ризику зараження, а також від інших небезпек у ході виконання ними своїх посадових обов'язків (наприклад, від ризику насильства і домагань, який під час надзвичайних ситуацій може зростати). Під час пандемії COVID-19 інспекція праці відіграє також важливу роль у забезпеченні реагування на ризики та наслідки, пов'язані з COVID-19, у спосіб, який дозволяє охопити всіх працівників, зокрема позаштатних і поденних.



- Стикнувшись із безпрецедентним ризиком для працівників через COVID-19, канадська провінція Онтаріо вирішила задіяти найбільшу кількість інспекторів праці за свою історію. Цим інспекторам праці надано право перевіряти всі підприємства на предмет дотримання ними заходів захисту від COVID-19 (Government of Ontario Newsroom, 2020).
- У Сінгапурі весь персонал інспекції було мобілізовано для перевірки підприємств, а також гуртожитків, у яких живуть працівники, причому особлива увага приділялася питанням БЗР, пов'язаним із COVID-19. Крім того, понад 100 співробітників інспекції було призначено для перевірки компаній, які не запровадили гнучкий режим роботи. Ця цифра у п'ятеро перевищує максимальну чисельність персоналу, який залучався раніше.
- У Мексиці під час пандемії було розширено масштаб роботи інспекції праці з метою переконатися в тому, що робота, виконувана безпосередньо на підприємствах, може вважатися життєво необхідною, перевірити стан дотримання вимог щодо профілактики й контролю COVID-19, а також проконтролювати дотримання інших правових норм стосовно функціонування підприємств під час пандемії (L&E Global, 2020b).
- У М'янмі підприємства отримали наказ закритися, з можливістю відновлення діяльності лише у випадку, якщо група з інспекції праці констатує, що вони дотримуються керівних указівок із контролю та профілактики COVID-19, виданих Міністерством охорони здоров'я і спорту (Hamada and Matsumoto, 2020).

Інспекторів праці закликали також забезпечити дотримання законодавства у певних середовищах із високим ризиком інфікування, наприклад, на підприємствах, які випускають предмети першої необхідності.



- В Уругваї здійснювалися перевірки супермаркетів із метою нагляду за дотриманням протоколу дій у зв'язку з надзвичайною ситуацією в галузі охорони здоров'я, викликану COVID-19.¹²

Інспектори праці можуть також виконувати дорадчі функції, надаючи підприємствам поради щодо того, як вони можуть удосконалити свої стратегії запобігання COVID-19.



- 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; крім того, він координує та уніфікує застосування відповідних критеріїв у звітах за результатами інспектування на основі механізму регулювання тимчасової зайнятості. Підрозділ також сформував оперативний критерій щодо заходів і дій, які впроваджуються Інспекцією праці та соціального забезпечення у ситуаціях, що виникають через новий коронавірус (SARS-CoV-2) (Ministry of Labour and Social Welfare, Spain, 2020).

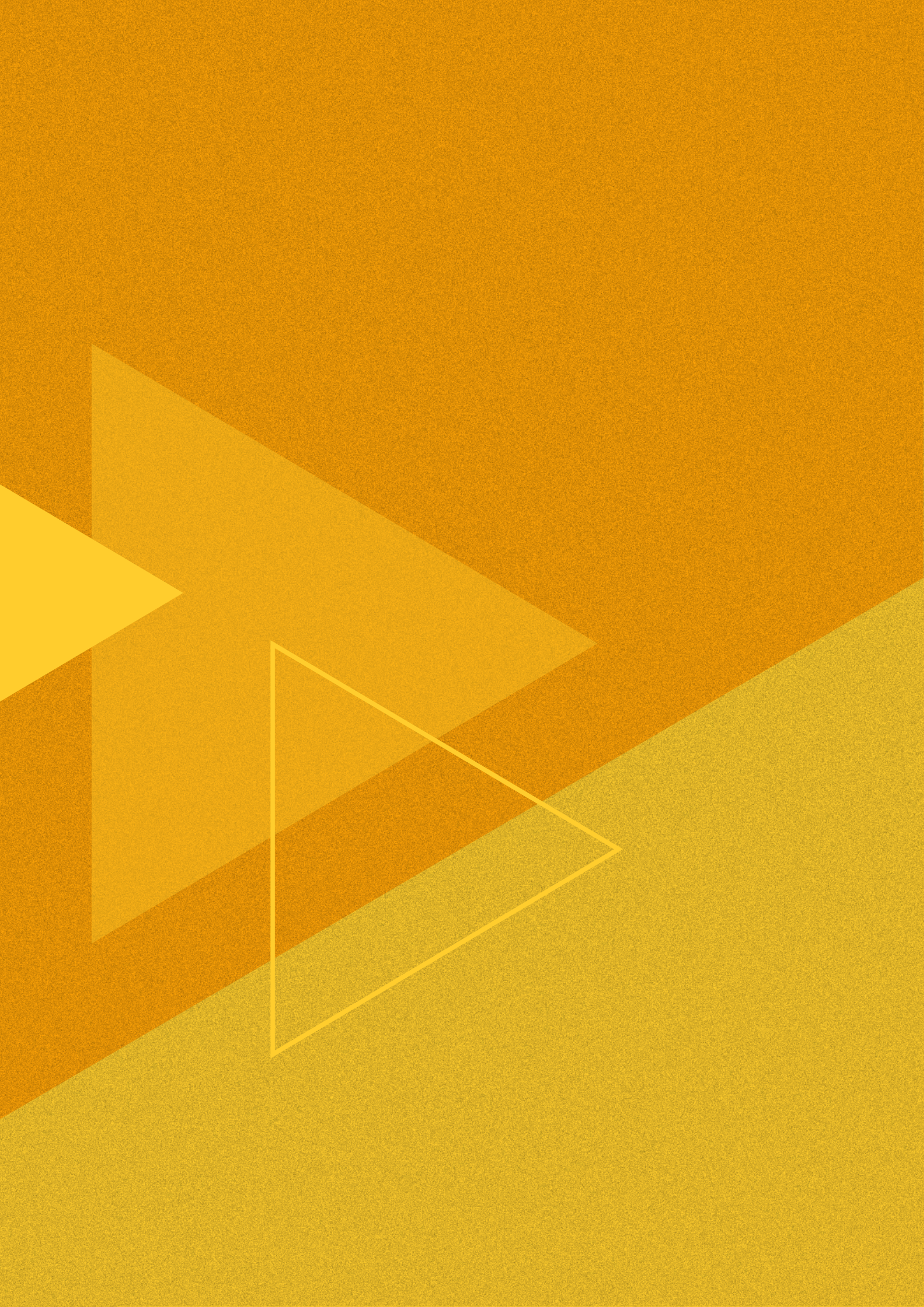
Застосування стимулів для заохочення дотримання законодавства роботодавцями

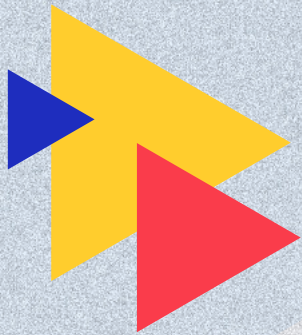
Стикнувшись із необхідністю запровадження нових обов'язкових і рекомендованих заходів для зменшення ризику передачі COVID-19, а також усунення інших ризиків у сфері БЗР, що виникли через зміни у світі праці, роботодавці були змушені інвестувати кошти у БЗР, одночасно з цим відчуючи економічний вплив пандемії на доходи у багатьох галузях. Стратегією мотивації роботодавців до вкладання коштів у профілактичну роботу в сфері БЗР стали економічні стимули. Вони надаються у формі податкових знижок, стимулів, пов'язаних із страхуванням, зустрічного фінансування і нефінансових стимулів, як-от офіційне визнання і присудження премій (EU-OSHA, 2021).



- 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, що передбачають співпрацю між роботодавцями та працівниками (PEZA, 2020). Критерії присудження цієї премії були взяті з публікації МОП «Профілактика і пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місці. Контрольний перелік заходів» (ILO, 2020u).
- У США було запроваджено податковий залік для роботодавців у розмірі до 10 тис. дол. США на одного працівника, що мало стимулювати малі підприємства оплачувати лікарняні працівникам, які заразилися COVID-19.

¹² Джерело: інформація, надана Національною інспекцією праці Уругваю





2

Національні інституційні рамки БЗР

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. Криза продовжує демонструвати потребу в міцних національних рамках БЗР та в компетентному органі з питань БЗР, активно залученому до дискусії. Ці національні рамки повинні включати механізми забезпечення соціального діалогу з питань БЗР і координації дій з іншими міністерствами та установами — зокрема тими, що опікуються питаннями травматизму на роботі, соціального забезпечення і охорони здоров'я населення — на всіх рівнях (національному, регіональному і місцевому). Реагування на COVID-19 чітко показало потребу в міжгалузевому співробітництві між різними міністерствами та майже всіма галузями.

► 2.1 Орган або відомство, що відповідає за БЗР

Лідерство в питаннях БЗР має критично важливе значення впродовж усього періоду пандемії COVID-19. У цьому контексті на основі останніх даних швидко розробляються і оновлюються відповідні нормативні акти та інші керівні документи в сфері БЗР.

Наявність компетентного органу з питань БЗР на національному рівні, який здійснює керівництво у часи кризи, користуючись при цьому загальною довірою, є запорукою більш скоординованої та оперативної реалізації заходів реагування. У більшості країн цим органом є міністерство праці та соціальної політики, а в інших ним може бути міністерство охорони здоров'я чи інша національна установа, що має фінансову і адміністративну незалежність.

Функції компетентного органу з питань БЗР

У пункті 4 Рекомендації 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164) перераховано основні функції національного компетентного органу в сфері БЗР. Такий орган повинен, зокрема:

- видавати або затверджувати правила, зведення практичних вказівок чи інші відповідні положення щодо БЗР і робочого середовища, беручи до уваги зв'язки між безпекою праці і здоров'ям, з одного боку, та тривалістю робочого часу і перерв у роботі — з іншого;
- переглядати час від часу у світлі накопиченого досвіду і науково-технічного прогресу законодавчі положення в галузі БЗР і робочого середовища;
- проводити вивчення та дослідження або сприяти їхньому проведенню для виявлення небезпек і пошуку засобів їхнього усунення;
- подавати відповідним чином інформацію та давати консультації роботодавцям і працівникам, а також сприяти співробітництву між ними та їхніми організаціями з метою усунення або зменшення, наскільки це практично здійснено, небезпек;
- передбачати конкретні заходи щодо запобігання аваріям, а також координувати й узгоджувати заходи, які мають вживатися на різних рівнях, особливо у промислових зонах, де розташовані підприємства з високим рівнем потенційної небезпеки для працівників і населення;
- передбачати відповідні заходи для працівників з інвалідністю.

Оскільки обов'язки у сфері БЗР часто розділені між низкою державних установ і органів, над-звичайно важливо налагодити конструктивні робочі відносини й механізми на національному і місцевому рівнях. Нинішня пандемія чітко показала необхідність скоординованого реагування на проблеми, викликані COVID-19, особливо тому, що підприємство часто є джерелом спалаху цієї хвороби.



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

В Австралії на початку пандемії, у квітні 2020 року, Національна координаційна комісія з питань COVID-19 створила Робочу групу з соціально-трудових відносин, маючи на меті підтримувати безпечні та здорові робочі середовища під час кризи, спричиненої COVID-19, на основі взаємодії з широким колом зацікавлених сторін (NCCC, 2020).

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'я (AMMA, 2020).

► 2.2 Національний тристоронній консультативний орган, що розглядає питання БЗР і впливу COVID-19

У відповідь на пандемію країни всього світу вжили швидких і рішучих дій — зокрема запровадивши карантинні заходи та обмеження — для приборкання поширення вірусу. Оскільки ці заходи зачепили всі аспекти життя суспільства і справили вплив на національну економіку та сферу праці, соціальний діалог відіграв критично важливу роль у запровадженні належних заходів БЗР, які враховують потреби працівників, роботодавців і урядів та забезпечують ефективні та надійні рішення.

Найпоширенішим механізмом, розробленим країнами з метою гарантованої участі працівників і роботодавців у процесі управління сферою БЗР, є національний тристоронній консультативний орган із питань БЗР (іноді його називають радою чи комітетом), у якому представлені всі або майже всі задіяні міністерства, установи й соціальні партнери. Його роль і функції істотно відрізняються залежно від конкретної країни — від консультативної ролі у заходах і проєктах головних установ до участі у прийнятті рішень у процесі формування національної політики, пріоритетів і планів дій, а також у розробленні проєктів законів і нормативних актів.

Тристоронній консультативний орган з питань БЗР повинен бути задіяний у прийнятті будь-яких рішень на національному рівні, зокрема у випуску інструкцій чи настанов щодо пом'якшення впливу COVID-19. Досягнення консенсусу на основі тристороннього підходу прокладає шлях до більш ефективної реалізації захисних заходів, навіть якщо вони є складними.



- У Канаді Центром із питань безпеки та здоров'я на роботі (CCOHS) керує тристороння рада, до складу якої входять представники уряду, роботодавців і працівників (ILO, 2020m). Цей орган проводить навчання, видає бюлетені, поради та інформаційні довідки стосовно пандемії. Крім того, він має портал, на якому підприємства можуть поділитися своїм досвідом з іншими підприємствами.
- Тристоронній діалог у Кенії привів до формування тристоронньої групи швидкого реагування, на яку покладено завдання втілювати у життя нові нормативні акти з БЗР під час пандемії (ILO, 2020z).
- У Туреччині соціальний діалог сприяв підготовці публікацій щодо COVID-19, які розроблялися у співпраці з національним тристороннім органом із питань БЗР (G20, 2021).
- У Франції та Італії національні тристоронні органи з питань БЗР були головною платформою, на якій розроблялися протоколи та процедури щодо COVID-19 для підприємств (G20, 2021).

Ще у багатьох країнах соціальний діалог став значущим кроком у запровадженні заходів зі зменшення ризику COVID-19 на робочому місці (ILO, 2020z).



- У Бельгії соціальні партнери та Міністерство економіки спільно розробили порадник із зменшення ризику передачі COVID-19 на роботі (ILO, 2020z).
- В Ірландії після дискусій з соціальними партнерами уряд видав «Протокол безпечного повернення до роботи», у якому висвітлено такі питання, як фізичне дистанціювання, гігієна, психічне здоров'я і вентиляція (TUAC, 2020).
- Тристоронній діалог в Італії забезпечив розробку двох протоколів щодо безпеки та здоров'я, які були прийняті на національному рівні (ILO, 2020a).

© Kivanc Ozvardar/ILO 2021



► 2.3 Співробітництво з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які покривають нещасні випадки на роботі та професійні захворювання

Національна система БЗР спрямована в основному на сприяння безперервним удосконаленням на робочому місці з метою запобігання нещасним випадкам на роботі, професійним захворюванням і смерті на роботі. Проте, вона відповідає також за вирішення питань, пов'язаних із нещасними випадками та захворюваннями, які вже сталися.

У цьому контексті допомоги у разі нещасних випадків на роботі забезпечують медичну допомогу, професійну реабілітацію та відповідні виплати працівникам, які отримали травми на роботі або в яких виникають професійні захворювання. Вони також передбачають виплату допомоги у зв'язку з втратою годувальника сім'ям жертв нещасних випадків на роботі з смертельним наслідком.

У Конвенції МОП 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102) визначено традиційні випадки, охоплювані соціальним забезпеченням, зокрема допомогою у випадку трудового каліцтва, — яка є найстарішою формою охоплення соціальним забезпеченням і найбільш поширеною у світі.

Як зазначено вище, якщо особа інфікується COVID-19 у результаті роботи в місці, де існує підвищений ризик зараження або де встановлено прямий зв'язок між впливом біологічних речовин унаслідок трудової діяльності та захворюванням, це захворювання може вважатися професійним захворюванням або професійною травмою. Згідно з Конвенцією 1964 р. про допомоги у випадках виробничого травматизму (№ 121) працівники, інфіковані COVID-19 у результаті трудової діяльності, повинні мати право на медичну допомогу та, якщо вони втратили працездатність, на грошову допомогу або компенсацію (ILO, 2020х).

Упродовж усієї пандемії багато медичних працівників та працівників інших життєво важливих професій захворіли на COVID-19, що призвело до серйозного стану, а іноді й до смерті. Багато країн здійснюють заходи для поширення передбаченого для працівників права на компенсацію хоча б на працівників екстрених служб і медичних працівників, уражених коронавірусом.

У деяких випадках уряди країн вносили зміни до національних або федеральних нормативно-правових актів для того, щоб випадки інфікування COVID-19 певних категорій працівників вважалися нещасними випадками на роботі — й тому підпадали під положення щодо виплати працівникам компенсацій. Ця презумпція покладає тягар доведення відсутності зв'язку інфікування з роботою на роботодавця і страховика, завдяки чому таким працівникам легше добитися позитивного результату розгляду їхніх вимог.



- Екстреним законопроектом, прийнятим в австралійському штаті Вікторія, період виплати компенсації працівникам був продовжений для відповідних категорій працівників ще на шість місяців (Welsh, 2020)
- У Саудівській Аравії сім'ї медичних працівників, які померли від COVID-19, отримуватимуть компенсацію у розмірі приблизно 133 тис. дол. США (AlTaher, 2020).
- Аргентина встановила презумпцію професійного захворювання для працівників служб забезпечення життєдіяльності, які заразилися коронавірусом (Ius Laboris 2020a).



Розширення сфери дії компенсації працівникам у США

Епідемія коронавірусної хвороби в США призвела до підвищення ризику інфікування для певних категорій працівників, як-от медичні працівники, персонал екстрених служб і працівники життєво важливих галузей.

Чинні норми на рівні штатів і федерального рівні, як правило, не гарантують компенсації працівникам у випадку захворювань локального характеру, тому що може бути складно довести прямий причинно-наслідковий зв'язок із місцем роботи (NCSL, 2020).

Стикнувшись із підвищеним ризиком інфікування COVID-19 деяких груп працівників на роботі, декілька штатів внесли зміни у свої нормативні акти з метою розширити сферу дії компенсації працівникам і встановити презумпцію професійного характеру певних інфекцій — що надало вищезгаданим працівникам право на компенсацію (NCSLL, 2020). Станом на грудень 2020 року сферу дії компенсації працівникам із метою врахування випадків COVID-19 розширили 17 із 50 штатів — за допомогою законів, розпоряджень або поправок до нормативних актів (NCSL, 2020). У деяких випадках ця презумпція охоплення поширюється тільки на медичних працівників і працівників екстрених служб, як, приміром, на Алясці, у Міннесоті, Юті та Вісконсіні. Деякі штати поширюють дію положень про компенсацію працівникам на всіх працівників життєво важливих галузей, наприклад, на працівників продуктових магазинів (Каліфорнія, Кентуккі, Іллінойс). У Вайомінгу, наприклад, COVID-19 визнано професійним захворюванням для всіх категорій працівників. У Каліфорнії законом, прийнятим у вересні 2020 року, встановлено презумпцію того, що захворювання працівника на COVID-19 або смерть від COVID-19 є результатом трудової діяльності, якщо результат тестування на COVID-19 на місці роботи був позитивним і вони не працювали виключно в дистанційному режимі (Halpern and Elkayam, 2020). В інших штатах поправки до законодавства щодо розширення сфери дії компенсації працівникам ще перебувають на розгляді в парламентах штатів.

Крім того, особи, що захворіли на COVID-19, повинні мати, впродовж усього необхідного часу, доступ до належного медичного обслуговування та послуг профілактичного й лікувального характеру, зокрема до загальної медичної допомоги, спеціалізованої допомоги (у лікарнях і амбулаторно), необхідних лікарських засобів, за потреби — госпіталізації, а також медичної реабілітації.¹³ Для того, щоб сприяти покращенню здоров'я населення і справедливості, важливо також забезпечити поширення дії цього положення на всі категорії працівників, включно з мігрантами і працівниками, зайнятими у неформальній економіці.

Крім того, згідно з Рекомендацією 1969 року щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби (№ 134), у разі невиходу на роботу у зв'язку з необхідністю перебування на обов'язковому карантині або надання медичної допомоги профілактичного чи лікувального характеру, що призводить до втрати заробітної плати, працівники повинні отримувати відповідну грошову допомогу.

¹³ Див., зокрема, Рекомендацію 2012 р. про мінімальні рівні соціального захисту (№ 202) (пп. 4, 5 і 8), частину II Конвенції 1969 р. про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби (№ 130) і частину II Конвенції 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102).

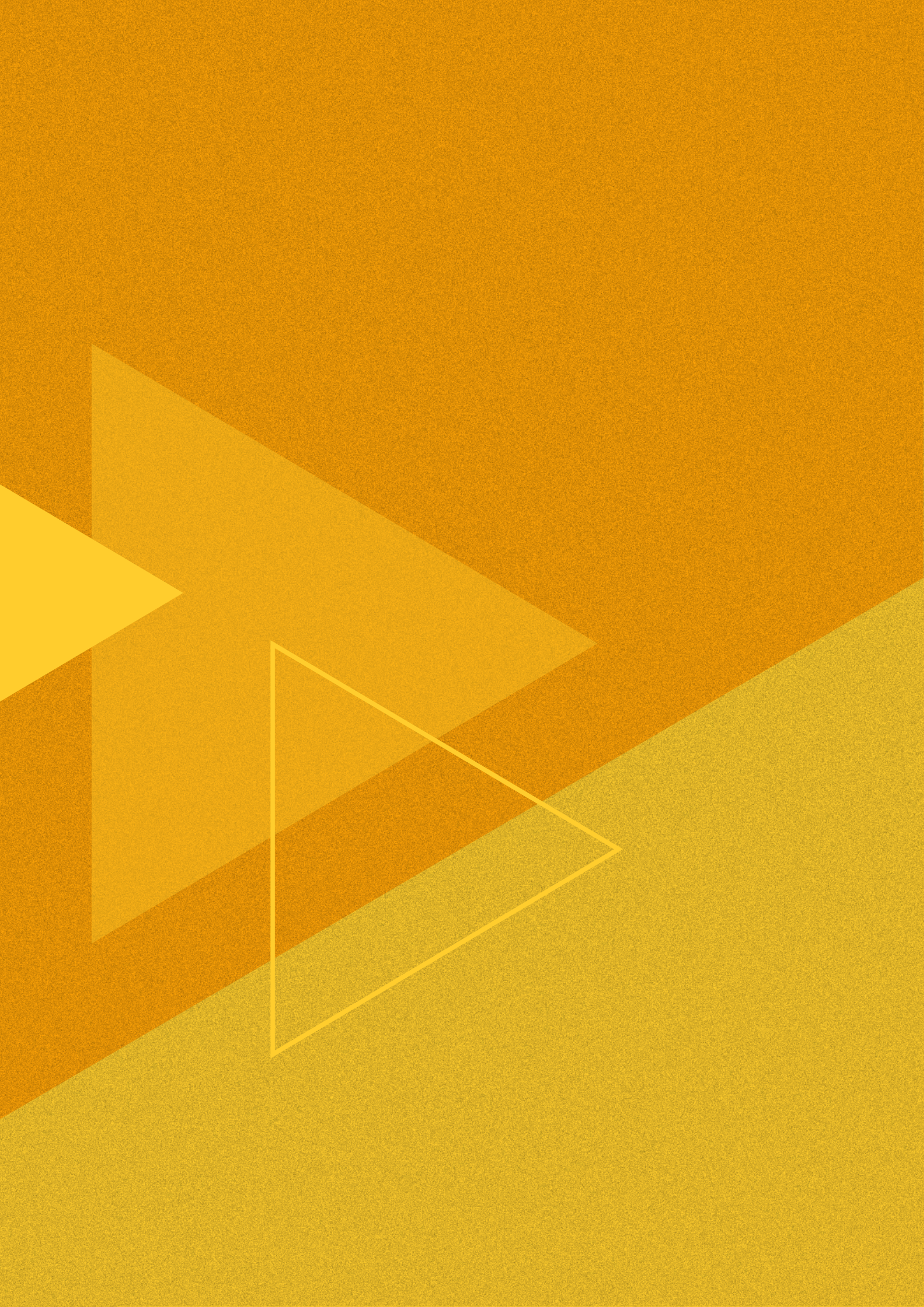


- У Канаді працівники, які втратили працездатність через COVID-19, перебувають на самоізоляції або належать до вразливих категорій населення (наприклад, із першопричинними захворюваннями), мають право на щотижневу грошову допомогу (Government of Canada, 2020).
- У Данії працівники мають право на повністю оплачувану відпустку тривалістю до 16 тижнів, якщо вони захворіли на COVID-19, були змушені піти на карантин або отримали вказівку роботодавця залишатися вдома (ILO, 2020m).
- У Фінляндії Управління соціального забезпечення (KELA) виплачує допомогу по хворобі у разі повної втрати доходу працівникам, які перебувають на карантині через зараження інфекційним захворюванням (ILO, 2020z(i)).
- У Туреччині допомога по непрацездатності виплачувалася як працівникам групи підвищеного ризику (визначених шляхом відстеження контактів), так і працівникам, які отримали позитивний результат тесту на COVID-19 і проходили відповідне лікування (Republic of Turkey, 2020b).

Насамкінець зазначимо, що працівники з сімейними обов'язками — по відношенню до дитини-утриманця чи іншого найближчого родича, який потребує їхнього догляду і підтримки — повинні мати можливість отримати відпустку в разі хвороби цього члена сім'ї.



- У Франції батьки дітей, які не можуть ходити до школи через її закриття, мають право на оплачувану відпустку тривалістю 20 днів (Local fr, 2020). Аналогічне положення передбачено і в інших країнах.
- США також поширили норму про оплачувану відпустку, передбачену Законом про реагування на коронавірусну хворобу з урахуванням першочергових потреб сімей, на працівників, що доглядають за дитиною, школу якої закрито або вихователь якої не працює — через COVID-19 (US Department of Labour, 2020a).
- У Фінляндії батьки або опікуни хворої дитини також мають право на допомогу по хворобі, якщо дитину поміщено на карантин, і батько чи мати не може ходити на роботу (ILO, 2020z(i)).
- Німеччина у відповідь на пандемію передбачила у Законі про захист від інфекційних захворювань можливість подання вимоги про компенсації батьками дітей віком до 12 років, які не можуть працювати через закриття, на виконання офіційної директиви, дошкільних дитячих закладів і шкіл (2020q).





3

Служби здоров'я на роботі

Служби здоров'я на роботі досліджують вплив трудової діяльності на стан здоров'я людей і, навпаки, вплив стану їхнього здоров'я на продуктивність їхньої праці. Пандемія COVID-19 виявила як ніколи нагальну потребу в таких службах як у сполучній ланці між охороною здоров'я населення і робочими місцями.

► 3.1 Сфера дії та функції служб здоров'я на роботі під час кризи, спричиненої COVID-19

У Конвенції 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161) служби здоров'я на роботі визначені 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.

У Конвенції встановлено, що служби здоров'я на роботі повинні виконувати нижчезазначені функції, які враховують потенційні ризики на робочому місці:

- виявлення й оцінка ризику від впливу небезпечних для здоров'я чинників, що виникають на робочому місці;
- нагляд за чинниками робочого середовища та виробничих операцій, котрі можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників, враховуючи санітарне обладнання, пункти харчування та приміщення, відведені для них роботодавцем;
- консультування з питань планування та організації робіт, куди входить організація робочих місць, відбору, догляду і підтримання в належному стані машин та іншого обладнання і речовин, що використовуються в процесі праці;
- участь у розробленні програм удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні й санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання;
- консультування з питань охорони здоров'я працівників, безпеки й гігієни праці, а також ергономіки й засобів індивідуального та колективного захисту;
- нагляд за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовим процесом;
- сприяння пристосуванню робочих процесів до працівників;
- участь у здійсненні заходів професійної реабілітації;
- здійснення співробітництва у забезпеченні інформацією, в організації навчання й просвіти в галузі охорони здоров'я працівників, гігієни праці та ергономіки;
- організація першої та невідкладної медичної допомоги;
- участь в аналізі нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.



Велика Британія: зміни у службах здоров'я на роботі під час пандемії

Під час пандемії служби здоров'я на роботі, що належать до Національної служби охорони здоров'я Великої Британії (NHS), стикнулися з надмірним робочим навантаженням — як і майже всі інші служби охорони здоров'я країни. У відповідь на безпрецедентний вплив пандемії на працівників служби здоров'я на роботі здійснили низку змін у моделі своєї діяльності. В одному з останніх досліджень щодо лікарів професійної медицини у Великій Британії було встановлено, що у 51 відсотка вищезгаданих служб збільшився час роботи, зокрема їхньому персоналу довелося працювати у вихідні дні та надавати послуги в позаурочний час. Крім того, 21 відсоток служб здоров'я на роботі залучив додатковий персонал. Хоча у більшості своїй служби здоров'я на роботі продовжили надавати звичайні послуги, під час пандемії зменшилася кількість щеплень. Оскільки коронавірусна хвороба викликала занепокоєння практично у всіх працівників, багато з цих служб організували спеціальну телефонну лінію та електронно-поштовий канал для звернень (Ranka et al., 2020).

Служби здоров'я на роботі можуть створюватися самими підприємствами, державними органами, установами 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.

Наявність служб здоров'я на роботі: всесвітній виклик

Хоча в багатьох країнах створення служб здоров'я на роботі є обов'язковою вимогою, встановленою національним законодавством, за результатами опитування, проведеного до початку пандемії COVID-19, близько 67 відсотків кран-респондентів мають відповідну політику в цій сфері, відсоток охоплення зайнятого населення послугами таких служб є загалом низьким (Rantanen et al., 2017). Підсумки цього опитування показали, що у світовому масштабі цей показник охоплення дорівнює близько 24,8 відсотка, зі значними відмінностями між країнами та регіонами: у країнах, що розвиваються, він досягає у середньому 5–10 відсотків, а у промислово розвинених — 20–50 відсотків, за кількома винятками (Rantanen et al., 2017).

Навіть у тих країнах, де рівень охоплення є високим, мають місце прогалини: зокрема, недостатньо охоплені послугами цих служб малі підприємства, певні категорії працівників із роз'їзним характером роботи, працівники-мігранти, працівники будівництва і сільського господарства, неформальні працівники й самозайняті особи — послугами служб здоров'я на роботі охоплено менш ніж 15 відсотків цих категорій (WHO, 2017). Багато з цих недостатньо охоплених послугами секторів і галузей також є найбільш небезпечними для працівників за ризиком травматизму та захворюваності у зв'язку з трудовою діяльністю.

Сфера охоплення службами здоров'я на роботі також варіюється за складом надаваних послуг. У 69 відсотках країн пропонуються змішані послуги (і профілактика, і лікування), але профілактичні послуги забезпечуються тільки у 29 відсотках країн (Rantanen et al., 2020).

Захист медичних працівників і персоналу екстрених служб

Служби здоров'я на роботі у медичних закладах відіграють критично важливу роль у захисті здоров'я і безпеки медичних працівників та інших спеціалістів швидкого реагування, допомагаючи підтримувати належний рівень здоров'я і працездатності персоналу й забезпечувати безперервність здійснення заходів оперативного реагування та надання основних медичних послуг.

У цьому контексті Глобальна система національних програм з охорони здоров'я на роботі для медичних працівників, створена ВООЗ і МОП, закликає зміцнювати системи охорони здоров'я з метою забезпечення здоров'я та безпеки працівників медичних закладів, захисту здоров'я пацієнтів, забезпечення високих рівнів медичного обслуговування пацієнтів та сприяння сталим і здоровим спільнотам (WHO, 2020f). Цей проєкт передбачає також створення нових або розбудову існуючих програм здоров'я на роботі з достатніми бюджетами.

Під час пандемії та інших надзвичайних ситуацій екстрене реагування на них і безперебійне функціонування основних служб залежать від життєстійкості галузі охорони здоров'я і стану здоров'я та безпеки медичних працівників і персоналу служб екстреної допомоги.



Адаптація служб здоров'я на роботі у кризовий період: район Бронкс, Нью-Йорк (США)

Великій лікарні швидкої допомоги у районі Бронкс столиці США, що має назву NYC Health + Hospitals/Jacobi, довелося в терміновому порядку адаптувати свої служби здоров'я на роботі, коли вони у квітні 2020 року опинилися в епіцентрі пандемії COVID-19. Для того, щоб ефективно і дієво реагувати на нові потреби, спричинені кризою, вищезгадані служби лікарні змінили своє місцерозташування, кадровий склад і систему відстеження даних.

Відділення служб здоров'я на роботі пристосувало свої приміщення до нових вимог, перебазувавшись ближче до основної будівлі лікарні, щоб зменшити потребу в транспортуванні хворих або травмованих працівників і скоротити відстань до лабораторних служб лікарні. Нові приміщення — переобладнана частина амбулаторної клініки — дозволили також збільшити кількість кабінетів служб здоров'я на роботі з чотирьох до 16.

У зв'язку із збільшенням потреби у клінічних працівниках служб здоров'я на роботі до цих служб було переведено багатoproфільний персонал з інших підрозділів лікарні, що дозволило задовольнити цю потребу.

Модернізована система відстеження даних дозволила персоналу стежити за симптомами, наявними у медичних працівників, періодом їх перебування на карантині та очікуваною датою повернення до роботи.

Ці оперативні новаторські зміни забезпечили успішне реагування вже на перших етапах пандемії.



Служби здоров'я на роботі у високоспеціалізованій лікарні: Сінгапур

Одна з високоспеціалізованих лікарень Сінгапуру прийняла триєдиний підхід до реагування на пандемію COVID-19 (Hwang et al., 2020). Для того, щоб забезпечити безперервність діяльності та здоров'я і безпеку персоналу, служби здоров'я на роботі зосередилися на трьох головних напрямках: індивідуальному захисті працівників, захисті персоналу в цілому та профілактиці внутрішньолікарняної інфекції.

Для захисту окремих працівників від інфекції служби здоров'я на роботі перевіряли нових працівників на предмет їхньої придатності до роботи, проводили їхню вакцинацію та видавали відповідні ЗІЗ — залежно від ступеню ризику у відповідних приміщеннях.

Для захисту персоналу в цілому було передбачено проведення медичних оглядів усіх працівників після поїздок або контакту з джерелами COVID-19, включно з контролем симптомів і вимірюванням температури.

Для запобігання поширенню внутрішньолікарняної інфекції було запроваджено «стандартний протокол повідомлення про захворювання», а також регулярно проводилися «обстеження на предмет можливості повернення до роботи».

Цей комплексний підхід дозволив лікарні пристосуватися до нових викликів, спричинених пандемією, та підтримувати безпеку працівників і керівництва.

► 3.2 Нагляд за робочим середовищем і оцінювання ризиків

Упродовж усього періоду пандемії служби здоров'я на роботі грали ключову роль у наданні роботодавцям допомоги в оцінюванні та зменшенні ризику зараження, а також інших ризиків, що виникли внаслідок запровадження нових заходів і робочих процесів.

Сфера нагляду за робочим середовищем — визначена у Рекомендації 1985 року щодо служб здоров'я на роботі (№ 171) — включає:

- виявлення і оцінку факторів робочого середовища, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників;
- оцінку санітарно-гігієнічних умов на роботі та факторів в організації праці, котрі можуть спричиняти небезпеку для здоров'я працівників;
- оцінку засобів колективного та індивідуального захисту;
- оцінку, в доречних випадках, впливу небезпечних факторів на працівників за допомогою надійних і загальноприйнятих методів;
- оцінку систем контролю, призначених для усунення або зменшення впливу небезпечних факторів.

Нагляд за робочим середовищем включає виявлення небезпечних факторів і процесів, а також оцінювання впливу таких ситуацій та можливих наслідків для здоров'я. Цей процес дозволяє отримати інформацію про потреби організації у сфері здоров'я на роботі та визначити пріоритетні запобіжні та захисні заходи. Під час пандемії COVID-19 служби здоров'я на роботі допомагають підприємствам підтримувати безпечні та здорові умови на робочих місцях, додержуючись при цьому нових указівок і вимог.



- У Нідерландах підприємства зобов'язані наймати лікарів професійної медицини або залучати службу безпеки та здоров'я на роботі для вирішення таких питань, як установлення придатності для повернення на роботу чи оцінювання ризиків (Knox et al., 2020).
- У Франції служби здоров'я на роботі також беруть на себе дорадчу функцію під час проведення оцінок ризиків та стосовно відновлення роботи підприємств згідно з національним протоколом забезпечення здоров'я та безпеки працівників в умовах епідемії COVID-19 (French Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion, 2020b).

Для багатьох підприємств, які перейшли на дистанційний режим роботи, служби здоров'я на роботі можуть також сприяти безпеці робочого середовища в домашніх умовах.



- У Новій Зеландії фахівці з питань охорони здоров'я на роботі, зокрема ті, що спеціалізуються на ергономіці, допомогли працівникам створити ергономічно раціональні робочі середовища вдома, з застосуванням інформаційно-технологічних засобів, які забезпечують здорові умови дистанційної роботи (HASANZ, 2020).

► 3.3 Нагляд за станом здоров'я працівників і надання послуг першої допомоги

Головна мета медичного обстеження — оцінити придатність працівника до виконання певних робочих завдань, установити будь-які ушкодження здоров'я, що можуть бути пов'язані з впливом шкідливих факторів, притаманних робочому процесові, та виявити випадки професійних захворювань, керуючись національним законодавством.

Рекомендацією № 171 передбачено, що служби здоров'я на роботі повинні реєструвати дані про стан здоров'я працівників у особистих конфіденційних медичних картах. Особисті дані, що стосуються обстеження здоров'я, можуть передаватися іншим особам тільки за інформованою згодою відповідного працівника. Крім того, слід запровадити положення щодо недоторканності приватного життя працівників і забезпечити, щоб результати нагляду за станом їхнього здоров'я не використовувалися у дискримінаційних цілях або в будь-який інший спосіб, що зашкоджує їхнім інтересам¹⁴.

Традиційно служби здоров'я на роботі відповідають за організацію надання першої та невідкладної медичної допомоги. Це передбачає забезпечення готовності до нещасних випадків і гострих захворювань у окремих працівників, а також до реагування, у співпраці з іншими екстреними службами, на випадки серйозних інцидентів, що стосуються підприємства в цілому.

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 указівки щодо карантину, повідомлення органів охорони здоров'я і соціального забезпечення про результати своєї роботи.



- 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 цілому (News 4 U, 2020).
- У Новій Зеландії середній медичний персонал служб здоров'я на роботі забезпечив роботу з відстеження контактів на багатьох підприємствах, надаючи працівникам поради щодо того, як і коли самоізолюватися у випадку передачі COVID-19 або тісних контактів з інфікованими колегами (HASANZ, 2020).

¹⁴ Докладнішу інформацію про нагляд за станом здоров'я працівників і недоторканності приватного життя працівників див. у публікації *ILO Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance (Occupational Safety and Health Series No. 72)*, 1998.

► 3.4 Пристосування робочих процесів до працівників і захист уразливих груп

Один з обов'язків служб здоров'я на роботі — надання рекомендацій, які полегшують пристосування робочих процесів до працівників і сприяють захисту вразливих груп працівників. Це пристосування може виражатися, зокрема, у виборі робочого завдання, яке максимально зменшує негативний вплив, забезпеченні спеціальним обладнанням чи захисними пристроями або можливості надання відпустки по хворобі. Пристосування може мати й тимчасовий характер — на період відновлення працівників після травми чи хвороби.

Окремі групи працівників, як-от працівники-мігранти, позаштатні працівники та поденники, можуть наражатися на безпрецедентні ризики через характер своєї роботи. Працівники-мігранти можуть жити у ненадійному або спільному житлі й навряд чи надавати пріоритет безпеці та здоров'ю, враховуючи статус їхньої зайнятості. Інші працівники можуть бути особливо вразливими до несприятливих наслідків вірусу через їхній вік, медичний анамнез або інші чинники.

У період пандемії COVID-19 роль служб здоров'я на роботі в цій сфері є вкрай важливою. Вони можуть не лише сприяти оптимізації праці згідно зі станом здоров'я працівника (з урахуванням усіх відомих факторів ризику, як-от вік, етнічне походження або індекс маси тіла), а й рекомендувати зміни на робочому місці, запровадження тимчасових обмежень, надання спеціального обладнання і встановлення правила щодо обов'язкового носіння масок на певних робочих місцях, надавати допомогу в домашньому догляді або навіть підтримувати кампанії вакцинації та настійно заклимати працівників робити щеплення.



- У Бельгії, Великій Британії, Франції та Новій Зеландії 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 (HASANZ, 2020) (Asanati and Paul, 2020) (Ministry of Labour, Employment and Social Inclusion, France, 2020) (Knox and Marks, 2020).
- У Франції в рамках проведення загальнонаціональної вакцинації від COVID-19 лікарі-профпатологи працювали спільно з системою охорони здоров'я населення, сприяючи вакцинації працівників, які їй потребували. Працівники не зобов'язані вакцинуватися, але якщо в рамках національної стратегії вакцинації їм це показано, вони можуть зробити щеплення у свого лікаря-профпатолога. Для того, щоб забезпечити конфіденційність стосовно працівників, служби здоров'я на роботі повинні за можливості проводити вакцинацію в центрах охорони здоров'я на підприємствах (De Florival et al, 2021)(FranceInfo, 2021).

► 3.5 Консультативна роль

Одна з украй важливих функцій, що їх служби здоров'я на роботі відіграють у період кризи, спричиненої COVID-19, полягає у консультуванні керівництва, роботодавців, працівників та їхніх представників і комітетів із питань здоров'я та безпеки щодо профілактичних і захисних заходів, які повинні бути достатніми для запобігання контакту з вірусом у звичайних робочих умовах і у надзвичайних ситуаціях (наприклад, якщо випадки захворювання виявлено на робочих місцях). Слід також урахувати необхідність внесення змін до робочих процесів і процедур із метою запобігання іншим ризикам щодо БЗР.

Освітні та навчальні заходи тісно пов'язані з консультативною роллю, яку лікарі професійної медицини виконують для роботодавців і працівників. Ці заходи мають особливе значення в даному контексті, коли відбуваються зміни у розташуванні робочих зон і робочих місць, обладнанні та організації праці.

Служби здоров'я на роботі повинні також надавати працівникам індивідуальні рекомендації стосовно їхнього здоров'я у світлі роботи, яку вони виконують. Вони можуть підвищувати рівень обізнаності працівників про професійні небезпеки, на які вони наражаються, і обговорювати з ними наявні ризики для здоров'я та способи захисту їхнього здоров'я — як-от належні захисні заходи та ефективне використання засобів індивідуального захисту.



- У Канаді спеціалісти служб здоров'я на роботі зіграли ключову роль у відновленні діяльності підприємств під час пандемії, інформуючи працівників про запобіжні заходи, допомагаючи їм подолати стрес через можливість зараження і надаючи просвітню інформацію про коронавірус (Neustaeter, 2020).

Інша важлива задача — надавати роботодавцям, керівництву підприємств і працівникам консультації та інформацію стосовно їхнього повернення до роботи після нещасних випадків або захворювань. Ця функція підтримує швидку реабілітацію, зменшує кількість невиходів на роботу і сприяє хорошему психосоціальному кліматові на підприємстві.

©КВ Мрофу/ILO 2020



► 3.6 Надання загальних послуг профілактичного і лікувального характеру

Рекомендація № 171 заохочує таку функцію служб здоров'я на роботі, як надання у доречних випадках медичних послуг лікувального і загального характеру. Ці послуги включають профілактику і лікування непрофесійних захворювань та інші відповідні послуги первинної медико-санітарної допомоги.

У Рекомендації встановлено також, що служби здоров'я на роботі можуть, з урахуванням організації профілактичної медицини на національному рівні, виконувати такі функції:

- проводити вакцинацію проти дії біологічних небезпек робочого середовища;
- брати участь у кампаніях, спрямованих на захист здоров'я працівників;
- співпрацювати з медичними органами в рамках державних програм охорони здоров'я.

Під час пандемії COVID-19 нагальна необхідність протидіяти кризі, викликаній цим інфекційним захворюванням, спричинила відвернення значних ресурсів від сфери профілактики неінфекційних та хронічних захворювань — на які у 2019 році в світі припало 74,37 відсотка всіх смертельних випадків, при цьому одними з головних причин смертності були серцево-судинні, онкологічні, хронічні респіраторні захворювання і діабет (IHME, 2020).

У багатьох випадках служби здоров'я на роботі мають широкі можливості для реалізації програм оздоровлення, в яких підкреслюється, що такі чинники, як харчування, фізичні вправи, вживання алкоголю і психічне здоров'я підвищують ризик розвитку тяжких ускладнень у зв'язку з COVID-19 (Caluori, 2020).



- В Італії пандемія висвітлила важливість профілактичних послуг у сфері здоров'я на роботі, тому що профілактика стала ключовим інструментом в умовах коронавірусної хвороби — зокрема, підприємства переходять від моделі оцінювання придатності працівників до роботи до моделі забезпечення відповідності робочих завдань вимогам здоров'я і безпеки працівників (Mutti, 2020).
- У Новій Зеландії фахівці з питань здоров'я на роботі та психологи допомогли працівникам долати стрес і тривогу, що виникають через їхню роботу і пандемію. Крім того, вони надавали керівництву підприємств допомогу в забезпеченні управління в умовах невизначеності (HASANZ, 2020).

Служби здоров'я на роботі можуть також залучатися до надання загальних послуг з охорони здоров'я, що не стосуються професійних захворювань, сім'ям працівників. Розширення сфери охоплення такими послугами залежить від інфраструктури охорони здоров'я в даному населеному пункті. У випадку роботи у віддалених районах або районах, де немає достатнього медичного обслуговування, надання таких послуг поряд із послугами з охорони здоров'я на роботі може навіть бути нагальною необхідністю. Наприклад, служби здоров'я на роботі можуть здійснювати амбулаторне лікування, яке зазвичай забезпечує лікар загальної практики, у робочий час. Вони можуть проводити прості процедури або надавати навіть складнішу медичну допомогу — залежно від угод, укладених з установами соціального забезпечення або страхування, про відшкодування витрат на лікування працівників. 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.

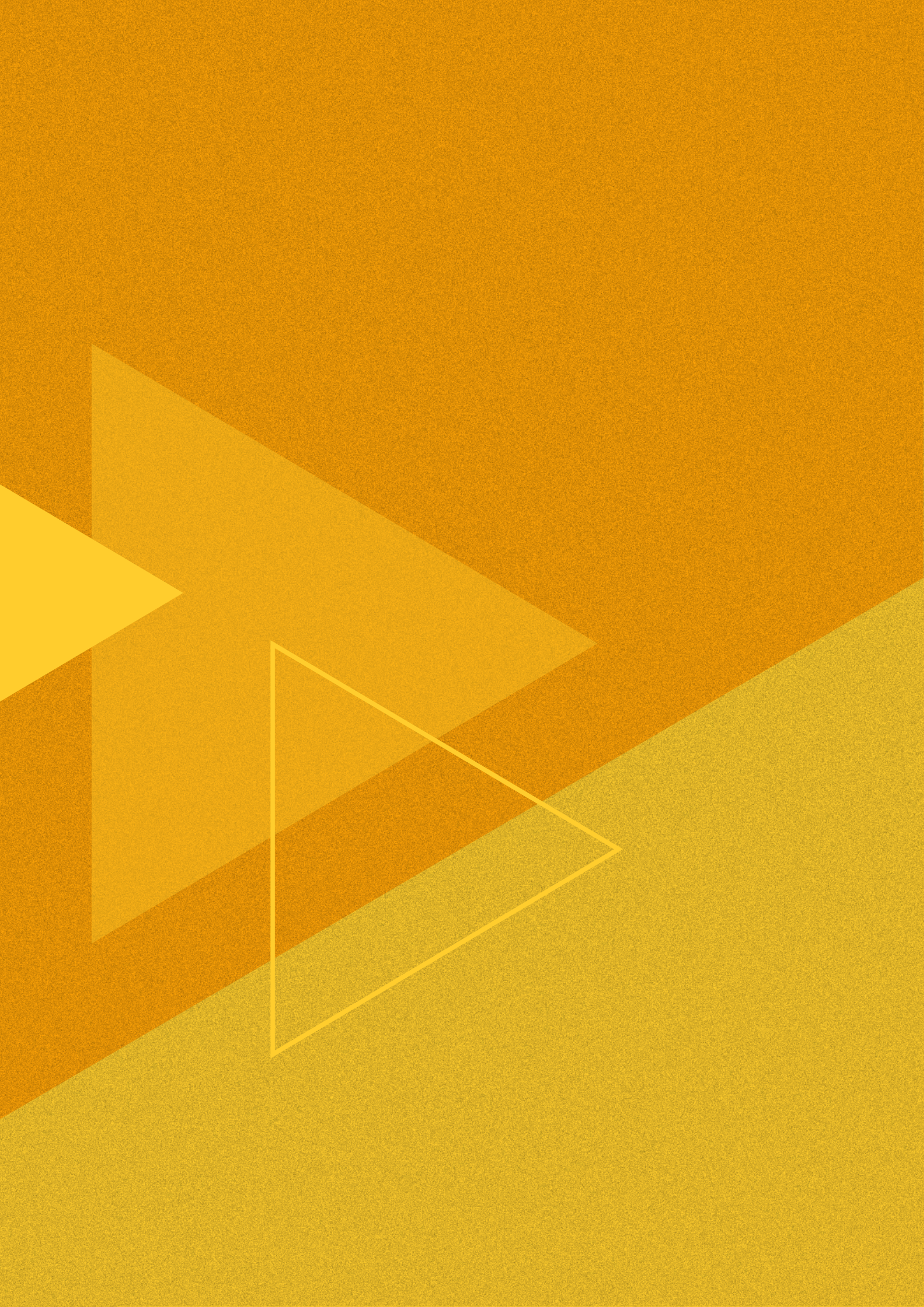


► 3.7 Співробітництво із сторонніми службами

Службам здоров'я на роботі слід налагодити тісні стосунки із сторонніми службами та установами, зокрема з загальною системою охорони здоров'я країни та установами й закладами у місцевих громадах. Ці стосунки повинні починатися на рівні закладів первинної медико-санітарної допомоги й поширюватися на рівень спеціалізованих служб, що базуються у лікарнях, деякі з котрих можуть надавати й послуги з охорони здоров'я на роботі. Такі відносини мають особливе значення, коли працівників доводиться направляти до спеціалізованих медичних служб на предмет належного обстеження і лікування з приводу професійних травм і захворювань. Крім того, вони надають можливість зменшити ймовірний негативний вплив проблем, не пов'язаних з охороною здоров'я на роботі, на присутність на роботі та продуктивність праці.

Служби екстреного реагування і надавачі першої допомоги — зокрема служба швидкої медичної допомоги, поліклініки, клініки невідкладної допомоги, токсикологічні центри, поліція та пожежні бригади, цивільні рятувальні служби — можуть забезпечити термінове лікування гострих травм і захворювань та допомагати у плануванні дій на випадок великомасштабних надзвичайних ситуацій і реагування на них.

Тісні зв'язки з установами соціального забезпечення і охорони здоров'я можуть полегшити організацію виплати допомог і функціонування системи компенсації працівникам.





4

Інформація, консультаційні послуги та професійна підготовка з питань БЗР

У багатьох країнах роботодавці та працівники не володіють достатніми знаннями про професійні безпеки на робочому місці або про методи запобігання ризикам та їх усунення. У деяких випадках культура профілактики в цілому є недостатньою й вимагає постійних зусиль для підвищення обізнаності, а також конкретних заходів з інформування та навчання всіх зацікавлених осіб щодо того, як уникати впливу професійних небезпек або протидіяти їм.

Державні органи усвідомили, що надання інформації, роз'яснювальна робота й забезпечення технічної допомоги є передумовами нормального функціонування систем. Мета таких ініціатив полягає не лише в підвищенні рівня обізнаності підприємств і загалом працюючого населення про законодавство, а й у здійсненні позитивного впливу на ставлення роботодавців і працівників до нього і створенні більш превентивної культури. Варто вказати й на важливість соціального діалогу в поширенні інформації щодо БЗР, особливо у час кризи. Представники працівників мають унікальні можливості для того, щоб сприяти активнішому спілкуванню з працівниками на тему нових ризиків та їхнього впливу на них.

Як згадувалося в першій главі, нормативна база з БЗР у більшості країн вимагає, щоб підприємства виявляли небезпеки, оцінювали ризики та здійснювали заходи з запобігання таким ризикам та їх усунення. Конвенція № 155 передбачає, що роботодавці повинні забезпечувати безпечність робочих місць і процесів та відсутність загрози здоров'ю, а у необхідних випадках надавати працівникам відповідні захисний одяг та засоби (ст. 16). Під час пандемії COVID-19 було запроваджено додаткові вимоги для попередження контакту з джерелами вірусу на робочих місцях. Безперечно, для сприяння дотриманню вимог і, отже, вжиттю адекватних заходів у сфері БЗР потрібні ефективна і скоординована комунікація та відповідне інформування.

Крім цього, необхідно широко розповсюджувати інформацію про спосіб передачі захворювання і про шляхи уникнення його поширення, що дозволить людям ефективно захищатися самим і захищати інших.

Положення про інформацію та професійну підготовку в нормах МОП із питань БЗР

Згідно з основними нормами МОП у сфері БЗР інформація та професійна підготовка є ключовими елементами сприяння підтриманню безпечних і здорових робочих середовищ, які — що дуже важливо — слід урахувати у процесі формування **національної політики в галузі БЗР**. Ці положення є важливим орієнтиром у таких умовах, як нинішня пандемія; зокрема, можна було б передбачити додаткові положення або посилити вже існуючі з метою попередження передачі захворювання на робочому місці.

У статті 5 Конвенції № 155 **професійна підготовка** згадана як одна з основних сфер діяльності, які необхідно брати до уваги під час проведення політики, спрямованої на забезпечення достатніх рівнів безпеки та здоров'я, а стаття 14 закликає держави вживати заходів для сприяння внесенню питань БЗР до програм освіти й професійної підготовки на всіх рівнях.

Конвенцією № 187 передбачено, що національна політика в галузі БЗР повинна сприяти, зокрема, розвитку національної культури профілактики в цій галузі, що включає **інформацію**, консультації та **навчання** (стаття 3).

У пункті 5 Рекомендації № 197 зазначено, що у процесі сприяння національній культурі профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі держави-члени повинні прагнути, зокрема, до:

- підвищення рівня усвідомлення на робочому місці й розуміння громадськістю гостроти проблем, пов'язаних із БЗР, за допомогою проведення національних кампаній, пов'язаних, у відповідних випадках, з ініціативами на робочому місці та з міжнародними ініціативами;
- сприяння механізмам проведення навчання й підготовки з питань БЗР, зокрема в інтересах керівників старшої й середньої ланки, працівників та їхніх представників, а також урядових посадових осіб, відповідальних за питання безпеки та здоров'я на роботі;
- надання інформаційних і консультаційних послуг роботодавцям і працівникам, а також їхнім відповідним організаціям, сприяння співробітництву між ними або стимулювання його з метою викоринення або зведення до мінімуму, наскільки це є практично здійсненним, ризиків і небезпек на роботі;

Конвенція № 187 передбачає, крім того, що **національна система БЗР** повинна у доречних випадках включати належні інформаційні та консультаційні послуги з питань БЗР, а також професійну підготовку з цих питань (ст. 4.3(b, c)).

Рекомендація № 164 також закликає національні компетентні органи надавати інформацію та консультації роботодавцям і працівникам та сприяти співробітництву між ними та їхніми організаціями з метою усунення або зменшення, наскільки це практично здійснено, небезпек (п. 4(d)).

► 4.1 Інформаційні та консультаційні служби з питань БЗР

Для того, щоб ефективно функціонувати, національна система БЗР повинна включати структури національного рівня, які надаватимуть **різним цільовим групам** інформацію та консультації з питань БЗР для **різних цілей**. Цей напрямок діяльності повинен забезпечувати виконання таких завдань:

- підвищення рівня обізнаності роботодавців, працівників та їхніх представників і населення в цілому про важливість запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням і про необхідність практичних заходів у сфері БЗР;
- інформування роботодавців та інших зацікавлених осіб про важливість обов'язків із профілактики нещасних випадків і професійних захворювань;
- професійна підготовка і дослідження з питань безпеки та здоров'я на роботі;
- надання спеціалістам із питань БЗР доступу до найважливішої актуальної інформації та ресурсів для здійснення технічних заходів.



Національний інститут безпеки та здоров'я на роботі й дослідження з питань COVID-19 у США

Національний інститут безпеки та здоров'я на роботі США (NIOSH) фінансує діяльність ряду центрів, залучених до проведення досліджень, сфера яких під час пандемії включала дослідження щодо COVID-19 у багатьох галузях (University of Illinois (2020)). У 2020 році інститут координував обробку і зведення даних, отриманих від усіх своїх 25 центрів у рамках опитування стосовно досліджень із питань COVID-19, відповідної професійної підготовки, вебінарів, заходів та інструментів, які були розроблені або розроблялися.

Дослідження з питань COVID-19 і здоров'я на роботі зосереджуються на таких напрямках, як психічне здоров'я, захист органів дихання, дотримання гігієни та дезінфекція, відновлення роботи підприємств і права працівників. Проведені дослідження у цій сфері та відповідні ресурси включали навчальні програми для працівників сільського господарства, медичних працівників, які надають медичну допомогу вдома, та дистанційних працівників, а також низку інших тем.

Уряди країн повинні забезпечити наявність консультаційних служб із питань БЗР у достатній кількості та належної якості, які надають підприємствам відповідні настанови та необхідну технічну допомогу.



В умовах пандемії надання відповідних консультацій та інформації з питань БЗР стає ще важливішим завданням. На додаток до інформації, яку уряди передають широким верствам населення, важливу інформацію слід надавати соціальним партнерам, які відіграють ключову роль у запобіганні поширенню інфекції у робочому середовищі. Зокрема:

- **роботодавців і керівників** слід інформувати про способи виконання нових тимчасових правил, норм і настанов, актуальних для їхньої організації, а також про їхню відповідальність стосовно рекомендацій з питань БЗР і COVID-19;
- **працівників та їхніх представників** слід інформувати про правильну експлуатацію обладнання і дотримання процедур профілактики захворювання і боротьби з ним, а також про їхню відповідальність за виконання практичних рекомендацій щодо COVID-19.

Необхідно забезпечити наявність систем оперативного зв'язку для поширення інформації про перебіг пандемії та про заходи, що вживаються на державному рівні для її стримування. Це можуть бути телебачення, радіо, газети й журнали, веб-сайти, реклама, інформаційні бюлетені та телефонні гарячі лінії. Проте, як показав досвід, хоча широке висвітлення пандемії у засобах масової інформації є необхідним для заохочення запобіжних і профілактичних заходів, воно може також викликати зайву паніку та тривогу в суспільстві, якщо така інформація поширюється неналежним чином. З цієї причини слід дотримуватися балансу між чіткою інформацією про тяжкість пандемії й заходи, необхідні для припинення її поширення, та запевненнями у позитивному підсумку в разі суворого дотримання цих заходів.

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.



- Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі (HSE) Великої Британії надає рекомендації щодо БЗР із широкого кола питань, що стосуються пандемії, як-от оцінювання ризиків, використання ЗІЗ, дезінфекція, фізичне дистанціювання та вентиляція, а також настанови щодо окремих галузей (HSE, 2020a).
- Уряд Швейцарії випустив плакати щодо COVID-19 для підприємств, які можна адаптувати для їхніх конкретних потреб із профілактики (BAG Switzerland, 2020).
- 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 місцях (CCS, 2020).
- У США Управління з безпеки та здоров'я на роботі (OSHA) випустило низку плакатів загального змісту, наприклад, щодо того, як правильно носити маску, а також плакати, розраховані на окремі галузі, як-от сільське господарство, автомобільна промисловість, охорона здоров'я, переробка риби та морепродуктів, і на підприємства загального характеру (US OSHA, 2020). Плакати випущені кількома мовами й можуть завантажуватися і роздруковуватися самими підприємствами.
- У канадській провінції Онтаріо уряд випустив плакати з настановами щодо прибирання, експлуатації обладнання, роздільних угод, підприємств, садівництва і ландшафтного дизайну (Government of Ontario, 2020b).
- В Індії Міністерство охорони здоров'я та сім'ї розробило і розповсюдило матеріали щодо способів ефективного спілкування з працівниками та особами, у яких підозрюється або підтверджено наявність COVID-19 (Ministry of Health and Family Welfare, India, 2020).

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.



- Генеральна конфедерація підприємств Кот-д'Івуара випустила плакати з символами й фактами щодо профілактики передачі COVID-19 на робочих місцях (CGECI, 2020).
- Федерація бельгійських підприємств (VBO-FEB) видала поради для роботодавців із питань забезпечення соціальної дистанції (VBO FEB, 2020).
- 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 дезінфікування (BWI, 2020).

Під час кризи, спричиненої COVID-19, стрімко зростає кількість людей, що працюють удома. Національні органи з питань БЗР, соціальні партнери та інші суб'єкти видали матеріали, спрямовані на надання роботодавцям і працівникам підтримки в запровадженні ефективної практики дистанційної роботи з забезпеченням безпеки та здоров'я.



- Міжнародна конфедерація профспілок (МКП) розробила настанови з дистанційної роботи, в яких висвітлюються ефективні механізми такої роботи під час пандемії, право працівників на роз'єднання, забезпечення гідної праці та інші питання БЗР (ITUC, 2020).
- Міжнародна організація роботодавців (IOE) розробила керівні матеріали, зокрема з дистанційної роботи, спрямовані на створення здорового і безпечного середовища, з урахуванням необхідності забезпечення стабільності бізнесу задля збереження робочих місць і підтримання добробуту працівників (IOE, 2020).
- HSE підготувало практичний контрольний перелік питань для дистанційних працівників, який дозволяє їм провести базову оцінку ергономічного середовища з метою захисту від травмування (HSE, 2020b).
- Влада канадської провінції Нью-Брансвік надала поради щодо безпечної роботи вдома, з особливою увагою до ергономіки, балансу між роботою та особистим життям і фізичної активності (WorkSafe NB, 2020).

► 4.2 Інформаційно-роз'яснювальні кампанії

Інформаційно-роз'яснювальні кампанії мають особливе значення в період пандемії, коли ситуація розвивається швидко, — як і правила та протоколи, що мають застосовуватися на робочих місцях. Уряди країн за результатами консультацій із соціальними партнерами приймають і змінюють ці правила доволі часто. Інформаційно-роз'яснювальні кампанії в сфері БЗР є ефективним способом поширення важливої інформації та ознайомлення роботодавців, працівників і громад з їхніми правами та обов'язками в цій сфері. Стратегічне використання засобів масової інформації та соціальних мереж уможливорює розширення масштабів таких кампаній та посилення їхнього впливу.



- У М'янмі на сторінці у Facebook було відкрито віртуальну кампанію «Безпечне повернення до роботи». Цій сторінці надав підтримку популярний місцевий співак, що допомогло збільшити кількість її відвідувань (Vision Zero Fund, 2020).
- У Белізі Торгово-промислова палата (BCCI) та Національний конгрес профспілок (NTUCB) провели кампанію з метою розширення знань і підвищення рівня поінформованості щодо безпеки та здоров'я на роботі під час пандемії COVID-19 (ILO, 2021с).
- У рамках кампанії в Індонезії були розроблені інфографічні відеоматеріали, орієнтовані на сприяння забезпеченню БЗР, соціальному діалогу і співробітництва на рівні підприємств (BetterWork, 2020). Кампанія включала заходи у соціальних мережах, зокрема проведення ряду сесій в Instagram, під час яких ключові експерти обговорювали тему впливу пандемії на працівників швейної галузі, зокрема на умови праці.



Інформаційно-роз'яснювальні кампанії з БЗР у галузі виробництва і продажу кави

У Мексиці було створено низку аудіовізуальних ресурсів у рамках кампанії, розробленої фондом МОП Vision Zero і Національною федерацією виробників кави. Мета проекту полягала у підвищенні рівня обізнаності працівників про безпеку та здоров'я на роботі у виробничо-збутових ланцюгах кавової галузі під час пандемії COVID-19.

Кампанія включала радіосеріал із 10 частин, спрямований на покращення поінформованості з ряду питань БЗР, зокрема про зменшення ризику COVID-19 у сезон збирання врожаю. Були також створені, у співпраці з Національною федерацією виробників кави, радіосюжети для обговорення небезпек, пов'язаних із COVID-19, і способів підтримання безпеки у кавовій галузі. Крім того, було створено ряд відеоматеріалів, де обговорювалася профілактика COVID-19 у сільському господарстві, а також заходи з прибирання і дезінфікування та інші заходи зі зменшення небезпеки зараження.

Новітній коронавірус також викликав збільшення масштабів насильства і домагань, зокрема домашнього насильства.¹⁵ Оскільки з насильством стикнулося багато працівників життєво важливих сфер, які першими реагують на пандемію (Amnesty International, 2020b), багато організацій провели інформаційні кампанії, закликавши покласти край насильству щодо цих працівників.

Упродовж усього періоду пандемії соціальні партнери особливо активно наголошують на важливості підвищення рівня обізнаності та вжиття конкретних заходів щодо протидії зростанню масштабів домашнього насильства.

¹⁵ За даними структури «ООН-жінки», кількість випадків домашнього насильства після першої хвилі COVID-19 зросла мінімум на 25 відсотків (хоча остаточно це ще не встановлено). Після того, як люди почали працювати вдома через заходи з ізоляції, запроваджені під час спалаху коронавірусної хвороби, кількість звернень на національні «гарячі лінії» для постраждалих від домашнього насильства в деяких країнах збільшилася вп'ятеро.



- В Австралії спілка працівників роздрібної торгівлі на початку пандемії провела кампанію, закликаючи громадян поважати працівників цієї сфери й наголосивши, що агресивна поведінка і жорстоке поводження неприпустимі (SDA, 2020).
- Конгрес профспілок Зімбабве розробив плакат з інформацією про насильство і домагання під час пандемії COVID-19 та надав контактну інформацію щодо відповідних ресурсів (ZCTU, 2020).
- У листопаді 2020 року Міжнародна профспілка державних службовців провела у Twitter кампанію з метою запобігання насильству та переслідуванням у сфері праці. У ході кампанії зазначалося, що пандемія COVID-19 виявила зв'язки між сферою праці та насильством, зокрема для тих людей, які перейшли на дистанційну роботу і стикаються з домашнім насильством — зокрема з онлайн-формами насильства і домагань (PSI, 2020).

► 4.3 Забезпечення професійної підготовки з питань БЗР

В умовах пандемії COVID-19 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 приборкати поширення вірусу та відвернення психосоціальних наслідків через зміну умов праці. Пандемія показала, що наявність системи управління БЗР — до складу якої входять компетентні й підготовлені роботодавці, керівники та представники працівників — полегшує та прискорює адаптацію професійної підготовки до нових потреб. Це особливо актуально, якщо наявні навчальні програми вже включають такі теми, як оцінювання ризиків, забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій і реагування на них та плани забезпечення безперервності господарської діяльності.¹⁶ Важливу роль грає також залучення до професійної підготовки представників працівників, тому що завдяки своєму розумінню конкретних проблем, з якими стикаються працівники, вони мають унікальні можливості для того, щоб сприяти інформуванню працівників про COVID-19 і заохочувати позитивні зміни у поведінці.



- Уряд ПАР вимагає, щоб усі працівники, які повертаються до роботи, проходили навчання з питань COVID-19 та БЗР (Ministry of Labour, South Africa, 2020).
- В Ірландії Управління охорони здоров'я та безпеки (HSA) розробило ввідний онлайн-курс «Безпечне повернення до роботи», який працівники зобов'язані пройти, перш ніж повертатися до роботи, а також створило інші ресурси, покликані допомогти підприємствам забезпечити безпечне повернення до роботи (HSA, 2020).
- МОП і Агентство Африканського Союзу з розвитку (AUDA-NEPAD) розробили та провели 12 модулів віртуального навчання на тему «COVID-19 і БЗР», які пройшли понад 1000 учасників (AUDA-NEPAD, 2020).

¹⁶ У Керівних принципах з систем управління безпекою та здоров'ям на роботі (МОП-БГП 2001) навчання з питань БЗР відводиться особлива роль. Зокрема, слід запроваджувати та підтримувати заходи для забезпечення наявності у всіх осіб необхідної кваліфікації для виконання своїх службових обов'язків і зобов'язань, що стосуються безпеки та здоров'я на роботі. Роботодавець повинен мати достатню компетентність з питань БЗР (або можливість її здобути) для визначення та усунення або контролю небезпечних виробничих факторів і ризиків та реалізації системи управління БЗР.



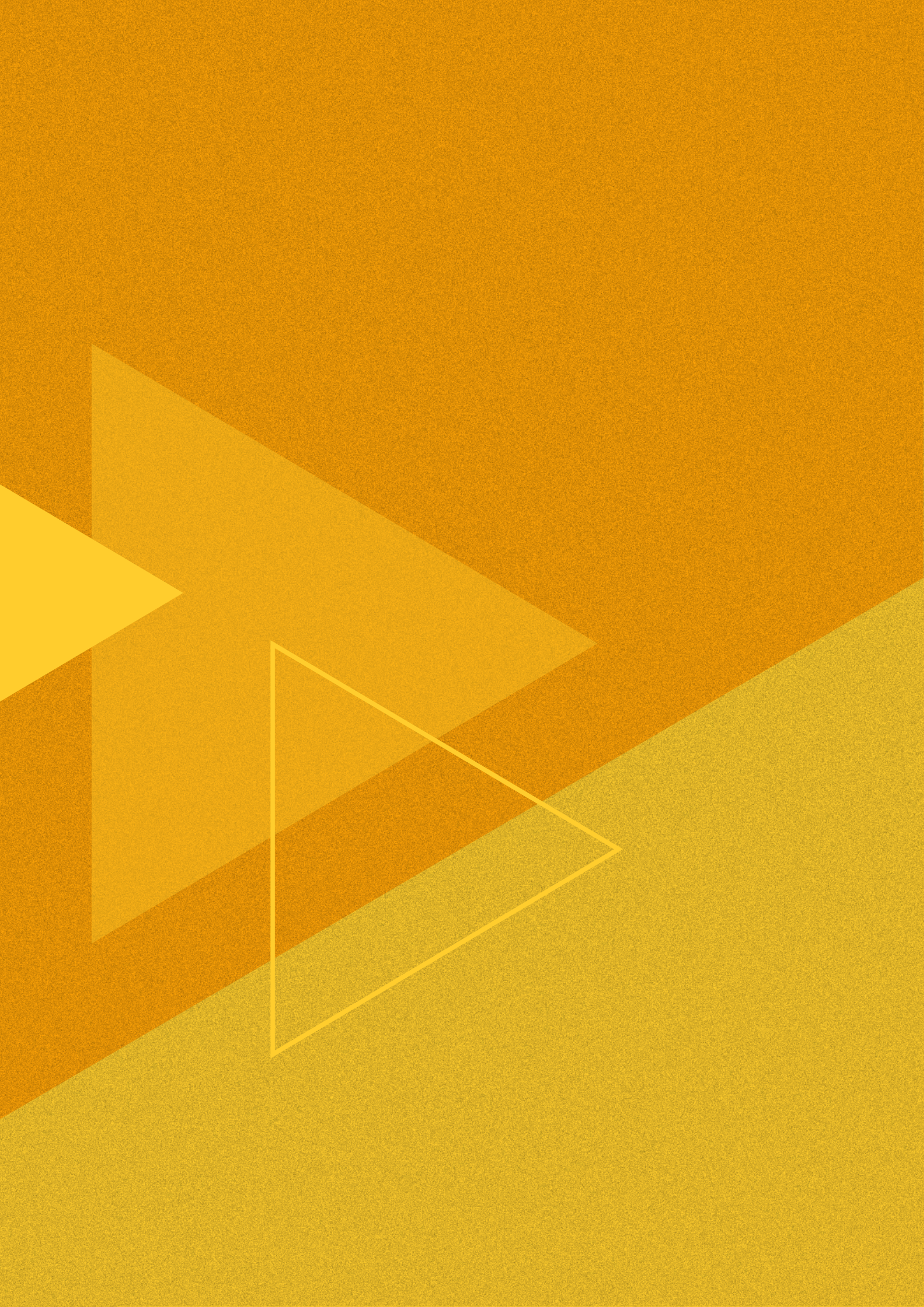
Крім того, враховуючи, що різні галузі стикаються з різними рівнями ризиків і факторів, які їх зменшують, дуже важливе значення має також професійна підготовка з урахуванням галузевої специфіки.

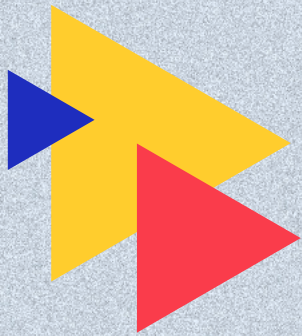


- ▶ У Сінгапурі Управління архітектурно-будівельного нагляду створило обов'язковий онлайн-курс навчання для працівників з урахуванням фактору COVID-19 в галузі будівництва, основну увагу в якому приділено ризикам, на які наражаються ці працівники (BCA, 2020).
- ▶ Національний інститут гігієни навколишнього середовища США розробив навчальні посібники з урахуванням потреб працівників життєво важливих сфер, що повертаються до роботи під час пандемії COVID-19 (NIEHS NIN, 2020).
- ▶ У широких масштабах проводиться також підготовка працівників галузі охорони здоров'я, зокрема такі міжнародні органи, як ВООЗ, запроваджують онлайн-програми навчання цих працівників (WHO 2020b).

Інші приватні організації та спілки також розробили галузеві програми підготовки для різних видів діяльності в умовах COVID-19, наприклад, для працівників продовольчих магазинів, ритуальних служб і хімічної промисловості.

Багато суб'єктів сфери БЗР і світу праці розробили велику кількість керівництв, навчальних програм та інших ресурсів на тему COVID-19 і БЗР. Перелік цих ресурсів наведено у додатках до цієї доповіді.





5

Збирання даних і дослідження у сфері БЗР

Відповідно до Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй¹⁷, і численних норм МОП у сфері БЗР країни зобов'язалися здійснювати збирання і використання достовірних даних щодо БЗР. Ці дані є вкрай важливими для розроблення обґрунтованої політики, законів і нормативних актів, стратегій та інших інструментів у цій царині. Особливо актуальним це є для таких ситуацій, як пандемія COVID-19 та інші надзвичайні випадки, коли державним органам потрібно регулярно оцінювати ситуацію та ухвалювати обґрунтовані, основані на фактичних даних рішення. Крім того, їм необхідно збирати дані про конкретні сегменти населення і працівників, з тим, щоб можна було виявити групи найбільшого ризику та вжити цілеспрямованих заходів.

¹⁷ Ціль сталого розвитку (ЦСР) 8 передбачає сприяння всеохоплюючому і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Завдання 8.8 визначено ООН так: «Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості». Країни, які прийняли завдання 8.8, повинні звітувати за таким індикатором (індикатором 8.8.1): «Виробничий травматизм зі смертельним і несмертельним наслідком із розбивкою за статтю і міграційним статусом». Див. [Goal 8, United Nations Department of Economic and Social Affairs \(un.org\)](#).

Наявність усеосяжної та ефективної системи збирання і аналізу інформації допомагає країнам отримувати й аналізувати дані та досліджувати різні аспекти, пов'язані з БЗР. Такі системи повинні включати належні механізми та структури для обліку нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них. Крім того, ці 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.

Під час поширення новітнього коронавірусу дані з робочих місць можуть бути особливо важливими, тому що це — новий вірус із певними невідомими властивостями й характеристиками. Облік підтверджених випадків COVID-19 та випадків підозри на COVID-19 на робочих місцях і аналіз динаміки поширення вірусу допомагає виявити порушення протоколів повернення до роботи та недоліків у профілактичних і захисних заходах, дозволяючи за потреби вживати коригувальних дій.

► 5.1 Збирання даних та інформації з БЗР у період глобальної кризи в галузі охорони здоров'я

Само собою зрозуміло, що інформація з БЗР включає дані про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання. Проте, існують також інші важливі дані, необхідні для реалізації превентивного потенціалу підприємств, як-от дані щодо існування і доступності служб здоров'я на роботі, наявності звітів за результатами оцінки ризиків, забезпечення навчання в сфері БЗР та найбільш поширених порушень нормативно-правових актів із БЗР.

Можуть проводитися відповідні дослідження і обстеження — як загального характеру, так і по галузях — для визначення думок роботодавців і працівників щодо критично важливих аспектів організації та реалізації запобіжних заходів на підприємствах.



- Дослідження, проведене у В'єтнамі, включало вивчення впливу навчання з питань безпеки та здоров'я на роботі під час пандемії COVID-19 на додержання працівниками протоколів безпечної поведінки та усвідомлення ними ризику COVID-19 (Chi et al, 2000).
- Дослідження в галузі готельно-ресторанного бізнесу, проведене в Китаї, передбачало розгляд окремо взятого ресторану як практичного прикладу для вивчення питання про те, як організації можуть сприяти додержанню працівниками заходів безпеки в умовах COVID-19 (Hu et al., 2020). У ході дослідження було визначено чотирьохетапний процес, який веде до ретельного дотримання правил окремими працівниками. Зокрема, на першому етапі було забезпечено підвищення обізнаності працівників про ризик та необхідність збереження здоров'я, в результаті чого працівники почали сприймати заходи безпеки щодо COVID-19 як корисні, а на останніх етапах відбувалася адаптація поведінки та інтеграція заходів безпеки у систему організації праці. Дослідження продемонструвало також важливість відданості керівництва підприємств справі реалізації стратегій забезпечення безпеки праці та подолання організаційних криз.



Два дослідження на тему обізнаності й сприйняття COVID-19 медичними працівниками у Нігерії та Афганістані

У південному регіоні **Нігерії** було проведено опитування медичних працівників із метою оцінки їхніх знань про COVID-19, ставлення до цієї проблеми та побоювань щодо цього захворювання (Ogolodom et al., 2020). Опитування включало запитання про їхню обізнаність щодо пандемії; спосіб, у який вони отримують інформацію та новини про COVID-19 у сфері праці; оцінку ними ризику, якого вони зазнають на роботі; сприйняття заходів безпеки на робочих місцях; та перешкоди, які не дозволяють їм почуватися безпечно на роботі. На думку більшості респондентів (62 відсотки), рівень безпеки на роботі є недостатньо високим. Більшість працівників зазначили, що відсутність соціального страхування слугує перешкодою в наданні послуг і що всім працівникам необхідно надати ЗІЗ та провести для них додаткове навчання.

У ході аналогічного дослідження, проведеного у восьми провінціях Афганістана (Raghavan, et al, 2020), вивчалися ставлення, обізнаність і обізнаність 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 використання 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.

Соціальні партнери можуть також збирати дані про ставлення і досвід своїх членських організацій.



- 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 ЗІЗ (ITUC, 2020b).
- Опитування, проведене Глобальною спілкою UNI, передбачало вивчення заходів реагування на COVID-19 і досвіду профспілок усього світу. Понад 60 відсотків респондентів зазначили, що відчувають на собі дефіцит ЗІЗ і дезінфікуючих засобів (UNI Global Union, 2020). Інші учасники опитування вказували також на труднощі з реалізацією «права на від'єднання» в умовах дистанційної роботи або тимчасового карантину.



- ▶ Опитування профспілок також виявили вплив кризи на стан психічного здоров'я. Зокрема, польська профспілка працівників торгівлі, що входить до об'єднання незалежних профспілок «Солідарність», повідомила, що працівники зазнають стресу через тривалу роботу в тісному контакті з потенційно інфікованими клієнтами (UNI Global Union, 2020, р.7). Профспілка працівників служб безпеки Перу також повідомила, що деякі організації забороняють добровільну ізоляцію й не забезпечують співробітників засобами індивідуального захисту (UNI Global Union, 2020, р. 8).
- ▶ Міжнародна організація роботодавців (ІОЕ) провела спільно з МОП обстеження, мета якого полягала у вивченні проблем, створених коронавірусом для підприємств, впливу COVID-19 на них та вжитих ними заходів реагування (ILO-ACT/EMP and IOE, 2020). Опитування також передбачало вивчення інформації про заходи реагування у сфері БЗР, яка показала, зокрема, що організації запроваджували такі заходи, як випуск щотижневих інформаційних зведень із питань БЗР і довідкових порадників. Крім того, було відзначено потребу в розширенні обсягу навчання з питань БЗР.

Статистика інспекції праці — включно з даними про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, дотримання законодавства та інші питання, пов'язані з БЗР — є дуже необхідною для стратегічного планування, програмування і оцінювання інспекційної діяльності та заходів реагування на національному рівні^{18,19}. В умовах COVID-19 деякі країни зміцнили свої інспекційні системи та відкоригували плани роботи, надавши пріоритет контролю за реалізацією заходів, передбачених для протидії COVID-19 у робочому середовищі.

¹⁸ Див. Конвенцію МОП 1947 р. про інспекцію праці (№ 81), ст. 21.

¹⁹ МОП опублікувала два доповняльні порадники 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 порадник] (2017 р.).

► 5.2 Збирання і аналіз даних про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання

У більшості країн повідомлення про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання є обов'язком підприємств, які повинні складати й надсилати «звіт про нещасні випадки» як до страхової установи, так і до інспекції праці, а також до компетентного органу з питань БЗР. У країнах, де коронавірусна хвороба визнана «нещасним випадком» або «професійним захворюванням», про неї слід повідомляти згідно з нормативними актами, що поширюються на такі випадки та захворювання.

Положення про реєстрацію нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них у документах МОП

Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) вимагає від держав-членів МОП поступового встановлення й застосування процедур повідомлення про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання роботодавцями, а також іншими суб'єктами, зокрема страховими установами, службами здоров'я на роботі, лікарями та іншими безпосередньо заінтересованими органами (ст. 11(c)).

Протокол 2002 року до вищезгаданої конвенції містить детальні вимоги та процедури як щодо реєстрації нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, так і щодо повідомлення про них (ст. 3 та 4).

Конвенція № 187 також закликає включати до національної системи БЗР механізм збирання і аналізу даних про випадки травматизму на роботі та професійних захворювань, з урахуванням відповідних актів МОП (ст. 4.3(f)).

У Конвенціях №№ 81 (ст. 14) та 129 (ст. 19.1) встановлено, що інспекцію праці слід повідомляти про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання у тих випадках і у такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством.

У випущеному МОП «Кодексі практичних правил реєстрації нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них» (The ILO code of practice on recording and notification of occupational accidents and diseases) викладено настанови для директивних органів щодо процедур та механізмів реєстрації нещасних випадків на роботі, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу та з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про них, їх розслідування та запобігання їм. Зазначено, що компетентний орган повинен:

- визначити, які категорії нещасних випадків на роботі, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу та з роботи, небезпечних подій та інцидентів підпадають під дію вимог щодо звітування, реєстрації та повідомлення;
- встановити та застосовувати одноманітні вимоги та процедури щодо повідомлення про нещасні випадки на роботі, випадки професійних захворювань і підозри на такі захворювання, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, небезпечні події та інциденти та їх реєстрацію, яких мають дотримуватися роботодавці й працівники на рівні підприємства, лікарі, медичні служби та інші органи, залежно від ситуації;
- встановити та застосовувати одноманітні вимоги та процедури щодо повідомлення про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, небезпечні події та інциденти компетентному органу, страховим установам, службам інспекції праці, медичним службам та іншим безпосередньо заінтересованим органам і відомствам;
- ужити належних заходів для забезпечення необхідної координації та співробітництва між різними органами й відомствами;
- належним чином організувати надання роботодавцям і працівникам відповідних указівок, які допоможуть їм дотримуватися зобов'язань, установлених законом.

Заниження звітних даних про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання — це проблема, з якою стикається більшість країн. Зокрема, повідомляється лише про малу частку захворювань, спричинених роботою або погіршених унаслідок роботи, причому зазвичай це захворювання, які можуть мати як професійну, так і непрофесійну причину. Крім того, системи охорони здоров'я не завжди знаходять фактичну причину нездужання або повідомляють її. Ураховуючи ці обставини, заниження даних є настільки частим і поширеним явищем, що статистика рідко коли надає уявлення про реальну частоту професійних захворювань. Заповнити ці прогалини можна за допомогою інших джерел даних, наприклад, профспілкових обстежень, аналізу випадків виплати компенсації та опитувань щодо відпусток по хворобі.

Особливо важливе значення ефективна система реєстрації та повідомлення має в надзвичайних ситуаціях, таких як пандемія COVID-19, тому що вона дозволяє збирати точні дані та швидко виявляти спалахи хвороби.



- У Європейському Союзі спостерігалися відмінності між різними країнами щодо визнання COVID-19 нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням. Ураховуючи це, Євростат створив новий звітний код спеціально для коронавірусної хвороби, щоб ці дані можна було збирати впродовж усього періоду пандемії (Eurostat, 2020).





Тенденції щодо нещасних випадків на роботі та професійних захворювань під час пандемії COVID-19 в Італії

В Італії Національний інститут страхування від нещасних випадків на роботі (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL) повідомив, що за перші десять місяців 2020 року загальний коефіцієнт частоти травматизму знизився приблизно на 21,1 відсотка порівняно з попереднім роком (INAIL, 2020). Проте, 16 випадків усіх нещасних випадків на роботі, зареєстрованих за січень-жовтень 2020 року, — це випадки COVID-19²⁰. Ці випадки часто траплялися серед медико-технічного персоналу (39,3 відсотка), працівників галузі охорони здоров'я і соціального догляду (20 відсотків), лікарів (10,1 відсотка), працівників системи соціального забезпечення (8,4 відсотка), адміністративного персоналу (3,4 відсотка), керівників медичних закладів (1,1 відсотка) і водіїв (1 відсоток). Кількість нещасних випадків на роботі зі смертельним наслідком за цей період збільшилася на 15,6 відсотка порівняно з 2019 роком через смертність від коронавірусної хвороби, на яку припало третина всіх повідомлених смертельних випадків.

У розрізі галузей кількість травм на роботі за перші 10 місяців 2020 року зменшилася у промисловості та сфері послуг на 13,0 відсотка, у сільському господарстві — на 19,7 відсотка, у державному секторі — на 61,3 відсотка.

Зокрема, у державному секторі кількість повідомлень про травми та захворювання скоротилася за березень-червень на 93 відсотки завдяки тому, що майже всі працівники цього сектора перейшли на дистанційну роботу (особливо під час першого локдауну та після літнього періоду), та внаслідок закриття шкіл та університетів.

Проте, мало місце помітне збільшення порівняно з 2019 роком кількості травм на роботі, зареєстрованих у галузі охорони здоров'я і соціального догляду, дві третини з яких були викликані COVID-19: зокрема, за перші десять місяців 2020 року збільшення склало 117 відсотків, при цьому в березні стрибок цього показника перевищив 500 відсотків, а у квітні — 450 відсотків.

Відзначені відмінності між першими 10 місяцями 2020 та 2019 років обумовлені в основному факторами, пов'язаними з епідемією COVID-19. Зменшення загального показника травматизму на роботі можна пояснити призупиненням виробництва продукції, що не відноситься до життєво важливої, яке тривало з 9 березня до середини травня, одночасним закриттям шкіл і неможливістю відновлення підприємствами повномасштабного виробництва у період після локдауну. І, навпаки, врахування травматизму, пов'язаного з інфікуванням COVID-19 на робочому місці, спричинило істотний вплив на збільшення кількості зафіксованих смертельних випадків.

²⁰ INAIL визнав COVID-19 травмою на роботі згідно з циркуляром № 13 від 3 квітня 2020 р. Див. COVID-19 per I contagi sul lavoro garantisce le stesse prestazioni degli infortuni.

Необізнаність роботодавців, працівників та інших суб'єктів (зокрема надавачів медичних та інших послуг у галузі охорони здоров'я) про можливість і (або) обов'язок повідомляти про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання та підозри на них і небезпечні події та реєструвати їх є однією з основних перешкод у збиранні достовірних даних щодо БЗР. Ця проблема ускладнюється страхом перед санкціями та несприятливими наслідками, які, на думку вищезгаданих осіб, можуть зашкодити репутації підприємства.

Відповідальним органам, у співробітництві з соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами, необхідно інформувати роботодавців, працівників та інших суб'єктів про їхні обов'язки, а також забезпечувати дотримання ними вимог щодо повідомлення і реєстрації.



- 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 подію (HSENI, 2020).
- Управління з безпеки та здоров'я на роботі США також надає роботодавцям настанови, в яких уточнюється, коли згідно з законом слід повідомляти про випадки госпіталізації або смерті через COVID-19 (US Department of Labor, 2020b).

► 5.3 Дослідження на тему БЗР і COVID-19

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

Країни підходять до задачі організації таких послуг у різні способи. 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, тоді як у країнах, що розвиваються, такі структури зустрічаються нечасто. 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. Якщо спеціалізований центр із питань БЗР на національному рівні існує, велике значення має співробітництво між цим органом та іншими науково-дослідними установами. В умовах нинішньої пандемії багато зацікавлених установ задіяли свій дослідницький потенціал для оперативного формування даних про вплив існуючої ситуації на працівників цілої низки галузей, що є дуже актуальним для БЗР.

Досвід багатьох промислово розвинених країн продемонстрував доречність створення спеціалізованого центра досліджень і розробок у сфері БЗР, який може:

- постійно надавати наукову підтримку в установленні норм та гранично допустимого впливу;
- розробляти й запроваджувати критерії оцінювання компетенцій у різних напрямках БЗР;
- забезпечувати та заохочувати створення освітньо-навчальних програм задля збільшення кількості спеціалістів із БЗР та підвищення рівня їхньої компетентності;
- надавати інформацію та консультації з питань БЗР роботодавцям і керівникам, профспілкам, державним відомствам і широкій громадськості;
- проводити необхідні дослідження на тему БЗР або доручати проведення таких досліджень (ILO, 2012).

В умовах кризи, спричиненої COVID-19, дослідження у сфері БЗР можуть мати особливу актуальність, як демонструють чотири групи прикладів, наведені нижче.

1. Аналіз галузей та професій допомагає виявити конкретні ризики в певному секторі чи певній галузі й визначити найпоширеніші рішення, що застосовуються для зменшення чи усунення цих ризиків. Такі «карти ризиків» є дуже корисними для підприємств галузі, а також для розробки і актуалізації нормативних актів та технічних стандартів і забезпечення адресного консультування, інформування та навчання, а також технічної допомоги.

В умовах такої епідемії, як COVID-19, галузеві дослідження можуть передбачати аналіз основних джерел контактів із вірусом і водночас виявляти інші ризики, пов'язані з коронавірусною хворобою, наприклад, психосоціальні ризики або ризик стати жертвою насильства, що дозволяє пролити світло на те, які саме галузі зазнають найбільшого впливу і чому. Галузеві дослідження можуть також визначити сфери, які в економічному плані найбільш зачеплені пандемією і в яких існує найвищий ризик втрати робочих місць, а також дозволити проаналізувати наслідки можливої економічної шкоди та втрати робочих місць на психічне та фізичне здоров'я працівників і підприємств.



- У дослідженні щодо становища медичних працівників під час пандемії COVID-19 у Японії вивчалися фактори, що впливають на психічне здоров'я. Результати дослідження показали, що значний вплив на психічне здоров'я працівників справляють такі поширені фактори, як підвищення робочого навантаження, збільшення тривалості робочого часу, страх перед зараженням і стигматизацією (Makino et al, 2020). Дослідження щодо медичних працівників підрозділів екстреного реагування у Китаї продемонструвало, що у працівників відмічається, за їхніми словами, високий рівень депресії (50,3 відсотка), тривоги (44,6 відсотка) та безсоння (34,0 відсотка) (Gold, 2020). Дослідження, проведене у Бангладеш, виявило випадки самогубства працівників, які неочікувано стали безробітними під час кризи або були змушені закрити свої фірми через локдаун (Bhuiyan et al., 2020).

Оскільки у багатьох регіонах багато працівників під час пандемії перейшли, повністю або частково, на дистанційну роботу, дослідження наслідків дистанційної роботи має важливе значення для пом'якшення цих наслідків.



- У проведеному в Португалії опитуванні дистанційних працівників оцінювався спосіб, у який вони пристосувалися до нового режиму роботи, та труднощі, з якими вони зіткнулися. Як зазначили респонденти, сам перехід на дистанційну роботу був дуже легким, однак багато хто вказав на труднощі, пов'язані з браком ресурсів, необхідних для забезпечення інфраструктурної підтримки роботи, таких як принтери або Інтернет. Крім того, серед проблем згадувалися баланс між роботою та особистим життям і брак соціального спілкування з колегами (Tavares et al, 2020).

2. Аналіз груп працівників допомагає поглибити знання про становище окремих груп працівників, які, як вважається, зазнають особливого або надзвичайно високого ризику. У випадку COVID-19 дослідження виявили, що особи з певними хронічними захворюваннями в разі зараження піддаються підвищеному ризику розвитку тяжкої форми захворювання або смерті (CDC, 2020b). Дослідження цього типу можуть слугувати орієнтиром для встановлення необхідних правил роботи, зокрема переходу на дистанційний режим та інших стратегій зменшення ризику.

3. Аналіз наслідків для здоров'я спрямований на виявлення, здебільшого на основі епідеміологічних досліджень, ушкоджень здоров'я, що можуть бути результатом специфічних ризиків та факторів робочого середовища.

4. Аналіз дотримання проводиться з метою оцінювання ступеня дотримання вимог законодавства з розбивкою за галузями, регіонами та типами підприємств. Передбачається, що результати аналізу дозволять підвищити рівень дотримання вимог відповідальними особами. Особливо актуальним цей аналіз є для нормативних актів, якими визначено заходи профілактики та протидії COVID-19.

5. Дослідження щодо ефективності різних заходів у сфері БЗР, спрямованих на запобігання COVID-19. Такі дослідження можуть збільшити цінність розробки ефективних, дієвих і основаних на конкретних фактах заходів політики та профілактики у контексті реагування на COVID-19.

► 5.4 Міжнародне співробітництво

Під час таких криз, як пандемія COVID-19, міжнародні джерела інформації про дослідження, проведені в інших країнах, можуть бути дуже корисними, дозволяючи істотно зекономити час, ресурси та зусилля, необхідні для проведення досліджень. Хоча та чи інша проблема може здаватися характерною для однієї країни, більшість проблем можна легко зіставити з досвідом інших країн, і тоді може виявитися, що вони вже досліджувалися чи вивчалися в іншій країні.

В умовах кризи, спричиненої COVID-19, 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. МОП сформувала базу даних про заходи реагування, вжиті державами-членами Організації, зокрема про політику та керівні документи в сфері БЗР на національному рівні (ILO, 2020r).

Міжнародне співробітництво та обмін інформацією

У Рекомендації 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 197), підкреслено роль МОП у заохоченні міжнародного співробітництва і обміну інформацією з питань БЗР. Ця роль може бути особливо актуальною під час глобальних пандемій, коли досвід і уроки, набуті в одній країні, швидко стають орієнтиром для інших країн, що стикнулися з цією ж проблемою. Упродовж усієї пандемії COVID-19 МОП надавала технічні настанови, а також сформувала базу даних заходів, ужитих на національному рівні в сфері БЗР.

Відповідно до п. 15 рекомендації, слід:

- сприяти **міжнародному технічному співробітництву** в галузі БЗР, спрямованому на надання допомоги країнам, зокрема тим, що розвиваються, з метою:
 - зміцнення їхнього потенціалу з формування й підтримки національної культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі;
 - сприяння системному підходу до управління питаннями БЗР;
 - сприяння ратифікації конвенцій і застосуванню актів МОП, які мають відношення до основ, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі;
- сприяти **обміну інформацією** про національну політику, національні системи й програми в галузі БЗР, зокрема з передової практики й **новаторських підходів**, а також про виявлення **небезпек і ризиків на робочому місці, як нових, так і тих, що розвиваються**;
- надавати інформацію про **прогрес**, досягнутий в напрямку створення безпечного й здорового робочого середовища.



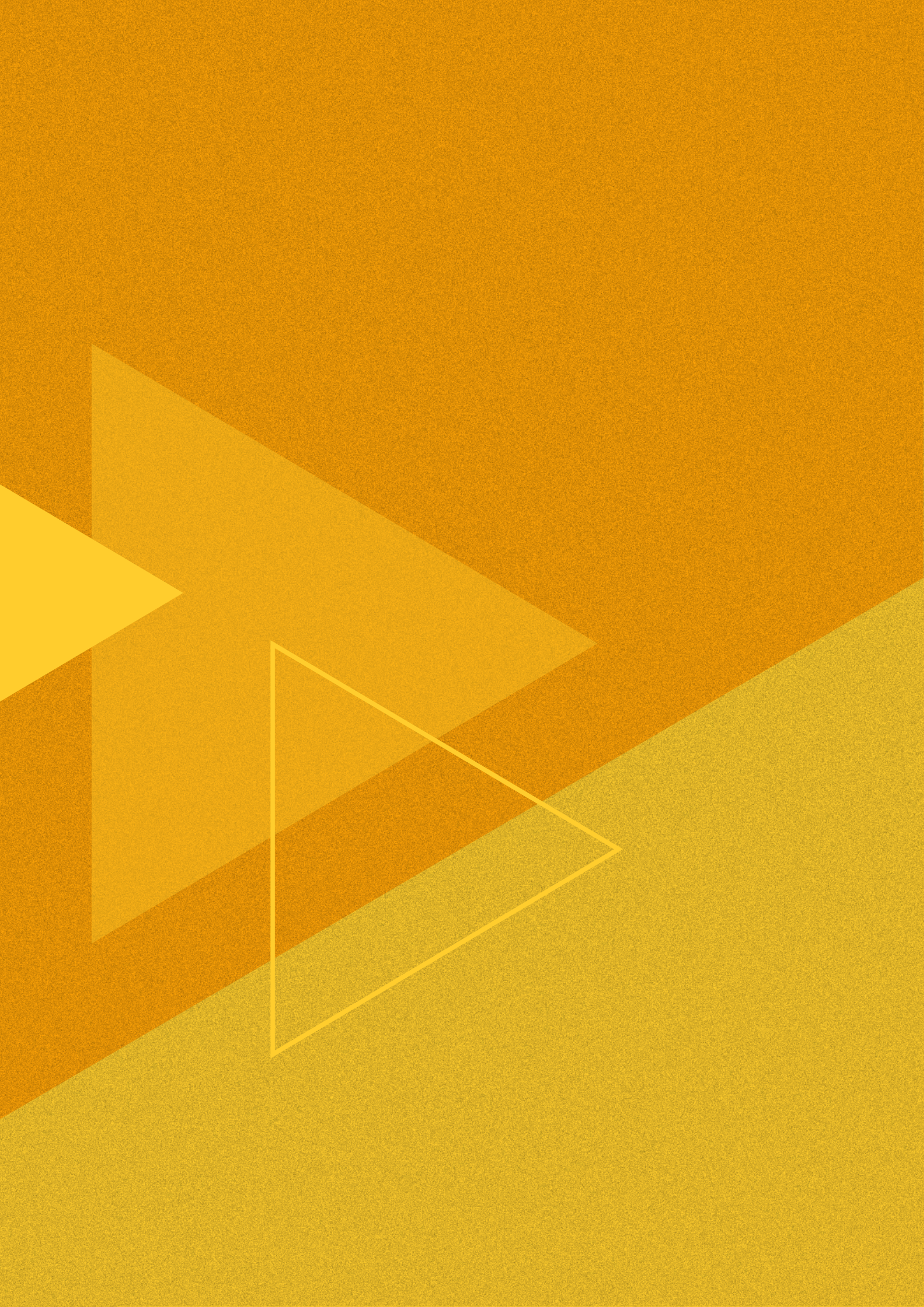
У 2020 році Мережа експертів із БЗР Великої двадцятки провела спільно з МОП обстеження у країнах цієї групи з метою вивчення впливу пандемії на БЗР і ролі національної системи БЗР у реагуванні на пандемію за п'ятьма напрямками: національна політика, національні тристоронні органи БЗР, інспекція праці, служби здоров'я на роботі та збирання даних (G20 OSH Experts Network, 2021). У ході обстеження експерти зібрали дані про ефективні ініціативи, реалізовані в різних країнах світу, та вивчили питання про те, як країни реагують на пандемію. Мета обстеження полягала у підвищенні рівня обізнаності, обміні передовою практикою та поширенні знань, з особливим наголосом на сфері, що вимагають покращення, та практичні ініціативи, спрямовані на посилення БЗР під час пандемії.

Інші міжнародні організації грають — кожна у своїй конкретній сфері компетенції — важливу роль у наданні технічних рекомендацій, забезпеченні співробітництва між країнами, координації проведення досліджень, розповсюдженні результатів і передового досвіду. Наприклад, ВООЗ очолила реалізацію значного обсягу заходів реагування на кризу, спричинену COVID-19, у міжнародному масштабі, надаючи технічні настанови й дані (WHO, 2021). Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) здійснила моніторинг заходів реагування країн на COVID-19 у сфері зайнятості й соціальної політики, зокрема аналіз показників, пов'язаних із безпекою та здоров'ям на роботі (OECD, 2020).

ООН-жінки надала настанови з запобігання ґендерно-зумовленому та домашньому насильству, масштаби якого під час локдаунів, пов'язаних із COVID-19, зросли. Крім того, вона зібрала підтвердні дані та провела оперативні оцінки ситуації (UN Women, 2020c). Результати однієї з таких оцінок виявили збільшення кількості звернень на «гарячі лінії» для постраждалих від домашнього насильства — проте водночас обсяг цих послуг скоротився через заходи зі зменшення масштабів цього явища та переорієнтацію фінансування на діяльність із протидії коронавірусу (UN Women, 2020c).

Інші міжнародні організації спрямовують свої зусилля на розробку керівних документів для конкретних галузей, які часто мають пряме відношення до БЗР і світу праці. ФАО, що спеціалізується на питаннях продовольства і сільського господарства, вивчила вплив COVID-19 на галузь продовольства і сільського господарства (FAO, 2020). Міжнародна асоціація повітряного транспорту (IATA) опублікувала результати дослідження щодо передачі коронавірусу під час пасажирських авіаперевезень (BW Businessworld, 2020).

Міжнародні організації та форуми можуть також надавати підтримку у визначенні та запровадженні ґендерно орієнтованих заходів протидії впливу пандемії на здоров'я, економічне положення, зайнятість і соціальне благополуччя працівників усіх галузей — зокрема й самозайнятих, тимчасових і неформальних працівників, особливо працівників ММСП, як у містах, так і у сільській місцевості.





6

Зміцнення систем управління БЗР на рівні підприємства

Під час пандемії COVID-19 підприємствам довелося запровадити належні правила і заходи для запобігання зараженню. Виникла потреба у ретельному проведенні оцінок ризиків щодо БЗР, причому відповідно до ієрархії заходів контролю та згідно з установленими обов'язками, викладеними у нормах²¹ і керівних принципах²² МОП. Украй важливою задачею є розроблення підприємствами планів дій із запобігання захворюванню і ослаблення його наслідків. Ці плани повинні передбачати заходи з забезпечення готовності до надзвичайних обставин у рамках планів забезпечення безперервності діяльності підприємств і узгоджуватися з результатами оцінювання ризиків. Виходячи з цього, співробітництво між роботодавцями, керівництвом і працівникам має дуже велике значення для забезпечення стабільної реалізації заходів з управління ризиками.

²¹ Див. Конвенцію 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155)

²² Див. Керівні принципи з систем управління безпекою та здоров'ям на роботі (МОП-БГП 2001)

► 6.1 Сприяння співробітництву між керівництвом, працівниками та їхніми представниками на підприємствах

Розвиток культури безпеки з одночасним заохоченням залучення працівників, як виявилось, знижує ризик інцидентів щодо безпеки: на підприємствах, де забезпечено більш високий рівень залучення працівників, кількість таких інцидентів на 64 відсотки менше, ніж на інших підприємствах, а кількість випадків госпіталізації — на 58 відсотків (Harter et al., 2020). Це має особливу актуальність під час все-світньої кризи, спричиненої COVID-19, та інших надзвичайних ситуацій, оскільки нові небезпеки та ризики можуть стрімко зростати у кризових обставинах та внаслідок нових заходів, які здійснюються. У такі часи невизначеності та швидких змін залучення працівників і створення у них почуття співпричетності до заходів реагування грає важливу роль для забезпечення сталості та доречності рішень.

Важливість співробітництва між керівництвом, працівниками та представниками працівників у нормах МОП

Згідно з Конвенцією 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), національна політика в галузі БЗР повинна заохочувати зв'язок та співробітництво на рівнях робочої групи та підприємства і на всіх інших відповідних рівнях до національного рівня включно (ст. 5 (d)). З цієї метою компетентні органи повинні подавати відповідним чином інформацію та давати консультації роботодавцям і працівникам, а також сприяти співробітництву між ними та їхніми організаціями з метою усунення або зменшення, наскільки це практично здійснено, небезпек (Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164), п. 4(d)).

Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), закликає включати до національної системи БЗР заходи, спрямовані на заохочення співробітництва на рівні підприємства між його керівництвом, працівниками та їхніми представниками в якості основного елемента заходів профілактики на роботі (ст. 4.2(d)).

У Конвенції № 155 також визнано, що співробітництво між керівництвом і працівниками та (або) їхніми представниками на рівні підприємства є обов'язковим елементом здійснюваних організаційних та інших заходів (ст. 20). Заходи, вжиті для сприяння такому співробітництву, повинні охоплювати, коли це доречно й потрібно і відповідає національній практиці, призначення представників працівників із питань безпеки, створення комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі та (або) спільних комітетів із безпеки та здоров'я; у спільних комітетах із безпеки та здоров'я працівники повинні мати принаймні однакове представництво з роботодавцями (Рекомендація № 164, п. 12(1)).

Участь працівників є одним із ключових елементів системи управління БЗР на підприємстві, як підкреслюється у «Керівних принципах із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі» (МОП-БГП 2001). Роботодавець повинен забезпечити проведення консультацій з працівниками та їхніми представниками з питань безпеки та здоров'я з усіх аспектів БЗР, зокрема щодо екстрених заходів, пов'язаних з їхньою роботою, їх інформування і навчання з цих аспектів. Створення комітету з безпеки та здоров'я може бути ефективним способом забезпечити консультації та співробітництво між роботодавцем, керівництвом і працівниками.

Під час пандемії COVID-19 однією з проблем стало забезпечення співпраці між керівництвом і працівниками, які працюють удома. З метою вирішення цієї задачі роботодавці повинні обов'язково підтримувати регулярний зв'язок за допомогою таких засобів, як електронна пошта, інформаційні бюлетені, внутрішні веб-сторінки, відеодзвінки, віртуальні зустрічі, спеціалізовані застосунки тощо.



- Дослідження щодо продуктивності праці та взаємодії під час кризи, викликані COVID-19, у Австрії, Німеччині та Російській Федерації, показало, що ізоляція справляла негативний вплив на продуктивність праці, тому що працівники надавали перевагу взаємодії у колективі (Kim and Coghlan, 2020). У звіті за результатами дослідження пропонується покращити взаємодію у колективі й активізувати розвиток компетенцій, щоб працівники зберігали інтерес до роботи, працюючи у дистанційному режимі.
- Міжнародна організація роботодавців (IOE) видала poradnik із дистанційної роботи в умовах пандемії COVID-19, запропонувавши заходи з забезпечення співробітництва, зокрема регулярне спілкування, зміцнення взаємної довіри та застосування онлайн-засобів спільної роботи (IOE, 2020).

©Marcel Crozet/ILO 2020



► 6.2 Проведення комплексної оцінки ризиків

Процес оцінювання ризиків передбачає виявлення, оцінювання і контроль ризиків із метою уникнення ризиків, зведення їх до мінімуму або їх усунення. Дуже важливо активно залучати до цього процесу працівників та їхніх представників — а у доречних випадках також комітети з безпеки та здоров'я.

Виявлення небезпек і оцінювання ризиків

Виявлення всіх професійних небезпек та пов'язаних із ними ризиків слід здійснювати на постійній основі. В умовах пандемії COVID-19 дуже важливо проводити комплексну оцінку ризиків, яка враховує робоче середовище, поставлене завдання, потенційну загрозу — якщо така існує, наприклад, для працівників екстрених служб — і вже запроваджені заходи, як-от технічний чи організаційний контроль і забезпечення ЗІЗ. Під час оцінювання ризиків необхідно враховувати весь робочий день, включно з відвідуваннями місць загального користування, наприклад, кафетеріїв, санітарних об'єктів або місць, де перебуває багато людей²³. Слід брати до уваги різні види ризиків, що можуть виникати, наприклад, біологічну, хімічну, фізичну або психосоціальну небезпеку, включно з потенційним насильством і домаганнями.

Проводячи оцінку ризиків, слід пам'ятати й про індивідуальні характеристики працівників. Виходячи з наявної на даний момент інформації, 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 тощо (WHO, 2020e). Роботодавці можуть підтримувати працівників з інвалідністю в період кризи, спричиненої COVID-19, шляхом запровадження гнучкого режиму роботи — наприклад, дистанційної роботи — і надання оплачуваної відпустки, а також реалізації заходів інфекційного контролю (WHO, 2020e).

Працівники-мігранти є особливо вразливими до ризиків у сфері БЗР 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 працівників (WHO, 2020f). Крім того, деякі мігранти можуть не повідомляти про небезпечні робочі середовища, тому що побоюються санкцій за свій статус зайнятості або потребують стабільного доходу. Багато працівників-мігрантів мешкають у спільному житлі, де практично немає можливості дотримуватися фізичної дистанції або здійснювати належні заходи гігієни (ILO, 2020z(ii)).



- У грудні 2020 року мав місце спалах COVID-19 на криветковому ринку поблизу Бангкока (Таїланд), де працює багато мігрантів. Це змусило ринок і розташовані поблизу гуртожитки зачинитися на карантин, що вплинуло майже на 10 тисяч працівників-мігрантів у цьому районі. Відстежувати контакти інфікованих осіб було складно, тому що контрабандисти скористалися становищем мігрантів і тим, що їм необхідно було якось забезпечувати себе під час пандемії (Thongnoi, 2021). Ця ситуація висвітлила потребу в створенні спеціалізованих стратегій профілактики COVID-19 серед уразливих категорій працівників, таких як мігранти.
- У дослідженні, проведеному в Малайзії, вивчалися конкретні ризики, яким піддаються мігранти у зв'язку з COVID-19. Багато з них неохоче погоджувалися зробити тест, тому що побоювалися рейдів імміграційної служби. Крім того, мігранти стикалися з комунікаційними бар'єрами, тому що не могли зрозуміти матеріали та настанови з COVID-19. Щоб подолати цю проблему, Міжнародна організація з міграції підготувала для цих працівників інформацію з охорони здоров'я кількома мовами (Wahab, 2020).

²³ Крім того, у доречних випадках, — наданих роботодавцем гуртожитків і службового транспорту.

Оцінка ризиків повинна охоплювати ризики не лише для працівників, а й для постачальників, клієнтів і відвідувачів приміщень роботодавців.

Вжиття заходів БЗР для запобігання передачі COVID-19 на робочому місці

За результатами виявлення небезпек і оцінки ризиків слід визначити та запровадити запобіжні заходи, дотримуючись при цьому ієрархії заходів контролю.

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, наприклад, шляхом підвищення її інтенсивності у робочому середовищі; встановлення за потреби високопродуктивних повітряних фільтрів; встановлення у деяких приміщеннях спеціалізованих систем вентиляції з негативним тиском (наприклад, в ізоляторах для хворих із повітряно-крапельними інфекціями у медичних закладах і прозекторських у моргах);
- 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 та (або) з рознесенням часу початку роботи, часу закінчення роботи та часу перерв, що дозволяє зменшити загальну кількість працівників на об'єкті на даний момент);
- заохочення належної гігієни — як серед працівників (наприклад, заохочення частого і ретельного миття рук, респіраторного етикету, знеохочення працівників до користування належних іншим працівникам телефонів, столів, кабінетів, робочих інструментів і обладнання тощо), так і щодо підприємства (наприклад, покращення регулярного підтримання чистоти, включно з поточним прибиранням і дезінфікуванням, тощо);
- запровадження практики інфекційного контролю (наприклад, установлення правил поточного спостереження за станом здоров'я, запровадження скринінгу, вжиття заходів реагування щодо хворих або потенційно інфікованих працівників тощо).

Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Навіть хоча ЗІЗ загалом вважаються крайнім заходом, вони є необхідними для запобігання певним типам контактів під час пандемії COVID-19, зокрема у найбільш небезпечних видах занять, як-от охорона здоров'я. Правильне використання ЗІЗ може сприяти запобіганню контакту з вірусом, але у всіх можливих випадках воно не повинно займати місце інших стратегій профілактики. Для ефективного використання ЗІЗ їх слід вибирати за критерієм існуючої небезпеки для працівника; належним чином комплектувати та періодично доукомплектовувати; за потреби носити постійно і правильно; регулярно перевіряти, обслуговувати та за потреби замінювати; належним чином знімати, чистити та зберігати або утилізувати, виходячи з обставин, щоб уникнути забруднення працівника, інших осіб або навколишнього середовища. 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.

Відповідно до Керівних принципів МОП-БГП 2001, заходи запобігання і контролю повинні адаптуватися до небезпек і ризиків, що існують на підприємстві, регулярно переглядатися й за потреби змінюватися, відповідати національній нормативно-правовій базі, відображати передову практику та враховувати наявний рівень знань. В умовах пандемії COVID-19 роботодавцям слід регулярно консультуватися із службами здоров'я на роботі — національними або місцевими органами й відомствами, відповідальними за БЗР і охорону здоров'я — які, можливо, вже розробили інформаційні матеріали щодо сприяння запобігання ризикові контакту з вірусом на робочих місцях та інші технічні рекомендації.

Заходи БЗР націлені на захист безпеки та здоров'я не тільки працівників, а й інших осіб, присутніх на підприємстві, зокрема постачальників, підрядників, клієнтів і пацієнтів. Отже, ці заходи мають велике значення для зменшення контактної передачі вірусу і захисту здоров'я споживачів.



- У Сінгапурі дотримання галузевих стандартів дозволяє підприємствам одержати знак якості SG Clean (Tan, 2020). Для того, щоб одержати його, підприємства повинні запровадити належну практику підтримання гігієни й чистоти. Ресторани запровадили широкий спектр нових практичних методів, щоб стримати поширення COVID-19 і одержати вищезгаданий сертифікат, як-от підтримання фізичної відстані між відвідувачами, дезінфекція столів і приладдя, застосування безконтактних методів оплати.
- В Ісландії магазини запровадили відповідні заходи для захисту покупців, зокрема: забезпечення наявності антисептика для рук; надання покупцям можливості дезінфікувати кошики для покупок; забезпечення працівників рукавичками; обмеження кількості покупців, одночасно присутніх у магазині; встановлення перед касами захисних пластикових екранів; нанесення на підлогу розмітку для нагадування покупцям про необхідність підтримання фізичної дистанції (Vinnueftirlitid, 2020).
- У Великій Британії паби та бари запровадили такі заходи, як безконтактне замовлення через мобільні застосунки та обслуговування на відкритому повітрі, причому були залишені тільки сидячі місця (HM Government, 2020).

МОП розробила низку матеріалів, покликаних допомогти роботодавцям і працівникам у період кризи, спричиненої COVID-19.

© KB Mprofu/ILO 2020



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

Управління змінами в умовах кризи, спричиненої COVID-19

У часи таких криз, як пандемія COVID-19, управління змінами є важливим аспектом, який слід урахувати у попередженні та контролі небезпек і ризиків в сфері БЗР. Як зазначено у Керівних принципах МОП-БГП 2001, вплив на БЗР спричиняють як внутрішні зміни (наприклад, зміни у кадровому складі підприємства або зміни, викликані новими процесами, робочими процедурами, організаційними структурами чи зміною власника), так і зовнішні зміни (наприклад, у результаті внесення поправок до національних законів і нормативних актів, злиття організацій, підвищення рівня знань і технологій у сфері БЗР). Перш ніж запроваджувати зміни, слід оцінити цей потенційний вплив на БЗР і вжити належних запобіжних заходів. Такі самі принципи повинні застосовуватися, якщо зміни, раптові чи неочікувані, стосуються такої надзвичайної ситуації, як пандемія COVID-19.

Перш ніж вносити зміни до існуючих методів роботи, матеріалів, процесів або обладнання або запроваджувати нові, слід виявити наявні небезпечні виробничі фактори та провести оцінку ризиків. Мета такої оцінки полягає в тому, щоб уникнути створення нових джерел ризиків унаслідок запроваджених заходів — у випадку COVID-19 це означає необхідність запобігти контакту з вірусом. Наприклад, медичні працівники можуть піддаватися ризикам, що виникають через користування важкими ЗІЗ, як, наприклад, сліди на обличчі, теплові удари та зневоднення. Працівники, яким доводиться працювати вдома, можуть зазнавати особливих психосоціальних і ергономічних ризиків. Отже, необхідно постійно контролювати умови БЗР і проводити належну оцінку ризиків, щоб максимально можливо зменшувати нові небезпеки та потенційні негативні наслідки, що виникають через заходи контролю, пов'язані з ризиком зараження.

Усунення психосоціальних ризиків під час пандемії COVID-19

Пандемія коронавірусної хвороби спричинила серйозні побоювання, тривогу і занепокоєність серед населення взагалі та у світі праці зокрема. І у працівників, і у роботодавців виникла стурбованість, викликана ризиками для здоров'я через COVID-19, невизначеністю щодо того, скільки триватиме криза, та ймовірністю втрати роботи чи вимушеного закриття підприємств.

Під час пандемії сталися радикальні зміни у робочих процесах у плані їх організації, методів, умов і ризиків.

Деякі категорії працівників постраждали більше за інших, як, наприклад, працівники, які безпосередньо контактують із клієнтами (зокрема працівники медичних закладів та екстрених служб), працівники, зайняті у виробництві товарів першої необхідності, працівники служб доставки та транспорту, працівники, відповідальні за забезпечення безпеки й захисту населення. У багатьох випадках цим працівникам доводилося стикатися з сукупністю багатьох труднощів, як-от занепокоєння через можливість інфікування та передачі вірусу своїм сім'ям; збільшення робочого навантаження; дискомфорт через необхідність носити ЗІЗ упродовж тривалого робочого часу. Працівники-мігранти потерпали від посилення стигматизації та дискримінації, тому що риторика і страх щодо перенесення вірусу через кордони живили ксенофобські настрої (IOM, 2020).

Багато працівників раптом опинилися у режимі надомної роботи з відповідними специфічними психосоціальними ризиками, зокрема з необхідністю ізоляції, тривалим робочим часом, відсутністю достатнього і обладнаного робочого приміщення та можливим конфліктом між професійними та сімейними обов'язками.

Як показали підсумки нещонад давнього опитування, проведеного Товариством з управління людськими ресурсами (SHRM), приблизно 71 відсоток роботодавців пристосовувався до дистанційного режиму роботи зі значними труднощами, а 65 відсотків підприємств повідомили, що підтримувати моральний дух працівників, які працюють дистанційно, важко (ILO, 2020w).

У цьому контексті важливо пам'ятати, що роботодавці зобов'язані вживати заходів, на основі консультацій з працівниками, для протидії психосоціальним ризикам, які можуть виникати через нові умови праці. Роботодавцям може виявитися важко забезпечити, щоб їхні працівники визначали та здійснювали належні заходи БЗР, працюючи вдома, внаслідок чого може виникати низка непередбачуваних обставин і ризиків. У цьому контексті життєво важливим є співробітництво і спілкування між роботодавцями та працівниками, тому що роботодавці можуть виконувати свій обов'язок щодо гарантування безпеки та здоров'я працівників, надаючи останнім актуальну інформацію та контрольні переліки заходів з оцінювання ризиків, а також, наприклад, проводячи віртуальні ергономічні консультації.

У посібнику МОП *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic* («Подолання пов'язаних із роботою психосоціальних ризиків під час пандемії COVID-19») роботодавцям і керівникам запропоновано ключові елементи, які слід урахувати під час оцінювання психосоціальних ризиків і реалізації запобіжних заходів для захисту благополуччя їхніх працівників в умовах пандемії COVID-19. У посібнику розглядаються десять напрямків дій²⁴ на рівні підприємства щодо запобігання виникненню стресу, пов'язаного з роботою, і сприяння здоров'ю та благополуччю — як у період локдауну, так і на наступних етапах повернення до роботи (ILO, 2020y).

Процес оцінювання ризиків повинен також охоплювати проблеми насильства і домагань (як фізичного, так і психологічного характеру)²⁵.

Упродовж усієї пандемії багато працівників стали об'єктами насильства і домагань, особливо працівники екстрених служб і працівники життєво важливих сфер діяльності.

²⁴ Це, зокрема, робоче середовище і обладнання; робоче навантаження; темп і графік роботи; насильство і домагання; баланс між роботою і особистим життям; надійність зайнятості; управління і керівництво; комунікація, інформування і навчання; підтримання здоров'я і запобігання негативним механізмам подолання проблем; соціальна підтримка; психологічна підтримка.

²⁵ Як вимагає Конвенція 2019 року про насильство і домагання (№ 190), зокрема стаття 4, держави-члени МОП повинні встановити законодавчу заборону насильства і домагань, створити або зміцнити механізми правозастосування й моніторингу та прийняти комплексну стратегію в цілях здійснення заходів, спрямованих на запобігання насильству й домагань та боротьбу з ними. Згідно зі статтею 9 роботодавці повинні вживати належних заходів, що відповідають їхньому рівню контролю, для недопущення насильства і домагань у сфері праці.



- У французькому місті Байонна троє чоловіків убили водія автобуса, коли він попросив, щоб вони одягли захисні маски, які у Франції є обов'язковими в усіх видах громадського транспорту (BBC, 2020).
- У Польщі шахтарі, серед яких спостерігалися несумірно високі рівні інфікування COVID-19, піддавалися звинуваченням і публічним образам із боку населення, тому що користувачі соціальних мереж звинувачували шахтарів у зростанні масштабів захворювання. Це спонукало польську компанію JSW, найбільшого виробника коксівного вугілля в Європі, провести кампанію на захист шахтарів та їхніх сімей (Reuters, 2020).
- Багато випадків нападів на працівників зафіксовано у США. Наприклад, працівника одного з ресторанів Луїзіани побили, коли він сказав клієнтам, що їм не можна сидіти групою з 13 осіб усередині ресторану через вимоги щодо фізичного дистанціювання. В Аризоні працівника авіакомпанії вдарива жінка, якій не дозволили увійти до літака, тому що вона була без маски (Porterfield, 2020). У Меріленді дві працівниці магазину морозива зазнали жорстокого нападу, коли вони попросили двох покупців знаходитися у магазині в масках, у результаті чого у жінок виявилися переломи кісток, а одній з них знадобилася операція на оці (Stone, 2020).
- У Мексиці Міністерство внутрішніх справ зафіксувало десятки випадків агресії щодо медичних працівників, з яких 70 відсотків були спрямовані проти жінок (Ministry of the Interior, Mexico, 2020). Одна медсестра повідомила, що, коли вона йшла вулицею, в неї кинули хлоркою (Semple, 2020). У кількох містах були запроваджені окремі транспортні служби для медичних працівників, коли багато водіїв громадських автобусів почали відмовлятися пускати їх до салону (WHO, 2020a).
- У травні 2020 року мав місце спалах ненависті у громадській лікарні у Карачі (Пакистан), де 70 людей, увірвавшись до лікарні, напали на медичних працівників, тому що в лікарні від коронавірусної хвороби помер їхній родич (Ali, 2020).

Під час другої хвилі COVID-19 у деяких країнах було відзначено посилення нетерпимості населення до рядових працівників, які працюють «на передовій» — тих самих працівників, яких під час першої хвилі вважали «янглолами» або «героями». Було зафіксовано збільшення кількості актів вербального і фізичного насильства.



- В Італії під час другої хвилі відбулася зміна у громадській думці про медичних працівників: почали посилюватися гнів і переконання в тому, що їх можна звинувачувати в обмеженнях, запроваджених в економіці (Berardi, 2020). Ця зміна у громадській думці, поєднана зі стресом від самої роботи, призвела до емоційного виснаження у багатьох медичних працівників. Новий закон, прийнятий у вересні 2020 року, спрямований на протидію насильству щодо медичних і медико-соціальних працівників, зокрема за допомогою превентивних заходів, навчальних курсів і відстеження епізодів насильства²⁶.

Через локдауни, що призвели до переходу багатьох працівників на дистанційну роботу, збільшилася кількість людей — особливо жінок, які під час пандемії зазнають підвищеного ризику домашнього насильства (як фізичного, так і психологічного). У Конвенції 2019 року про насильство і домагання (№ 190) містяться положення, згідно з якими державам-членам МОП слід пом'якшувати, наскільки це практично можливо, вплив домашнього насильства на сферу праці²⁷. Через економічну шкоду, завдану вірусом, довелося відвернути значний обсяг ресурсів, що раніше спрямовувалися на боротьбу з домашнім насильством, на заходи з задоволення нагальних потреб, пов'язаних із пандемією COVID-19 (UN Women, 2020a).

²⁶ Закон № 113 від 14 серпня 2020 р.

²⁷ Див. Конвенцію МОП 2019 р. про насильство і домагання (№ 190), ст. 10(f).



- ▶ У результаті дослідження, проведеного в Аргентині, виявилось, що кількість звернень на «гарячу лінію» для постраждалих від домашнього насильства, в Буенос-Айресі під час локдауну збільшилася на 32 відсотки. Інше дослідження дозволило встановити аналогічний зв'язок між кількістю випадків самоізоляції вдома та зростанням масштабів домашнього насильства (Perez-Vincent et al., 2020).
- ▶ Проведене в Австралії опитування 15 тис. жінок показало, що 4,6 відсотка жінок зазнали посягань фізичного або сексуального характеру, причому дві третини тих, хто постраждав від насильства, заявили, що це почало траплятися після того, як спалахнула пандемія (Boxall et al., 2020).
- ▶ Ряд організацій випустив керівні документи для роботодавців на тему протидії домашньому насильству під час пандемії COVID-19. ВООЗ випустила поради із запобігання насильству щодо жінок під час пандемії та реагування на нього (WHO, 2020c). У Великій Британії мережа роботодавців розробила комплект навчальних матеріалів для роботодавців на тему домашнього насильства, де окреслено загальну ситуацію щодо цієї проблеми й запропоновано заходи з надання підтримки працівникам (The Princes Responsible Business Network, 2020).

Попередження надзвичайних ситуацій, готовність до них і реагування

Ефективна система управління БЗР повинна передбачати створення та забезпечення функціонування механізмів попередження надзвичайних ситуацій, забезпечення готовності до них і реагування на такі ситуації. Згідно з Керівними принципами МОП-БГП 2001, такі механізми повинні:

- ▶ визначати ймовірність нещасних випадків та надзвичайних ситуацій і передбачати попередження ризиків у сфері БЗР, пов'язаних із ними;
- ▶ відповідати розміру і характеру діяльності підприємства;
- ▶ забезпечувати надання необхідної інформації, внутрішню комунікативну взаємодію та координацію для захисту всіх людей у випадку аварійної ситуації в робочій зоні;
- ▶ надавати інформацію відповідним компетентним органам, територіальним структурам і службам екстреного реагування і забезпечувати комунікативну взаємодію з ними;
- ▶ передбачати надання першої та медичної допомоги, протипожежні заходи та евакуацію всіх людей, які перебувають у робочій зоні;
- ▶ надавати відповідну інформацію і можливість навчання всім членам організації;
- ▶ створюватися у співпраці з зовнішніми екстреними службами та іншими органами, де це доцільно.

Якщо компанія має комплексний план забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій на рівні підприємств, що передбачає реагування на кризи в сфері охорони здоров'я і пандемії, в разі непередбачуваних обставин, наприклад, такої кризи, як спричинена COVID-19, у неї будуть ширші можливості для організації оперативного, скоординованого і ефективного реагування. Так само їй буде легше адаптувати заходи, вже передбачені у плані, до конкретної надзвичайної ситуації, що виникла.

У плані реагування підприємства на надзвичайну ситуацію, спричинену COVID-19, повинні бути враховані всі робочі зони та всі види діяльності, виконувані працівниками. Крім того, слід визначити потенційні джерела впливу і вжити необхідних заходів для запобігання пандемії та ослаблення її наслідків згідно з нормативними актами й заходами, передбаченими на національному рівні урядом — обов'язково у координації з соціальними партнерами. План повинен передбачати конкретний порядок дій стосовно працівників, які заразилися COVID-19 на роботі або в іншому місці, зокрема карантин для контактних осіб, проходження тестів, медичний нагляд тощо. Ці процедури повинні також урахувати вимоги щодо недоторканості особистого життя працівників і конфіденційності їхніх персональних даних.



- ▶ У Канаді роботодавці, консультуючись із працівниками, створили плани дій на рівні підприємства, якими передбачено заходи зі зменшення ризиків, наприклад, перевірка працівників на COVID-19 на початку кожної зміни та запровадження відстеження контактів, причому працівників повідомляють про потенційний ризик, не надаючи їм жодної інформації, яка б дозволила ідентифікувати дану контактну особу (Government of Ontario, 2020a).
- ▶ У Новій Зеландії підприємства зобов'язані в доречних випадках відстежувати контакти працівників і клієнтів (Government of New Zealand, 2020).

► 6.3 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 з боку 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 співпраці 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. Крім того, застосовується низка стратегій, спрямованих на заохочення належної практики БЗР на ММСП, як-от розвиток мереж ММСП, у роботі яких на основі всеосяжного підходу беруть участь і працівники, і керівництво, та зміцнення довіри між іншими зацікавленими сторонами й ММСП (Treutlein, 2009).



Вебінари на тему сприяння профілактиці COVID-19 на ММСП і неформальних підприємствах

Представництво МОП в Індії організувало в Нью-Делі серію вебінарів на тему реалізації заходів профілактики та підтримки працівників ММСП і неформальної економіки у Південній Азії.

Семінари проводилися для широкого кола заінтересованих осіб, зокрема для державних посадовців і представників організацій роботодавців та працівників. Окремі вебінари були орієнтовані на працівників ММСП і зайнятих у неформальному секторі економіки.

Вебінари ґрунтувалися на досвіді роботи МОП у даному регіоні й проводилися за методикою навчання, орієнтованого на практичні дії за принципом широкої участі (РАОТ). Учасники заохочувалися до обміну передовою практикою щодо практичних кроків із запобігання COVID-19 у робочому середовищі, зокрема фізичного дистанціювання, забезпечення гігієни працівників, самостійних перевірок стану здоров'я та спільних оцінок ризиків.



Захист і підтримка працівників кавової галузі в Колумбії під час пандемії COVID-19

Національна федерація виробників кави та Міністерство сільського господарства і розвитку сільських регіонів Колумбії спільно розробили протокол зменшення передачі ризику COVID-19 у кавовій галузі. Протоколом були передбачені конкретні заходи й настанови для малих ферм, а також надання спеціальної інформації особам, зайнятим у середніх і великих господарствах.

Крім того, відомчі комітети виробників кави запровадили стратегію, що передбачала організацію «центрів ізоляції» для збиральників, які не мали у районі, де вони працювали, власної домівки або іншого житла, з тим, щоб у разі наявності у них симптомів коронавірусної хвороби або позитивного тесту вони могли перебувати у цих центрах на карантині та одужувати.

Неформальна економіка

Ризики, пов'язані з COVID-19, загострюють існуючі прояви вразливості у бідних працівників неформального сектора економіки. Запроваджені у багатьох країнах заходи з повного або часткового карантину, що зачепили у світовому масштабі приблизно 5 мільярдів людей, спричинили низку шкідливих наслідків для майже 1,6 мільярда неформальних працівників, зайнятих у таких галузях, як послуги з організації проживання і харчування, переробна промисловість, оптова і роздрібна торгівля та сільське господарство — при цьому в більшості сильно вражених галузей надмірно представлені жінки (ILO, 2020d).

Працівники неформальної економіки, особливо у країнах, що розвиваються, просто повинні працювати, незважаючи на обмеження пересування і соціальної взаємодії, локдауни та інші заходи. Часто у них немає доступу до інструментів соціального захисту, як-от відпустка по хворобі або допомога у зв'язку з хворобою. Крім того, переповерхненість житла і антисанітарні житлові умови вдома роблять фізичне дистанціювання майже неможливим. Нездатність дотримуватися запобіжних заходів, приписаних органами охорони здоров'я, може жити соціальну напруженість і протизаконну поведінку. У багатьох випадках неформальних працівників не забезпечують ЗІЗ, антисептиками або рукомийниками, наражаючи їх на підвищену небезпеку інфікування (ILO, 2020d).

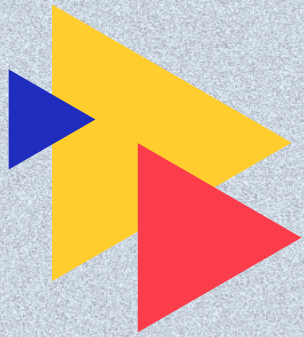


- В одному з досліджень щодо країн африканського континенту розглядалися різні державні заходи реагування, спрямовані на підтримку неформальної економіки й заохочення безпечної поведінки. Це, зокрема, такі стратегії, як грошові виплати, матеріальна допомога та інші форми соціальної допомоги (Schwettmann, 2020). У ПАР відповідні органи розробили керівні принципи охорони здоров'я і безпеки в умовах COVID-19, які були розповсюджені серед неформальних працівників, зайнятих на відкритих ринках і у вуличній торгівлі (WIEGO, 2020).
- У Куритибі (Бразилія) неформальним збиральникам відходів були видані ЗІЗ і проведено навчання щодо способів запобігання передачі COVID-19 (C40 Knowledge Hub, 2020).
- У Зімбабве запроваджувалися заходи з пом'якшення впливу COVID-19 на неформальний сектор економіки, зокрема на неформальні харчові ринки, для чого проводилися консультації з працівниками та виявлення небезпечних факторів (ILO, 2021d).



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. Резонансні наслідки кризи в свою чергу вплинули на ринок праці, умови праці та заробітну плату, а в багатьох випадках і на доступ до заходів захисту, таких як відпустка через хворобу і соціальні допомоги. Пандемія чітко продемонструвала важливість створення і зміцнення стійких систем БЗР, і нам слід не забувати ці уроки в майбутньому. 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. Інвестування коштів у системи БЗР не лише сприятиме протидії нинішній пандемії та прискоренню відновлення завдяки уникненню подальшого поширення вірусу, а й забезпечить стійкість до ймовірних майбутніх криз.



Міжнародні трудові норми (МТН) слугують важливим орієнтиром для захисту гідної праці в умовах реагування на кризу. Норми, що охоплюють сферу безпеки та здоров'я на роботі, можна адаптувати до ситуацій, пов'язаних із пандемією COVID-19. Комплекс МТН із питань зайнятості, соціального захисту, захисту заробітної плати, сприяння ММСП і співробітництва на рівні підприємств також містить настанови щодо усунення соціально-економічних наслідків пандемії. Державам-членам МОП слід усвідомити, що ратифікація та впровадження цих норм розширює їхні можливості щодо протидії будь-якій кризі. Зокрема, дотримання МТН сприяє культурі соціального діалогу та співробітництва на рівні підприємства, яка може бути ключем до відновлення і запобігти виникненню тенденції до зниження рівня зайнятості та погіршення умов праці — як під час кризи, так і після неї.

У Рекомендації МОП 2017 року про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру і потенціалу протидії (№ 205) окреслено стратегічний підхід до реагування на кризи,²⁸ зокрема наголошено на важливості соціального діалогу у реагуванні на кризові ситуації.²⁹ Крім того, підкреслюється, що відповідь на кризу повинна сприяти безпечним і гідним умовам праці.³⁰

Під час пандемії також стало очевидним важливе значення **соціального діалогу** в усіх сферах реагування на кризу. Консультації та спілкування з працівниками та їхніми представниками є критично необхідними для вироблення заходів реагування, які враховують потреби працівників, роботодавців та всього суспільства.

У сфері БЗР **Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), і Рекомендація № 197**, що її супроводжує, передбачають узгоджене й систематичне сприяння розвитку національної культури профілактики в сфері безпеки та здоров'я, визнаючи при цьому важливість чинних конвенцій з питань БЗР. У цих документах окреслено елементи системи БЗР, які мають велике значення для забезпечення безпеки та здоров'я працівників у будь-яких ситуаціях, зокрема під час реагування на кризи. Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) утворює основу для визначення функцій і обов'язків роботодавців, працівників і державних органів стосовно БЗР.

Ефективна національна політика і нормативна база у сфері БЗР сприяють стійкості систем охорони здоров'я та праці у країнах і готують їх до більш дієвого реагування на кризи, зміцнюючи їхній потенціал щодо забезпечення відновлення або безперервності господарської діяльності й захищаючи безпеку та здоров'я працівників. Як зазначено у Главі 1, у багатьох країнах прийнято **нормативні акти, технічні стандарти і (або) колективні договори**, спрямовані на врахування конкретних умов різних галузей. Часто у них викладаються детальні процедури й протоколи запобігання випадкам COVID-19 у робочому середовищі та дій у разі виникнення таких випадків. Оперативні правові заходи реагування, вжиті на основі консультацій з соціальними партнерами, знадобляться також у процесі реагування на інші надзвичайні ситуації і формування настанов, якими відповідальні органи керуватимуться під час належного запровадження заходів БЗР.

Нинішня ситуація висвітлює також необхідність запровадження потужних систем інспекції праці, здатних здійснювати широкомасштабні заходи втручання з метою забезпечити, щоб передбачені заходи, наприклад, заходи, вжиті для вповільнення поширення коронавірусу, неухильно застосовувалися на підприємствах усіх типів. Той факт, що інспектори праці постійно взаємодіють із підприємствами, ставить їх у привілейоване положення, яке дозволяє їм регулярно надавати роботодавцям і працівникам достовірну інформацію щодо нових застосовних правових норм. Це може позитивно впливати на дотримання законодавства.

Криза, спричинена COVID-19, демонструє також потребу у міцній **національній інституційній основі БЗР**, з компетентним органом, відповідальним за питання БЗР, який завчасно проводить консультації на національному рівні. Наявність **національного органу з питань БЗР**, який забезпечує керівництво

²⁸ Рекомендація № 205 закликає держави-члени МОП визнати життєво важливу роль організацій роботодавців і працівників у процесі реагування на кризи, беручи до уваги Конвенцію 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) і Конвенцію 1949 р. про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98).

²⁹ Рекомендація № 205, пп. 7 (k) і 8 (i).

³⁰ Рекомендація № 205, п. 9(d).

в часи кризи і користується при цьому загальною довірою, підвищує ймовірність вироблення більш скоординованих і оперативних заходів реагування та зміцнення довіри з боку населення. Це у свою чергу може впливати на поведінку людей, зокрема спонукати їх до більш належного дотримання настанов, що надаються.

Критично важливу роль для прийняття рішень щодо належних заходів БЗР, що забезпечують усеосяжне врахування потреб працівників, роботодавців і урядів та дозволяють виробляти ефективні та надійні рішення, має соціальний діалог. Інституційною основою для цього діалогу зазвичай є **національний тристоронній консультативний орган із питань БЗР**.

Пандемія COVID-19 виявила потребу в **службах здоров'я на роботі**, що виступають у якості сполучної ланки між системами громадської охорони здоров'я та підприємствами. Вони можуть надавати широкий спектр послуг, як-от рекомендації, консультації, освіта і професійна підготовка; моніторинг стану безпеки та здоров'я; інформування органів охорони здоров'я і соціального забезпечення.

Існує також настійна потреба в ефективній та скоординованій комунікативній взаємодії та інформуванні з метою сприяти дотриманню вимог і подальшому запровадженню належних заходів БЗР на робочих місцях. Це можуть бути, зокрема, **заходи з підвищення рівня обізнаності, інформування, консультативні послуги та навчання з питань БЗР**. Потрібні системи оперативного зв'язку, які дозволять швидко поширювати інформацію, причому вони повинні ретельно відстежувати динаміку пандемії та заходи, здійснювані на державному рівні для приборкання її поширення.

Дані з БЗР мають важливе значення для розроблення обґрунтованої політики, законів і нормативних актів, стратегій та заходів із БЗР, особливо в умовах надзвичайних ситуацій, де державним органам необхідно регулярно оцінювати ситуацію та ухвалювати виважені, ґрунтовані на фактичних даних рішення. Під час пандемії COVID-19 **збирання даних і проведення досліджень у сфері БЗР** можуть сприяти виявленню груп найвищого ризику (для вжиття адресних заходів), а також основних джерел вірусу та інших пов'язаних із ним ризиків (наприклад, психосоціальних ризиків або ризику насильства). У галузі досліджень обмін досвідом і співробітництво на міжнародному рівні є необхідною умовою для порівняння даних, швидкого проведення аналізу та використання практичних уроків, отриманих іншими країнами.

На рівні підприємства запорукою сталості та доречності рішень, що ухвалюються, є наявність ефективної **системи управління БЗР**, яка передбачає механізми залучення працівників до забезпечення БЗР³¹. Під час пандемії COVID-19 підприємствам необхідно запроваджувати нові процедури й заходи з запобігання зараженню та зменшенню інших ризиків, що виникають, зокрема внаслідок змін у режимах роботи. Щоб відповідати на ці нові виклики, підприємства повинні мати необхідні знання і досвід для проведення комплексної оцінки ризиків, у якій урахується робоче середовище, робота, що виконується, наявна загроза і заходи, що вже здійснені, з тим, щоб можна було визначити та реалізувати запобіжні заходи, причому відповідно до ієрархії заходів контролю. Слід приділяти увагу і психосоціальним ризикам, включно з тими, що пов'язані з насильством і домаганнями. Якщо у компанії є комплексний план забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій, покликаний протидіяти кризам у сфері охорони здоров'я і пандеміям, вона матиме кращі можливості — коли опиниться у непередбачуваній ситуації, зокрема у кризі на кшталт нинішньої пандемії COVID-19 — для організації оперативного, скоординованого і ефективного вжиття заходів реагування.

На закінчення зазначимо: 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. Усі останні кризи — як-от вибух аміачної селітри у Бейруті у 2020 році, численні стихійні лиха, загрози здоров'ю населення, зокрема епідемія лихоманки Ебола та аварія на АЕС у Фукусімі — стали перевіркою на міцність систем реагування на кризи й спричинили серйозні наслідки для здоров'я та безпеки працівників. Зміцнення систем БЗР у контексті відповіді на COVID-19 допоможе урядам, роботодавцям і працівникам захистити здоров'я на робочих місцях, а розбудова цих стійких систем також забезпечить основу для реагування на інші непередбачувані події та кризи, що можуть трапитися у майбутньому.

31 Див. Рекомендацію 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 197).



► Бібліографія

- Ali, I. 2020. Mob vandalises Karachi's Civil Hospital after 'delay in handing over body' of COVID-19 patient, Dawn.com, updated 30 May 2020, available at: <https://www.dawn.com/news/1560400>
- Alici, N.S, Beyan, A.C., Simsek, C. 2020. "COVID-19 as an occupational disease", in Eurasian J Pulmonol, Vol. 22, pp. 90-100.
- AlTaher, N. 2020. "Saudi Arabia to compensate families of medical workers killed by coronavirus", in The National, United Arab Emirates, 28 October 2020, available at: <https://www.thenationalnews.com/world/gcc/saudi-arabia-to-compensate-families-of-medical-workers-killed-by-coronavirus-1.1101043>
- AMMA (Australian Resources and Energy Group). 2020. 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/>
- Amnesty International. 2020a. Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from COVID-19, 3 September 2020.
- 2020b. Global: Health workers silenced, exposed and attacked, 13 July 2020, available at: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/07/health-workers-rights-covid-report/>
- Asanati, K., Pahl, N. 2020. 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>
- African Union Development Agency (AUDA-NEPAD). 2020. COVID-19 Workplace Response Training, available at: <https://www.nepad.org/publication/covid-19-workplace-response-training-call-applications-occupational-safety-health>
- BAG Switzerland. 2020. Poster Coronavirus population, Federal Office of Public Health, last update: 29 October 2020, available at: <https://foph-coronavirus.ch/downloads/#pictos>
- BBC. 2020. France: Bus driver dies after "attack over face masks" in Bayonne, BBC News, 10 July 2020, available at: <https://www.bbc.com/news/world-europe-53367432>
- BCA. 2020. COVID-Safe Training for Workers, Building and Construction Authority, Singapore, updated 18 June 2020, available at: <https://www1.bca.gov.sg/COVID-19/faqs/construction-sector/covid-safe-training/workers>
- Berardi, F. 2020. "Italy's Doctors were praised for their COVID-19 Response in the spring. Now they are burning out", in Time Magazine, 19 November 2020, available at: <https://time.com/5913842/italy-covid-19-doctors-second-wave/>
- BetterWork. 2020. Social media campaign to promote social dialogue and OSH during COVID-19, Jakarta, Indonesia, 17 June 2020, available at: <https://betterwork.org/2020/08/31/social-media-campaign-to-promote-social-dialogue-and-osh-in-the-garment-industry-during-the-covid-19-pandemic/>
- Bhuiyan et al. 2020. "COVID-19 related suicides in Bangladesh due to lockdown and economic factors: Case study evidence from media reports", in International Journal of Mental Health and Addiction, 15 May 2020, available at: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11469-020-00307-y.pdf>
- Boxall, H., Morgan, A., Brown R. 2020. "The prevalence of domestic violence among women during the COVID-19 pandemic", in Australasian Policing, Vol. 12, Issue 3, September 2020, available at: <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=435862482298266;res=IELHSS>
- BW Businessworld. 2020. New Research Points to Low Risk for Covid-19 Transmission Inflight: IATA, Geneva, Switzerland, 9 October 2020, available at: <http://www.businessworld.in/article/New-research-points-to-low-risk-for-Covid-19-transmission-inflight-IATA/09-10-2020-329749/>
- BWI. 2020. Practical Health & Safety Guide for Trade Unions during the COVID-19 Pandemic, Building and Wood Workers' International, available at: <https://www.bwint.org/cms/guidance-for-trade-unions-on-covid-19-2173>
- C40 Knowledge Hub. 2020. How to support informal workers and economies in a green and just recovery, Implementation Guide, July 2020, available at: https://www.c40knowledgehub.org/s/article/How-to-support-informal-workers-and-economies-in-a-green-and-just-recovery?language=en_US
- Caluori, A. 2020. "The role of OH services in the prevention of COVID-19", in Occupational Medicine, available at: <https://www.som.org.uk/role-oh-services-prevention-covid-19>
- CCS. 2020. Actos Administrativos COVID-19, Consejo Colombiano de Seguridad (Colombian Safety Council), available at: <https://ccs.org.co/coronavirus-covid-19/>
- CDC. 2020a. COVID-19. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic, United States Centers for Disease Control and Prevention, available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>
- CDC. 2020b. COVID-19: People with certain medical conditions, updated 3 February 202, available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/people-with-medical-conditions.html>
- CDC 2020c. Long-term effects. United States Centers for Disease Control and Prevention. Updated: 13 November 2020, available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/long-term-effects.html>
- CGECI. 2020. Coronavirus : Prevention en milieu de travail face à Covid-19. Poster, Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), available at: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/20200406_Campagne_de_prevention_du_coronavirus.pdf

De Florival, G., Lanson, S., Martin, O., Salem, N., Rivalain, J.P., Balcells, J.A., Cordier, J. 2021. "Covid-19: les médecins du travail pourront vacciner les salariés", France TV Info, 24 February 2021, available at: https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/covid-19-les-medecins-du-travail-pourront-vacciner-les-salaries_4309311.html#xtor=CS2-765-%5Bautres%5D-

Deloitte. 2020. Global Report of COVID-19 Supportive Measures: Global Investment and Innovation Incentives, 2 April 2020.

DOL. 2020. COVID-19 Frequently Asked Questions, United States Department of Labor. Occupational Safety and Health Administration, available at: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/covid-19-faq.html#reporting>

European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC). 2020. Risk factors and risk groups, updated 16 November 2020, available at: <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/latest-evidence/epidemiology>

Ethiopian Investment Commission. 2020. Movement of People & Goods, Public Transportation, Ministry of Transport, available at: <http://www.investethiopia.gov.et/index.php/covid-19/useful-information/128-covid-19/government-measures.html>

ETUI. 2020. Limited recognition of Covid-19 as an occupational illness in France, European Trade Union Confederation, September 29, 2020, available at: <https://www.etui.org/news/limited-recognition-covid-19-occupational-illness-france>

EU OSHA. 2020. Belgium – Recognition of Covid-19 as an occupational disease extended to workers in essential services, OSH News, 23 June 2020,

— 2021. Seminar reports: Economic Incentives to improve OSH, European Agency for Safety and Health at Work, available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/economic-incentives-improve-osh>

Eun-A Kim. 2020. "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, pp. 275-283.

Eurofound. 2020. COVID-19: Policy responses across Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 24 June 2020, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/covid-19-policy-responses-across-europe>

Eurostat. 2020. Guidance on statistical processing for health and safety at work (ESAW and EODS Data collections) in the context of the COVID-19 crisis, Directorate F, Unit F5, Education, Health and Social Protection, 20 May 2020, available at: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/10693286/ESAW_EODS_Guidance_note.pdf

FAO. 2020. The impact of COVID-19 on food and agriculture in Asia and the Pacific and FAO's response, FAO Regional Conference for Asia and the Pacific, Thirty-fifth Session, 1-4 September 2020, available at: <http://www.fao.org/3/nd476en/nd476en.pdf>

FranceInfo. 2021. Covid-19: six questions sur la vaccination en entreprise pour certaines personnes vulnérables. News, 25 February 2021, available at: https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/vaccin/covid-19-six-questions-sur-la-vaccination-en-entreprise-de-certaines-personnes-vulnerables_4309353.html#xtor=CS2-765-%5Bautres%5D-

Gold, J. 2020. "Work related stress can worsen existing conditions and crisis intervention might not suffice", in The BMJ, 5 May 202, available at: https://www.bmj.com/content/369/bmj.m1815.abstract?casa_token=xFaARgNukegAAAA:1yB7JP6Y5pR4qog5WUG38ZywcSP0HkksNxbG5fF83MBC6HTI_dWI07GgtN8exgg47KZayfIRa

Government of Alberta, Canada. 2020. COVID-19 leave, available at: <https://www.alberta.ca/covid-19-leave.aspx>

Government of Canada. 2020.. Canada's COVID-19 Economic Response Plan, available at: https://www.canada.ca/en/departement-finance/economic-response-plan.html#new_canada_emergency_response_benefit

Government of Colombia 2020. COVID-19 sera declarado como enfermedad orden profesional si los trabajadores, available at: https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/20_20/Ministro-Salud-anuncia-que-coronavirusCOVID-19-sera-declarado-como-enfermedadorden-profesional-si-los-trabajadores200327.aspx

Government of Cyprus. 2020. New Coronavirus disease (COVID-19): General information, available at: <https://www.pio.gov.cy/coronavirus/eng>

Government of New Zealand. 2020. Contact tracing at your workplace, available at: <https://covid19.govt.nz/business-work-and-money/business/contact-tracing/>

Government of Ontario. 2020a. Develop your COVID-19 workplace safety plan, available at: <https://www.ontario.ca/page/develop-your-covid-19-workplace-safety-plan>

— 2020b. Resources to prevent COVID-19 in the workplace, available at: <https://www.ontario.ca/page/resources-prevent-covid-19-workplace#section-4>

Government of Ontario Newsroom 2020. Ontario set to employ the largest number of labour inspectors in provincial history, Press Release, available at: <https://news.ontario.ca/en/release/58482/ontario-set-to-employ-the-largest-number-of-labour-inspectors-in-provincial-history>

Government of Spain, 2020. Royal Decree-Law 28/2020 of September 22, on remote work, available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Government of the United Kingdom. 2020. Working safely during coronavirus (COVID-19), Updated 9 November 2020, available at: <https://www.gov.uk/guidance/working-safely-during-coronavirus-covid-19/offices-and-contact-centres>

G20 Occupational Safety and Health (OSH) Experts Network. 2021. Mitigating the Impacts of COVID-19 on OSH, Country Responses Survey Report, G20 OSH Experts Network Campaign, 2020-2021.

Halpern, S. J., Elkayam, L. A. 2020. "California Law Expands Presumption for COVID-19 Workers' Compensation Claims", in National Law Review, Vol. X, No. 283, available at: <https://www.natlawreview.com/article/california-law-expands-presumption-covid-19-workers-compensation-claims>

Hamada, M. and Matsumoto. 2020. Updates on the measures relating to COVID-19 issued by the Ministry of Labour Immigration and Population ("MOLIP"), Myanmar Legal MHM Newsletter, 1 June 2020, available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=d94e5cd0-fc58-446e-9260-96025878db47>

Harter et al., 2020. The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes. Gallup Q12 Meta-Analysis, 10th Edition.

HASANZ (Health and Safety Association of New Zealand). 2020. Getting help from health and safety professionals at COVID-19 alert levels, available at: <https://register.hasanz.org.nz/getting-help-from-health-and-safety-professionals-at-covid-19-alert-levels/>

HM Government. 2020. Keeping workers and customers safe during COVID-19 in restaurants, pubs, bars and takeaway services: COVID-19 secure guidance for employers, employees and the self-employed, United Kingdom, 9 November 2020, available at: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5eb96e8e86650c278b077616/working-safely-during-covid-19-restaurants-pubs-takeaway-services-091120.pdf>

HSA. 2020. HSA Return to Work Safely Online Courses, Health and Safety Authority, Ireland, available at: https://www.hsa.ie/eng/topics/covid-19_coronavirus_information_and_resources/covid-19_business_supports/business_supports/work_safely_online_courses/

HSE (Health and Safety Executive). 2020a. Coronavirus (COVID-19): working safely, United Kingdom, available at: <https://www.hse.gov.uk/coronavirus/index.htm>

— 2020b. Protect home workers. Workstation checklist, available at: <https://www.hse.gov.uk/toolbox/workers/home.htm>

HSENI. 2020. Reporting cases of COVID-19 to persons at work, The Health and Safety Executive for Northern Ireland, Department of the Economy, Northern Ireland, United Kingdom, available at: <https://www.hseni.gov.uk/articles/reporting-cases-covid-19-persons-work>

Chi, H., Vu, T-V., Vo-Thanh, T., Phong Nguyen, N., Van Nguyen, D. 2020. "Workplace health and safety training, employees' risk perceptions, behavioral safety compliance, and perceived job insecurity during COVID-19: Data of Vietnam", in Data in Brief, Vol. 33.

Hu, X., Yan H, Casey, T., Wu, C. 2020. "Creating a safe haven during the crisis: How organizations can achieve deep compliance with COVID-19 safety measures in the hospitality industry", in International Journal of Hospitality Management, Vol. 92, January 2021.

Hwang et al. 2020. "Responding to the COVID-19 pandemic: The role of occupational health services in a tertiary hospital", in Singapore, Journal of Occupational Health, Vol. 62 (1).

IHME (Institute for Health Metrics and Evaluation). 2020. Global Burden of Disease 2019. Viz Hub, University of Washington, available at: <https://vizhub.healthdata.org/gbd-compare/>

International Labour Organization (ILO). 1998. Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance (Occupational Safety and Health Series No. 72) (Geneva: 1998), available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_177384.pdf

— 2012. ILO Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health. Module 2. Introduction to the National Occupational Safety and Health System (Geneva), available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_215449.pdf

— 2020a. Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice, ILO Brief, July 2020, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_749844.pdf

— 2020b. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide, available at: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm

— 2020c. COVID-19 and the world of work, Country policy responses: Côte d'Ivoire, 2 June 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CI>

— 2020d. ILO brief: COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges, May 2020, available at: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_743623/lang--en/index.htm

— 2020e. COVID-19 and the world of work: Country policy responses: Congo, 30 April 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CG>

— 2020f. A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic, Briefing note, 21 May 2020, available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745549/lang--en/index.htm

— 2020g. COVID-19 and the world of work, Country policy responses: Democratic Republic of the Congo, 14 April 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CD>

— 2020h. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, second edition, updated estimates and analysis, 7 April 2020, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

— 2020i. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. The Netherlands, 5 October 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#NL>

- 2020j. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Australia, 2 July 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#AU>
- 2020k. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Vietnam, updated: 2 September 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#VN>
- 2020l. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. United Arab Emirates, 12 August 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#AE>
- 2020m. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Canada, 22 May 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CA>
- 2020n. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Denmark, 5 November 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#DK>
- 2020o. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Finland. Last updated: 13 July 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#FI>
- 2020p. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Botswana, 14 July 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#BW>
- 2020q. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Germany, 23 November 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#DE>
- 2020r. COVID-19 and the world of work: Country policy responses, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>
- 2020s. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, sixth edition, 23 September 2020, available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--en/index.htm
- 2020t. National qualification of a work-related infection of COVID-19, last updated 12 May 2020, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741360.pdf
- 2020u. Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work ACTION CHECKLIST, Instructional material, 16 April 2020, available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741813/lang--en/index.htm
- 2020v. Safe Return to Work: 10 Action Points, Instructional Material. 21 May 2020, available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm
- 2020w. An employer's guide to working from home in response to the outbreak of COVID-19 (Geneva), available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf
- 2020x. ILO standards and COVID-19. Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID-19 outbreak, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf
- 2020y. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic, available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm
- 2020z. Social dialogue on occupational safety and health in the Covid-19 context. Ensuring a safe return to work, Policy Brief, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_754226.pdf
- 2020z(i). COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Finland, 13 July 2020, available at: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#FI>
- 2020z(ii). ILO warns of COVID-19 migrant 'crisis within a crisis', 24 June 2020, available at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748992/lang--en/index.htm
- 2021a. ILO Monitor: Covid-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis, 25 January 2021, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
- 2021b. Working from home: From invisibility to decent work, available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm#:~:text=With%20the%20spread%20of%20the,working%20from%20home%20for%20deca-2021c.
- 2021c. Belize COVID-19 OSH Campaign, News, 21 January 2021, available at: https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/WCMS_766746/lang--en/index.htm
- 2021d. ILO teams up with NSSA to mitigate the effects of COVID-19 on informal economy work spaces, News, 22 February 2021, available at: https://www.ilo.org/africa/countries-covered/zimbabwe/WCMS_773093/lang--en/index.htm
- ILO and WHO (2021d). Preventing and mitigating clusters of COVID-19 at work. World Health Organization and International Labour Organization, Policy Brief, forthcoming.
- ILO Governing Body. 2014. Follow-up to the Meeting of Experts on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives., 322nd Session, Geneva, doc. GB 322/POL/5, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_310612.pdf
- 2020. Follow-up to the resolution on the ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 340th Session, Geneva, doc. GB 340/INS/4.

ILO-ACT/EMP. 2020. Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention. International Labour Organization Bureau for Employers' Activities, 7 May 202, available at: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744033/lang--en/index.htm

ILO-ACT/EMP and IOE. 2020. 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, available at: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749379/lang--en/index.htm

INAIL. 2020. Infortuni e malattie professionali, online gli open data Inail dei primi 10 mesi del 2020, Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, webpage updated on December 2020, available at: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-ottobre-2020.html>

IOE. 2020. IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19, International Organisation of Employers (IOE), April 2020, available at: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/2020.04.03.IOE_Guideline_on_Teleworking_in_the_times_of_COVID-19.FINAL.pdf

IOM. 2020. Quarantined! Xenophobia and migrant workers during the COVID-19 pandemic, International Organization for Migration, available at: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/quarantined.pdf>

ITUC. 2020a. ITUC Legal Guide – Telework. International Trade Union Confederation, available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf

— 2020b. ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplace to protect workers from spread of Covid-19 in spotlight, 28 April 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)

Ius Laboris 2020a. COVID-19 as an occupational illness: the position for employers in Brazil and beyond, available at: <https://iuslaboris.com/insights/covid-19-as-an-occupational-illness-the-position-for-employers-in-brazil-and-beyond/>

— 2020b. Illness from coronavirus can be an occupational injury in Denmark: new guidance, 14 May 2020, available at: <https://iuslaboris.com/insights/illness-from-coronavirus-can-be-an-occupational-injury-in-denmark-new-guidance/>

Jones, E. 2020. Official Gazette, April 14, 2020 – Part A – No. 38, Barbados Government Information Service, available at: <https://gisbarbados.gov.bb/download/official-gazette-april-14-2020-part-a-no-38/>

Kim, V., Coghlan, A. 2020. Measuring the factors of teleworking productivity and engagement in a new reality of COVID-19: The case of Austria, Germany and Russia, Master Thesis, Vienna, 5 July 2020, available at: <https://repositum.tuwien.at/handle/20.500.12708/15211>

Seemple, K. 2020. “Afraid to Be a Nurse”: Health Workers Under Attack”, in New York Times, 27 April 2020, available at: <https://www.nytimes.com/2020/04/27/world/americas/coronavirus-health-workers-attacked.html>

Knox, C.A., Marks, F.L., Hao, S. 2020. “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>

L & E Global. 2020a. Labor Regulations Regarding Coronavirus (COVID-19 in Argentina, Resolution 21/20, updated 18 March 2020, available at: <https://knowledge.leglobal.org/corona/country/argentina/labor-regulations-regarding-coronavirus-covid-19-in-argentina/>

— 2020b. Mexico: Extraordinary inspections regarding labour matters derived from COVID-19 pandemic, 16 July 2020, available at: <https://knowledge.leglobal.org/corona/country/mexico/mexico-extraordinary-inspections-regarding-labor-matters-derived-from-covid-19-pandemic/>

Government of Italy. 2020. Law No. 113 of August 14, 2020, available at: <https://perma.cc/6996-GM5Y>

Library of Congress. 2020. Algeria: Presidential Order Amends Penal Code to Add New Strict Penalties for Attacks on Healthcare Workers amid COVID-19 Pandemic, Global Legal Monitor, 21 September 2020, available at: <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/algeria-presidential-order-amends-penal-code-to-add-new-strict-penalties-for-attacks-on-healthcare-workers-amid-covid-19-pandemic/>

Local fr. 2020.. Coronavirus: What are the rules for sick leave and working from home in France, 2 March 2020, available at: <https://www.thelocal.fr/20200302/coronavirus-what-are-the-rules-for-sick-leave-and-working-from-home-in-france>

Makino, M., Kanie, A., Nakajima, A., Takebayashi, Y. 2020. “Mental health crisis of Japanese health care workers under COVID-19”, in Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, 12(S1), S136-S137.

Mental Health Commission of Canada (MHCC). 2020. MHCC focus areas relevant to COVID-19, available at: <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/mhcc-focus-areas-relevant-covid-19>

Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion, France. 2020a. 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>

— . 2020b. Occupational health services, 17 April 2020, available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/services-de-santé-au-travail>

Ministry of Health and Family Welfare, India. 2020. How to communicate with COVID-19 suspected and confirmed cases, Government of India, available at: <https://www.mohfw.gov.in>

Ministry of Health, Ghana. 2020. Government provides free transport for health workers, Press Release, available at: www.moh.gov.gh

Ministry of Health, Malaysia. 2020. COVID-19 Malaysia (Annex 33), available at: <http://covid-19.moh.gov.my/garis-panduan/garis-panduan-kkm>

- Ministry of Labour, Colombia. 2020. Circular 0064 de 7 octubre de 2020, available at: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>
- Ministry of Labour, Dominican Republic. 2020. Resolucion No. 007/2020, available at: <https://www.mt.gob.do/images/docs/RESOLUCION--07-2020.pdf>
- Ministry of Labour, South Africa 2020. 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>
- Ministry of Labour and Social Welfare, Spain. 2020. Criterio Operativo n° 102/2020, available at: https://ceoe-statics.s3-eu-west-1.amazonaws.com/CEOE/var/pool/pdf/criterio_itss_covid.pdf
- Ministry of Manpower, Singapore. 2020. Advisories on COVID-19, available at: <https://www.mom.gov.sg>
- Ministry of the Interior, Mexico. 2020. Observations on human rights violations during the health contingency by COVID-19, 28 April 2020, retrieved May 12, 2020, from: <https://www.gob.mx/conavim/documentos/observaciones-sobre-violaciones-a-derechos-humanos-durante-la-contingencia-sanitaria-por-covid-19-241321>
- Morriss, E. 2020. Mobile coronavirus testing units for frontline workers, Pharmafield UK, 27 April 2020, available at: <https://pharmafield.co.uk/healthcare/mobile-coronavirus-testing-units-for-frontline-workers/>
- Mutti, A. 2020. "Occupational medicine in the time of COVID-19", in *Medicina del Lavoro*, Vol. 111, No.2, pp.83-86, available at: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/9546>
- NCCC (National COVID-19 Coordination Commission). 2020.. 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>
- NCSL (National Conference of State Legislatures). 2020. COVID-19: Workers' Compensation, 28 August 2020, available at: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/covid-19-workers-compensation.aspx>
- Neustaeter, B. 2020. Occupational health nurses to become new front line as Ontario reopens, advocate says, CTV News, Canada, 18 June 2020, available at: <https://www.ctvnews.ca/health/coronavirus/occupational-health-nurses-to-become-new-front-line-as-ontario-reopens-advocate-says-1.4989623?cache=%3FclipId%3D104070>
- NIEHS NIH. 2020. COVID-19, National Institute of Environmental Health Sciences, United States, available at: <https://tools.niehs.nih.gov/wetp/covid19worker/index.cfm#Essential>
- Nishiura, H., Oshitani, H., Kobayashi, T., Saito, T., Sunagawa, T., Matsui, T, et al. 2020. « Closed environments facilitate secondary transmission of coronavirus disease 2019 (COVID-19)», in *medRxiv* [Internet], 2020.02.28.20029272.
- OECD. 2020.. Covid-19 Employment and Social Policy Response, available at: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewicgPTNp7ztAhUO_aQKHQ2qBbwQFjABegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.oecd.org%2Fsocial%2FCovid-19-Employment-and-Social-Policy-Responses-by-Country.xlsx&usq=AOvVaw2bOrZVNVQbZ2T61r2IrBma
- OECD. 2020. Paid sick leave to protect income, health and jobs through the COVID-19 crisis, 2 July 2020, available at: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/paid-sick-leave-to-protect-income-health-and-jobs-through-the-covid-19-crisis-a9e1a154/#section-d1e793>
- Ogolodom, et al. 2020. "Knowledge, Attitudes and Fears of HealthCare Workers toward the CoronaVirus Disease (COVID-19) Pandemic in South-South, Nigeria", in *Health Science Journal*, available at: https://www.researchgate.net/profile/Ogolodom_Mp/publication/341552681_Knowledge_Attitudes_and_Fears_of_HealthCare_Workers_towards_the_Corona_Virus_Disease_COVID-19_Pandemic_in_South-South_Nigeria/links/5ec6bdd692851c11a87d8d97/Knowledge-Attitudes-and-Fears-of-HealthCare-Workers-towards-the-Corona-Virus-Disease-COVID-19-Pandemic-in-South-South-Nigeria.pdf
- Pan American Health Organization (PAHO). 2020. COVID-19 has infected some 570,000 health workers and killed 2,500 in the Americas, PAHO Director says, 2 September 2020, available at: <https://www.paho.org/en/news/2-9-2020-covid-19-has-infected-some-570000-health-workers-and-killed-2500-americas-paho>
- Perez-Vincent, S. M ; Carreras, E. ; Gibbons, M. A. ; Murphy, T. E. ; Rossi, M. A. 2020. COVID-19 Lockdowns and Domestic Violence: Evidence from Two Studies in Argentina, Inter-American Development Bank, available at: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/COVID-19-Lockdowns-and-Domestic-Violence-Evidence-from-Two-Studies-in-Argentina.pdf>
- Philippine Economic Zone Authority (PEZA). 2020. Memorandum Circular No. 2020 – 052. Call for Nominations: Special Awards of the 2020 PEZA Excellence Awards, 18 November 2020.
- Porterfield, C. 2020. "No-mask attacks: Nationwide, employees face violence for enforcing mask mandates", in *Forbes Business*, 15 August 2020, available at: <https://www.forbes.com/sites/carlieporterfield/2020/08/15/no-mask-attacks-nationwide-employees-face-violence-for-enforcing-mask-mandates/?sh=b7908960d6ca>
- PSI. 2020. Join the twitter campaign for a World of Work free from Violence and Harassment, Public Services International, 25 November 2020, available at: <https://publicservices.international/resources/news/join-the-twitter-campaign-brfor-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=11347&lang=en>
- PWC. 2020. COVID-19: Armenia Legal Guidebook. Key issues to consider, available at: https://www.pwc.com/am/en/assets/pdf/COVID-19%20_03.04.2020.pdf
- Raghavan et al. 2020. 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>

- Rantanen et al. 2017. "A global survey on occupational health services in selected international commission on occupational health (ICOH) member countries", in BMC Public Health. Vol.1, 787, available at: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4800-z>
- Ranka, S., Quigley, J., Hussain, T. 2020. "Behaviour of occupational health services during the COVID-19 pandemic", in Occupational Medicine, Vol, 70, Issue 5, July 2020, pp. 359–363.
- Republic of Turkey. 2020. Governorate of Istanbul Allocated Accommodation Housing 3,151 People For Healthcare Workers, Governorship of Istanbul, 2 April 2020, available at: <http://en.istanbul.gov.tr/governorate-of-istanbul-allocated-accommodation-housing-3151-people-for-healthcare-workers>
- 2020b. Minister Selçuk: "Our Employees who self-isolate due to COVID-19 risk will receive incapacity allowance without an obligation to go to the hospital", Ministry of Family, Labour and Social Services, 07 October 2020, available at: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/en-us/news/minister-selcuk-our-employees-who-self-isolate-due-to-covid-19-risk-will-receive-incapacity-allowance-without-an-obligation-to-go-to-the-hospital/>
- Reuters. 2020. Polish coal producer defends miners facing public ire over the coronavirus, Warsaw, 18 June 2020, available at: <https://www.devdiscourse.com/article/health/1096266-polish-coal-producer-defends-miners-facing-public-ire-over-the-coronavirus>
- Schwettmann, J. 2020. COVID-19 and the informal economy: Impact and response strategies in Sub-Saharan Africa, Friedrich Ebert Stiftung, available at: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16414.pdf>
- SDA. 2020. Respect our retail workers, media release, 20 March 2020, available at: <https://www.sda.org.au/respect-our-retail-workers/>
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V.G., Papoutsis, E., Katsaounou, P. 2020. "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, Vol. 88, pp. 901-907.
- Stone, S. 2020. Ice Cream Shop Employees Say Couple Violently Attacked Them Over Mask Policy, NBC Washington, 11 November 2020, available at: <https://www.nbcwashington.com/news/coronavirus/ice-cream-shop-employees-say-couple-violently-attacked-them-over-mask-policy/2469635/>
- Sydney et al. 2020. "Preparing Occupational Health Services for Pandemic: Lessons from the Bronx", in Journal of Occupational and Environmental Medicine, August 2020, Vol. 62 (8): e473-e474.
- Tan, A. 2020. "How Singapore's Restaurants are Adapting to a New World", in Conde Nast Traveler, 8 September 2020, available at: <https://www.cntraveler.com/story/singapore-restaurants-sg-clean>
- Tavares et al. 2020. "Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic", in Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy, 23 September 2020, available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html>
- The Princes Responsible Business Network. 2020. COVID-19: Domestic Abuse Toolkit for Employers, available at: <https://www.bitc.org.uk/toolkit/covid-19-domestic-abusesupporting-employees/>
- The Times of India. 2020. Up to 7 years' jail for attack on health workers: Ordinance (New Delhi), 23 April 2020, available at: <https://timesofindia.indiatimes.com/india/up-to-7-years-jail-for-attack-on-health-workers-ordinance/articleshow/75309166.cms>
- Thongnoi, J. 2021. "In Thailand, coronavirus outbreak among migrant workers highlights rampant people smuggling", in South China Morning Post, 7 January 2021, available at: <https://www.scmp.com/week-asia/health-environment/article/3116773/thailand-outbreak-among-migrant-workers-highlights>
- Treutlein, D. 2009. Economic incentive schemes for OSH prevention in enterprises – Literature survey, Workshop, EU-OSHA, Bilbao, 4 February 2009, available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/economic-incentives-improve-osh>
- TUAC. 2020. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses, 30 June 2020, available at: <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>
- UAE News 4 U. 2020. 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/>
- UN Women. 2020a. The Shadow Pandemic: Violence against women during COVID-19, available at: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>
- 2020b. COVID-19 crisis and the Spanish experience: "Women need to know that we are with them", Europe and Central Asia. 9 April 2020, available at: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/covid-19-crisis-and-the-spanish-experience>
- 2020c. Impact of COVID-19 on violence against women and girls and service provision: UN Women rapid assessment and findings, available at: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/05/impact-of-covid-19-on-violence-against-women-and-girls-and-service-provision>
- UNI Global Union. 2020. COVID-19 Global Survey: Protecting workers' rights in a time of crisis, available at: https://uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/covid-19_global_survey_-_final_2.pdf

- University of Illinois. 2020. NOISH Extramural Centers' COVID-19 Response, University of Illinois School of Public Health, available at: <https://publichealth.uic.edu/niosh-extramural-centers-covid-19-response/>
- US Department of Labor (DOL). 2020a. Temporary Rule: Paid Leave Under the Families First Coronavirus Response Act. 11 September 2020, available at: <https://www.dol.gov/agencies/whd/ffcra>
- 2020b. COVID-19 Frequently Asked Questions. DOL, Occupational Safety and Health Administration, available at: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/covid-19-faq.html#reporting>
- US OSHA. 2020. COVID-19, Novel Coronavirus, Occupational Safety and Health Administration, OSHA publications, available at: <https://www.osha.gov/pls/publications/publication.athruz?pType=Industry&pID=651>
- VBO FEB. 2020. What is social distancing?, Federation of Belgian Enterprises, 30 March 2020, available at: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/2020-008_FEB-VBO_What_is_social_distancing_EN.pdf
- Vinnueftirlitid. 2020. Measures to combat COVID-19 infection in shops, Iceland, available at: <https://www.vinnueftirlit.is/fraedsla/covid-19/measures-to-combat-covid-19-infection-in-shops/>
- Vision Zero Fund (2020). Safety & Health at Work Campaign, Together we can prevent COVID, Facebook, 4 May 2020, available at: <https://www.facebook.com/TogetherWeCanPreventCOVID/videos/235382901112826>
- Wahab, A. 2020. "The outbreak of Covid-19 in Malaysia: Pushing migrant workers at the margin", in Social Science and Humanities Open, Vol. 2, Issue 1, available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291120300620>. 2020. 100073.
- Welsh, S. 2020. Emergency COVID-19 law now extends WorkCover payments, RCT Law, 24 April 2020, available at: <https://rctlaw.com.au/legal-blog/2020/emergency-covid-19-law-now-extends-workcover-payments>
- World Health Organization (WHO). 2017. Protecting workers' health. Fact Sheet, 30 November 2017, available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- 2020a. Attacks on health care in the context of COVID-19, 30 July 2020, available at: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/attacks-on-health-care-in-the-context-of-covid-19>
- 2020b. Coronavirus disease (COVID-19) training: Online training, World Health Organization, available at: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/training/online-training>
- 2020c. Coronavirus disease (COVID-19): Violence against women, 15 April 2020, available at: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-violence-against-women>
- 2020d. Keep health workers safe to keep patients safe: WHO. World Health Organization, 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>
- 2020e. 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>
- 2020f. 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>
- 2020f. WHO-ILO Global Framework for National Occupational Health Programmes for Health Workers, 10 June 2020, available at: <https://www.who.int/news/item/10-06-2020-who-ilo-global-framework-for-national-occupational-health-programmes-for-health-workers>
- World Health Organization (WHO). 2021. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, available at: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey=%7badgroupsurvey%7d&gclid=EAiaIQobChMI7raMyL--7QIVUuj3Ch182A25EAAYASAAEgJKgPD_BwE
- WHO AFRO, 2020. Over 10,000 health workers in Africa infected with COVID-19, updated 23 July 2020, available at: <https://www.afro.who.int/news/over-10-000-health-workers-africa-infected-covid-19>
- World Health Organization Regional Office for Europe (WHO Euro). 2020. Occupational health, accessed 2 December 2020, available at: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/environment-and-health/occupational-health/occupational-health>
- WIEGO. 2020. Resources: COVID-19 Health Guidelines for Informal Traders, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, available at: <https://www.wiego.org/resources/resources-covid-19-health-guidelines-informal-traders>
- WorkSafe NB. 2020. Working safely from home, Work Safe New Brunswick, available at: <https://www.worksafenb.ca/safety-topics/covid-19/working-safely-from-home/>
- WorkSafeBC. 2020. Mandatory masks in workplaces, available at: <https://www.worksafebc.com/en/about-us/covid-19-updates/health-and-safety/mandatory-masks-in-workplaces>
- Yelin et al. 2020. "Long-term consequences of COVID-19: research needs," in The Lancet Infectious Diseases, 1 September 2020, available at: [https://www.thelancet.com/journals/laninf/article/PIIS1473-3099\(20\)30701-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/laninf/article/PIIS1473-3099(20)30701-5/fulltext)
- ZCTU. 2020. GBV flyer in the wake of COVID-19. Zimbabwe, 17 April 2020, available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/zctu_gbv_flier_in_the_wake_of_covid_19.pdf

► Додатки

Вибрані ресурси на тему «COVID-19 і світ праці»

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
Глобальне обстеження організацій роботодавців і підприємців: погляд із середини на вплив пандемії та заходи протидії кризі	МОП	Вивчаються попит і проблеми, з якими стикаються організації роботодавців і підприємців, включно з факторами, пов'язаними з БЗР	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749379/lang--en/index.htm
Пам'ятка з політичних заходів, що вживаються у зв'язку з COVID-19	МОП	У цьому довіднику обговорюються загальні політичні заходи, що здійснюються у відповідь на пандемію і безпосередньо чи опосередковано торкаються підприємств. В одному з розділів висвітлено питання покращення безпеки і здоров'я на роботі.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_754728/lang--en/index.htm
COVID-19 і світ праці	МОП	Цей веб-портал містить ресурси й новини щодо впливу COVID-19 на світ праці.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm
COVID-19 і світ праці: заходи реагування країн	МОП	У цій базі даних зведено інформацію про заходи реагування країн на COVID-19, включно з політикою в сфері БЗР. База даних регулярно оновлюється.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm
Норми МОП і COVID-19 (коронавірус)	МОП	Документ із відповідями на поширені запитання щодо основних положень міжнародних трудових норм, актуальних у контексті розгортання спалаху COVID-19.	https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm
Опитування для оцінки потреб: вплив пандемії COVID-19 на підприємства	МОП	Цей опитувальник допомагає організаціям роботодавців і підприємців оцінювати пріоритети та проблеми підприємств під час пандемії. Зокрема, у ньому є запитання щодо ризиків для здоров'я.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_752426/lang--en/index.htm

Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями

COVID-19 і його вплив на підприємців і працівників	Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ)	На веб-сайті обговорюється вплив COVID-19 на підприємства і працівників, зокрема у плані безпеки та здоров'я останніх.	https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25843&LangID=E
Світ праці та COVID-19. Аналітична довідка	ООН	Висвітлено вплив COVID-19 на світ праці, зокрема підкреслюється важливість комплексних підходів до питання повернення до роботи, включно з захистом безпеки та здоров'я працівників.	https://www.ilo.org/employment/Informationresources/covid-19/other/WCMS_748323/lang--en/index.htm
Аналіз заходів у галузі охорони здоров'я і соціального забезпечення: глобальний набір даних	Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ)	Ця база даних містить відомості про політичні заходи в галузі охорони здоров'я і соціального забезпечення в різних країнах світу, що застосовуються для вповільнення або припинення поширення COVID-19.	https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/phsm

Вибрані поради та ресурси з запобігання інфікуванню COVID-19 на робочому місці

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
10 кроків із безпечного і здорового повернення до роботи в часи COVID-19	МОП	У порадику наведено рекомендовані кроки з безпечного відновлення роботи підприємств у період пандемії.	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_745881/lang--en/index.htm
Опитувальник для підприємств: оцінка потреб у навчанні у зв'язку з пандемією COVID-19	МОП	Порадику може використовуватися організаціями роботодавців і підприємців для оцінки потреб у навчанні, зокрема тих, що стосуються БЗР.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_751610/lang--en/index.htm
Профілактика і пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місці. Контрольний перелік заходів	МОП	Пропонується простий та оснований на співпраці підхід до оцінки ризиків, пов'язаних із COVID-19, як кроку до вжиття заходів із захисту безпеки та здоров'я працівників.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741813/lang--en/index.htm

Безпечне повернення до роботи. Посібник для роботодавців з профілактики COVID-19	МОП	Посібник містить рекомендації з практики БЗР, спрямованої на профілактику COVID-19, захисту психічного здоров'я і безпечного повернення до роботи.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744033/lang--en/index.htm
Безпечне повернення до роботи: десять пунктів для дій	МОП	Порадник містить перелік запобіжних заходів, що їх роботодавець, працівники та інші особи можуть уживати задля безпечного повернення до роботи.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm
Соціальний діалог, навички та COVID-19	МОП	У публікації обговорюється важливість і роль соціального діалогу у період боротьби з пандемією COVID-19, зокрема питання навчання і міркування щодо безпеки та здоров'я на роботі.	https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758550/lang--en/index.htm
Новий комплект навчальних матеріалів з основ безпеки та здоров'я на роботі	Міжнародний навчальний центр МОП (МНЦ МОП)	Цей навчальний посібник включає модулі з розвитку культури безпеки та здоров'я на роботі, зокрема розділи, які стосуються реагування на надзвичайні ситуації, та окремий розділ про COVID-19. <i>Надається на платній основі.</i>	https://www.itcilo.org/projects/new-training-package-essentials-occupational-safety-and-health-eosh

Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями

Інфографіка з охорони здоров'я, екологічних та соціальних детермінантів здоров'я	ВООЗ	На інфографіці наведено прості, легкі для розуміння поради щодо забезпечення безпеки працівників на підприємстві.	https://www.who.int/phe/infographics/en/
Ресурси ВООЗ для підприємств, що не належать до галузі охорони здоров'я	ВООЗ	Ця аналітична записка, розроблена ВООЗ, ґрунтується на результатах дослідження щодо поширення COVID-19 у сфері праці та шляхів запобігання йому.	https://www.who.int/news/item/09-03-2020-covid-19-occupational-health

Ресурси, розроблені регіональними й національними органами

Практичний посібник для виробничих підприємств щодо протидії COVID-19	Уряд Мексики	У цьому практичному посібнику окреслено заходи, яких виробничі підприємства можуть уживати для запобігання поширенню пандемії, включно з навчанням, плануванням і моніторингом. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19
---	--------------	--	---

Клінічні настанови з охорони здоров'я на роботі	Африканський Союз	У документі окреслено заходи з безпеки та здоров'я на роботі, яких слід уживати на підприємствах для зменшення ризику зараження.	https://www.nepad.org/sites/default/files/resourcefiles/Volume%206_AU%20COVID-19_OSH%20Guidelines%20Series_Clinical%20Occupational%20Health_EN_Final%282%29.pdf
Коронавірус: порадник ЄС із безпечного повернення на робочі місця	Європейська Комісія	У публікації обговорюються заходи з безпечного відновлення роботи підприємств без загрози для здоров'я.	https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_729
Інформація про коронавірус	Інститут безпеки та здоров'я на роботі	Цей веб-сайт містить посилання на керівні документи з питань запобігання COVID-19, охорони здоров'я на робочих місцях та інших аспектів безпеки.	https://iosh.com/coronavirus/#
Коронавірус: заходи профілактики на роботі	Уряд Перу	Веб-сайт із рекомендаціями для працівників стосовно запобігання інфікуванню коронавірусом на роботі. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	https://www.gob.pe/8737-ministerio-de-salud-coronavirus-medidas-de-prevencion-en-el-trabajo
Коронавірус: ресурси для працівників	Національна рада з безпеки та здоров'я на роботі, США	На цій веб-сторінці зібрані такі ресурси, як інформаційні бюлетені та дані по конкретних галузях і професіях.	https://coshnetwork.org/coronavirus
Ресурси з охорони здоров'я та безпеки в умовах COVID-19	Центр безпеки та здоров'я на роботі, Канада	Веб-сторінка містить інформаційні бюлетені з порадами та керівні матеріали з запобігання COVID-19 на роботі.	https://www.ccohs.ca/products/publications/covid19-tool-kit/
Плакати з COVID-19 для підприємств	Управління з безпеки та здоров'я на роботі (OSHA), США	Плакати з COVID-19 для підприємств.	https://www.osha.gov/pls/publications/publication.athruz?pType=Industry&pID=651
Ресурси з COVID-19	Уряд Сінгапуру	Веб-сторінка містить низку ресурсів щодо COVID-19, зокрема плакати, відеоматеріали та поради.	https://www.gov.sg/article/covid-19-resources
COVID-19: безпека на робочому місці	Уряд ПАР	Веб-сторінка містить інформацію про відкриття підприємств, зокрема конкретну інформацію для малих підприємств, інформацію про моніторинг і правозастосування, галузеві настанови та іншу інформацію з питань безпеки та здоров'я.	https://www.gov.za/covid-19/companies-and-employees/safety-workplace

COVID-19: Назад до роботи — адаптація робочих місць і захист працівників	Мережа ЄС OSH Wiki	Цей веб-сайт містить керівні документи з безпечних методів ведення робіт під час пандемії COVID-19.	https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers
Епідемія і робоче місце	Європейське агентство з безпеки та здоров'я на роботі (EU OSHA)	На цьому веб-сайті розміщено інформацію про ризики та небезпеки, наявні під час епідемій, які впливають на робочі місця, про профілактику і контроль захворювань, а також інші ресурси й посилання.	https://oshwiki.eu/wiki/Epidemics_and_the_Workplace
Захисні пристрої та маски для обличчя: використання на роботі під час пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19)	Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі, Велика Британія	На цій веб-сторінці наведено інформацію про різні види захисних пристроїв для обличчя і про способи їх належного використання на робочому місці для зменшення ризику передачі інфекції.	https://www.hse.gov.uk/coronavirus/ppe-face-masks/face-coverings-and-face-masks.htm
Порадник із забезпечення готовності підприємств до COVID-19	Міністерство охорони здоров'я і медичного обслуговування корінного населення, Шрі-Ланка	У документі окреслено ключові заходи, що їх підприємства повинні здійснювати для зменшення ризиків, пов'язаних із пандемією.	https://www.epid.gov.lk/web/images/pdf/Circulars/Corona_virus/guidance%20for%20workplace%20preparedness%20for%20covid%20version%202.pdf
Порадник із підготовки підприємств до пандемії COVID-19	OSHA	Документ містить рекомендації та характеристики стандартів безпеки та здоров'я на роботі.	https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf
Настанови для підприємств із запобігання коронавірусній інфекції	Інститут охорони здоров'я на роботі, Фінляндія	Веб-сайт містить посилання ресурси щодо керівних принципів забезпечення БЗР під час пандемії.	https://www.ttl.fi/en/fioh-coronavirus-instructions/
Ресурси з гігієни праці	Європейська мережа з освіти та професійної підготовки у сфері безпеки та здоров'я на роботі (ENETOSH)	На сторінці наведено посилання на публікації та інші ресурси стосовно БЗР і COVID-19.	https://www.enetosh.net/webcom/show_article.php/_c-178/_nr-19/i.html
Заходи запобігання COVID-19	Агентство з безпеки та здоров'я на роботі, Республіка Корея	Веб-сайт містить низку публікацій щодо заходів БЗР для різних галузей.	https://www.kosha.or.kr/english/news/COVID-19.do

Захист уразливих працівників під час пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19)	Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі, Велика Британія	Веб-сторінка присвячена обговоренню питання про те, як підтримувати працівників груп підвищеного ризику в разі ускладнень унаслідок COVID-19.	https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/protect-people.htm
Безпечне повернення до роботи	Управління охорони здоров'я, Ірландія	На веб-сторінці окреслено передовий досвід повернення до роботи під час пандемії COVID-19.	https://www2.hse.ie/conditions/coronavirus/returning-to-work-safely.html
Оцінка ризиків під час пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19)	Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі, Велика Британія	Веб-сторінка містить опис етапів проведення оцінки ризику зараження COVID-19 на робочому місці.	https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/risk-assessment.htm
Усе про COVID-19	Уряд Мексики	Веб-сторінка містить інформацію та настанови з COVID-19, зокрема методичні матеріали та ресурси, розраховані на працівників. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	https://coronavirus.gob.mx/
Вентиляція і кондиціювання повітря під час пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19)	Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі, Велика Британія	На цій веб-сторінці обговорюється важливість належної вентиляції та способи покращення вентиляції, а також різні типи систем.	https://www.hse.gov.uk/coronavirus/equipment-and-machinery/air-conditioning-and-ventilation.htm
Що включити до оцінки ризику COVID-19	Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі, Велика Британія	У цьому документі розповідається про те, як проводити оцінювання ризику інфікування COVID-19 у робочому середовищі.	https://www.hse.gov.uk/coronavirus/assets/docs/risk-assessment.pdf

Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)

Новини про коронавірус — права працівників, посібники та ресурси для протидії COVID-19	Австралійська рада профспілок (ACTU)	Ця веб-сторінка слугує ресурсним центром для працівників із питань COVID-19 і містить такі ресурси, як інформаційні бюлетені, контрольні переліки заходів та галузеві настанови.	https://www.actu.org.au/coronavirus
COVID-19	IndustriALL	Веб-сторінка містить посилання на інформаційні бюлетені, плакати, відеоматеріали та звіти стосовно заходів, які слід здійснювати на підприємствах.	http://www.industrialunion.org/covid-19

Коронавірусна хвороба (COVID-19) — настанови для профспілок	Британський конгрес тред-юніонів (TUC)	Веб-сайт містить актуалізований усеосяжний довідник для профспілок і працівників із заходів захисту безпеки та здоров'я останніх.	https://www.tuc.org.uk/resource/covid-19-coronavirus-guidance-unions-updated-04-jan-2021
Ресурси з пандемії COVID-19	Американська федерація праці — Конгрес промислових профспілок (AFL-CIO)	Веб-сторінка містить посилання на загальні керівні матеріали щодо COVID-19 для підприємств.	https://aflcio.org/covid-19
COVID-19: ваші трудові права	Рада профспілок Нової Зеландії	На цьому веб-сайті зібрані інформаційні бюлетені та відповіді на запитання щодо COVID-19 у сфері праці.	https://www.union.org.nz/covid19/
Як пережити COVID-19 і успішно відновити діяльність	Міжнародна організація роботодавців (IOE)	У цьому документі описано кроки, що можуть здійснюватися підприємствами під час пандемії для захисту працівників.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146627&token=4e8749b067659f215a24581a1022c57ca83e24aa
Доповідь про різні заходи у сфері праці, запроваджені роботодавцями у відповідь на COVID-19	IOE	Документ містить приклади заходів, ужитих роботодавцями різних країн світу у відповідь на пандемію в таких сферах, як відпустки по хворобі, дистанційна робота, тривалість робочого часу, соціальне дистанціювання тощо.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146872&token=1cc322eba7d7bf815e77d1cb499edd289eb859df
Ключові питання щодо повернення до роботи	Міжнародна конфедерація профспілок (МКП)	У документі обговорюється ключові питання, що стосуються повернення до роботи, зокрема безпека і здоров'я на роботі.	https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_-_key_issues_on_the_return_to_work.pdf
Повернення до роботи в умовах COVID-19	IOE & SHRM	Порадник містить основні питання і ресурси, що їх підприємствам слід урахувати у процесі реалізації планів повернення до роботи.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146927&token=95f77af25c3b311556866b99e6a4e72ea047b277
Безпека на роботі: загальний порадиш із боротьби з поширенням COVID-19 у сфері праці	IOE and VBO-FEB	У цьому порадишнику обговорюються загальні заходи, що мають здійснюватися на підприємствах, а також конкретні заходи для різних галузей і категорій працівників.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146953&token=e272cd777b821e33d6ccbd572888a1b413245bfff

Вибрані поради і ресурси з надомної роботи

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
Надомна робота в умовах спалаху коронавірусної хвороби: посібник для роботодавців	МОП	У цій публікації викладені настанови для роботодавців щодо протоколів дистанційної роботи їхніх працівників.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_745024/lang--en/index.htm
Передумови ефективної дистанційної роботи під час пандемії COVID-19	МОП	Веб-сайт містить поради щодо ефективної дистанційної роботи.	https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm
Практичний посібник із дистанційної роботи під час пандемії COVID-19 і після неї	МОП	Посібник містить рекомендації щодо ефективної дистанційної роботи під час пандемії та після неї.	https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm
Дистанційна робота під час пандемії COVID-19 і після неї: практичний посібник	МОП	Порадник містить практичні та здійсненні рекомендації щодо ефективної дистанційної роботи.	https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm
Надомна робота: від непомітності до гідної праці	МОП		https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm
Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями			
Поради з дистанційної роботи	ООН	Ця веб-сторінка містить поради щодо безпечної та здорової дистанційної роботи.	https://www.un.org/en/coronavirus/telecommuting-tips
Ресурси, розроблені регіональними та національними органами			
Обов'язки з охорони здоров'я і безпеки під час надомної роботи	Управління безпеки та здоров'я на роботі, провінція Британська Колумбія (Канада)	На цій веб-сторінці наведені рекомендації щодо способів забезпечення безпеки та здоров'я працівників в умовах дистанційної роботи.	https://www.worksafebc.com/en/about-us/news-events/announcements/2020/March/health-safety-responsibilities-when-working-from-home
Як організувати робоче місце вдома?	Управління безпеки та здоров'я на роботі, Австралія	Інформаційний бюлетень із діаграмами, в якому пояснюється, як створити хороше робоче місце в домашніх умовах.	https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2020-05/Working_from_home_Workstation_Setup_%20Guide-COVID-19.pdf

Захист надомників	Управління з охорони здоров'я та безпеки на роботі, Велика Британія	На цій веб-сторінці пояснюється, як роботодавці можуть підтримувати надомників, зокрема надано інформацію про управління, ергономіку і психічне здоров'я.	https://www.hse.gov.uk/toolbox/workers/home.htm
Сім практичних порад із людських факторів і ергономіки для дистанційної роботи та навчання вдома за допомогою планшетів і смартфонів	Міжнародна асоціація з ергономіки	У цій публікації обговорюються практичні поради щодо належного ергономічного рівня з урахуванням пандемії COVID-19.	https://iea.cc/seven-practical-human-factors-and-ergonomics-hf-e-tips-for-teleworking-home-learning-using-tablet-smartphone-devices/
Надомна робота	Управління безпеки та здоров'я на роботі, Австралія	Інформація про безпеку та здоров'я в умовах дистанційної роботи.	https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces/industry-information/general-industry-information/working-home
Ефективна надомна робота	Товариство з вивчення людського фактору і ергономіки, Австралія	У цьому документі обговорюються поширені ергономічні проблеми, з якими стикаються працівники в умовах дистанційної роботи, а також способи, в які роботодавці можуть підтримувати здорові робочі середовища в домашніх умовах.	https://www.ergonomics.org.au/documents/item/640
Дистанційна робота під час пандемії COVID-19: ваше психічне здоров'я і благополуччя	Американська асоціація психіатрів, США	Ця веб-сторінка містить інформацію для дистанційних працівників про те, як контролювати психічне здоров'я, а також про способи надання підтримки працівникам із боку керівників і спеціалістів кадрових служб.	http://workplacementalhealth.org/Employer-Resources/Working-Remotely-During-COVID-19

Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)

Порадник із дистанційної роботи у період пандемії COVID-19	IOE	У цьому документі окреслено основні проблеми, що виникають під час дистанційної роботи, і наведено приклади заходів зі зменшення цих ризиків.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146628&token=1e0e1c25f45d3147283485cf43a24897ebf5a8a3
--	-----	---	---

Юридичний довідник із дистанційної роботи	МКП	У довіднику викладено основні принципи ефективної дистанційної роботи, зокрема розглядаються такі теми, як законодавство і соціальний діалог.	https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf
Дистанційна або надомна робота	Рада профспілок штату Вікторія, Австралія	Веб-сайт містить інформацію про обов'язки роботодавців, консультації для працівників та іншу інформацію про дистанційну роботу в умовах пандемії.	https://www.ohsrep.org.au/teleworking_-_or_working_from_home

Вибрані поради і ресурси з психосоціальних ризиків (включно з насильством і домаганнями) під час кризи, спричиненої COVID-19

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19: Як боротися із стигматизацією та дискримінацією на робочому місці?	МОП	У цьому відеоматеріалі обговорюється питання про те, як профспілки можуть боротися із стигматизацією та дискримінацією на робочих місцях, пов'язаною з пандемією.	https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_762627/lang--en/index.htm
Подолання обумовлених роботою психосоціальних ризиків під час пандемії COVID-19	МОП	У цьому документі окреслено заходи, що їх підприємства можуть здійснювати для зменшення психосоціальних ризиків під час пандемії. Додаток до цього документа також включає багато ресурсів із COVID-19 і психічного здоров'я.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf
Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями			
Подолання стресу під час спалаху 2019-нCOV	ВООЗ	Інфографіка стосовно способів подолання стресу без порушення здоров'я під час пандемії.	https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/coping-with-stress.pdf?sfvrsn=9845bc3a_2
COVID-19 і припинення насильства щодо жінок і дівчат	ООН-жінки	У цій інформаційній довідці обговорюються докази впливу COVID-19 на насильство щодо жінок і подаються рекомендації щодо запобігання цій загрозі та реагування на неї.	https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls

Міркування психічного здоров'я і психосоціального благополуччя під час спалаху COVID-19	ВООЗ	Розглядаються важливі фактори психічного здоров'я і психосоціального стану під час пандемії. Документ містить спеціальні розділи стосовно медичних працівників, спеціалістів із догляду за дітьми та інших окремих категорій працівників.	https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_2
Психічне здоров'я і психосоціальна підтримка в контексті реагування на COVID-19	МОМ	У цьому керівному документі й посібнику пояснюються поширені ризики для психічного здоров'я мігрантів, зокрема працівників-мігрантів, та розглядаються способи протидії цим ризикам у період пандемії.	https://eea.iom.int/sites/default/files/publication/document/MHPSS-COVID-19-Guidance-Toolkit-v3-EN.pdf
Аналітична довідка: COVID-19 і необхідність дій з охорони психічного здоров'я	ООН	У довідці обговорюється вплив COVID-19 на психічне здоров'я і окреслюються стратегії мінімізації наслідків пандемії для психічного здоров'я.	https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf
Тіньова пандемія: насильство щодо жінок в умовах COVID-19	ООН-Жінки	На цій веб-сторінці структурою «ООН-жінки» зібрані ресурси стосовно COVID-19 і підвищеного ризику насильства щодо жінок.	https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19
Ресурси, розроблені регіональними та національними органами			
Коронавірус і психічне здоров'я на роботі	Служба консультування, примирення і арбітражу (ACAS), Велика Британія	Веб-сайт містить поради та ресурси стосовно підтримки психічного здоров'я працівників.	https://www.acas.org.uk/coronavirus-mental-health/managing-workplace-mental-health
Порадник з питань охорони психічного здоров'я і психосоціальної підтримки в період COVID-19	Африканський Союз і Африканські центри з контролю і профілактики захворювань (CDC)	Документ містить настанови щодо психічних і психосоціальних ризиків під час пандемії, а також практичні кроки зі зменшення цих ризиків.	https://africacdc.org/download/guidance-for-mental-health-and-psychosocial-support-for-covid-19/

Обмеження насильства на роботі у зв'язку з COVID-19	Центри з контролю і профілактики захворювань США (CDC)	Веб-сторінка містить інформацію для роботодавців і працівників щодо шляхів зменшення ризику насильства і домагань у роздрібній торгівлі, сфері послуг та інших галузях, орієнтованих на покупця.	https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/business-employers/limit-workplace-violence.html
Ресурси з охорони психічного здоров'я	Ministerio de Salud, Argentina	На цій веб-сторінці зібрані керівні документи й рекомендації стосовно охорони психічного здоров'я, багато з яких орієнтовано на працівників.	http://www.msal.gob.ar/index.php/component/bes_contenidos/?filter_problematica=28&filter_soprote=0
Охорона психічного здоров'я медичних працівників в умовах COVID-19	ПАР	На цій веб-сторінці наведено посилання на ресурси, орієнтовані на охорону психічного здоров'я медичних працівників.	https://covidcaregauteng.co.za/covidcare/resources/
Поради з подолання стресу і тривоги під час пандемії COVID-19	Уряд Сінгапуру	На цій веб-сторінці обговорюються ознаки та наслідки стресу, способи подолання стресу і тривоги, а також наведено посилання на ресурси на дану тему.	https://www.gov.sg/article/tips-for-battling-stress-and-anxiety-during-covid-19
Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)			
Коронавірус: що вам потрібно знати про психічне здоров'я і благополуччя персоналу	NEU (Національна профспілка працівників освіти), Велика Британія	На цьому веб-сайті визначено десять напрямків дій щодо захисту психічного здоров'я працівників під час кризи, спричиненої COVID-19.	https://neu.org.uk/advice/coronavirus-what-you-need-know-staff-mental-health-and-wellbeing
Домашнє насильство, насильство з боку близького партнера і COVID-19	Американська федерація праці – Конгрес виробничих профспілок (AFL-CIO)	На цьому веб-сайті обговорюється проблема домашнього насильства та його вплив на працівників.	https://aflcio.org/covid-19/domestic-and-intimate-partner-violence-and-covid-19
Психічне здоров'я на роботі	Канадський конгрес праці	Цей веб-портал надає доступ до інформації та підтримки в сфері охорони психічного здоров'я на роботі.	https://canadianlabour.ca/labour-education/mental-health-work/

Вибрані поради і ресурси щодо COVID-19 у розрізі окремих галузей

Охорона здоров'я і екстрені служби

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і працівники соціальних служб, які забезпечують догляд удома чи у спеціалізованих закладах	МОП	У цій галузевій інформаційній довідці обговорюють проблеми у сфері безпеки та здоров'я, з якими стикаються працівники соціальних служб, які забезпечують догляд удома чи у спеціалізованих закладах	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_758345/lang--en/index.htm
COVID-19 і медичні заклади: контрольний перелік заходів для реалізації у медичних закладах	МОП	Документ містить опис кроків, які медичні заклади можуть здійснювати для захисту медичних працівників.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_750808/lang--en/index.htm
COVID-19 і державні екстрені служби	МОП	У цій інформаційній довідці обговорюються ризики, з якими під час пандемії стикаються працівники екстрених служб державного сектора.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741467/lang--en/index.htm
Керівні принципи гідної праці у державних екстрених службах	МОП	These sectoral guidelines serve as a reference tool during the design and implementation of policies and programmes on health in the emergency sector.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_626551.pdf
Галузева інформаційна довідка: COVID-19 і галузь охорони здоров'я	МОП	У цій довідці окреслено вплив COVID-19 на працівників галузі охорони здоров'я, зокрема аспекти БЗР, і обговорюються відповідні засоби й заходи реагування.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741655.pdf
Безпека та здоров'я на роботі у випадку надзвичайних ситуацій в галузі охорони здоров'я: посібник із захисту медичних працівників і персоналу екстрених служб	МОП	Посібник містить огляд ризиків у сфері безпеки та здоров'я на роботі, з якими стикаються працівники екстрених служб і медичні працівники під час спалахів захворювань та інших надзвичайних ситуацій.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_633233/lang--en/index.htm

Безпека та здоров'я на роботі у галузі медичних послуг	МОП	Перелік ресурсів, що містить відповідні міжнародні трудові норми, кодекси практики, керівні принципи, навчальні матеріали, робочі доповіді та інформаційні довідки стосовно БЗР у галузі медичних послуг.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/industries-sectors/WCMS_219020/lang--en/index.htm
--	-----	---	---

Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями

Спалах коронавірусної хвороби (COVID-19): права, функції та обов'язки медичних працівників, зокрема головні міркування щодо безпеки та здоров'я на роботі	ВООЗ	У цій доповіді окреслені права та обов'язки медичних працівників у світлі необхідності захисту як самих працівників, так і людей, з якими вони контактують.	https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0
Ресурси ВООЗ щодо захисту медичних працівників і персоналу екстрених служб	ВООЗ	Цей веб-сайт містить посилання матеріали ВООЗ стосовно медичних працівників та їх захисту від передачі COVID-19.	https://www.who.int/news/item/09-03-2020-covid-19-occupational-health

Ресурси, розроблені регіональними та національними органами

Порадник з управління медичним персоналом, що працює у коронавірусних та інших відділеннях лікарні	Міністерство охорони здоров'я та сім'ї, Індія	Документ містить керівні принципи профілактики та контролю COVID-19 у медичних закладах.	https://www.mohfw.gov.in/pdf/AdvisoryformanagingHealthcareworkersworkinginCOVIDandNonCOVIDareasthehospital.pdf
Настанови з охорони здоров'я та благополуччя медичних працівників	Африканський Союз	Документ містить настанови безпеки та здоров'я медичних працівників під час пандемії COVID-19.	https://www.nepad.org/sites/default/files/resourcefiles/Volume%203_AU%20COVID-19_OSH%20Guidelines%20Series_Health%20and%20Wellness%20of%20Health%20Workers_EN_Final%282%29_0.pdf
Працівники та роботодавці в галузі охорони здоров'я	OSHA	Документ містить рекомендації стосовно стандартів безпеки та здоров'я у медичних закладах під час пандемії COVID-19.	https://www.osha.gov/coronavirus/control-prevention/healthcare-workers

Як ми допомагаємо працівникам екстрених служб зберігати здоров'я і безпеку на роботі	Управління безпеки та охорони здоров'я, Нова Зеландія	На веб-сайті обговорюються проблеми, з якими під час пандемії стикаються працівники екстрених служб, зокрема медичний персонал.	https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/novel-coronavirus-covid/how-were-helping-frontline-workers/
Рекомендації для бригад медичної допомоги	Уряд Аргентини	Веб-сайт з інформацією стосовно безпеки та здоров'я для бригад медичної допомоги, які працюють під час пандемії. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/equipos-salud

Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)

Про спалах новітньої коронавірусної хвороби (COVID-19)	Національна спілка медичних сестер, США	Веб-сторінка з ресурсами стосовно COVID-19 для медичних сестер.	https://www.nationalnursesunited.org/covid-19
Зміцнення стійкості в міжнародному масштабі: аналітична записка стосовно міграції медичних працівників	Міжнародна профспілка державних службовців (PSI)	У документі обговорюється питання міграції медичних працівників у контексті пандемії, зокрема розглядаються стратегії зміцнення галузей охорони здоров'я і соціального забезпечення, включно з заходами захисту безпеки на робочих місцях.	https://publicservices.international/resources/publications/building-resilience-across-borders?id=11444&lang=en
Інформація про коронавірус і ресурси для членів профспілки	Національна спілка медичних працівників (HSU), Австралія	Веб-сторінка з посиланнями на ресурси стосовно COVID-19, актуальні для галузі охорони здоров'я.	https://hsu.net.au/covid-19/
Поради з COVID-19 для медичних працівників	UNISON, Велика Британія	Веб-сторінка з рекомендаціями та ресурсами для медичних працівників на період пандемії COVID-19.	https://www.unison.org.uk/at-work/health-care/big-issues/covid-19-advice-health-workers/
COVID-19: Ваші права як медичного працівника	Міжнародна профспілка державних службовців (PSI)	Інформаційний бюлетень, у якому викладено права медичних працівників на період пандемії. <i>Також іспанською та французькою мовами</i>	https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/26a00c1f-2123-4d96-86e7-37c2f575fe06_PSI_Covid_EN.pdf

Сільське та лісове господарство

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і наслідки для сільського господарства та продовольчої безпеки	МОП	У цій інформаційній довідці обговорюється вплив пандемії на сільськогосподарську галузь і кроки з захисту БЗР працівників.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_742023/lang--en/index.htm
Практичний посібник з попередження і пом'якшення наслідків COVID-19 у сільському господарстві Гондурасу	МОП і Рада приватних компаній Гондурасу	Порадник із рекомендаціями щодо запобігання поширенню COVID-19 і зменшення його масштабів у сільському господарстві. Підготовлений спеціально для Гондурасу. <i>Тільки іспанською мовою</i>	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_753480/lang--es/index.htm
Практичний посібник з попередження і пом'якшення наслідків COVID-19 у ланцюгу постачання кави у Гондурасі	МОП та Інститут кави Гондурасу	Порадник із рекомендаціями стосовно запобігання поширенню COVID-19 і зменшення його масштабів у галузі виробництва і продажу кави. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_753479/lang--es/index.htm
Вплив COVID-19 на лісове господарство	МОП	Інформаційна довідка з питань безпеки та здоров'я на роботі у лісовому господарстві під час пандемії COVID-19.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_749497/lang--en/index.htm
Практичний посібник із запобігання поширенню COVID-19 і зменшення його масштабів у сільському господарстві	МОП	Методичний матеріал, у якому викладено практичні настанови з запобігання передачі COVID-19 і зменшення її масштабів у сільськогосподарській діяльності.	https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/programmes/vzfw/WCMS_746984/lang--en/index.htm
Протоколи безпеки та здоров'я на роботі в виробничо-збутових ланцюгах кавової галузі: наголос на запобіганні COVID-19 і пом'якшенні її наслідків у Мексиці	Фонд МОП Vision Zero	У цих п'яти протоколах обговорюються стратегії запобігання і зменшення небезпеки у галузі виробництва і продажу кави.	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_755956/lang--es/index.htm

Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями

Запитання і відповіді: пандемія COVID-19 — вплив на продовольчу безпеку і сільське господарство	ФАО	Веб-сайт із поширеними запитаннями про вплив COVID-19 на сільське господарство і виробництво продовольства.	http://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/impact-on-food-and-agriculture/en/
---	-----	---	---

Ресурси, розроблені регіональними та національними органами

Сільсько-господарська діяльність	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, Франція	Інформаційний бюлетень, що містить відомості стосовно безпеки та здоров'я працівників сільського господарства. <i>Тільки французькою мовою.</i>	https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pratiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs
Сільське господарство і захист від COVID-19	Управління безпеки та здоров'я на роботі, провінція Британська Колумбія (Канада)	Веб-сайт із ресурсами щодо забезпечення безпеки працівників сільського господарства під час пандемії COVID-19.	https://www.worksafebc.com/en/about-us/covid-19-updates/covid-19-industry-information/agriculture
Запобігання інфікуванню COVID-19 роботодавців і працівників сільсько-господарської галузі	Департамент соціально-трудових відносин, шт. Каліфорнія, США	Керівний документ з інформацією про навчання, процедури та практику профілактики COVID-19 у сільському господарстві.	https://www.dir.ca.gov/dosh/Coronavirus/COVID-19-Infection-Prevention-in-Agriculture.pdf
Безпека та здоров'я на роботі в умовах пандемії	Всесвітній форум із бананів	Веб-сайт із документами та інформацією стосовно БЗР працівників бананових плантацій.	http://www.fao.org/world-banana-forum/projects/bohesi/urgent-covid-19/en/

Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)

Основні принципи захисту від COVID-19	Міжнародне об'єднання профспілок харчової промисловості та суміжних галузей (IUF), Азіатсько-Тихоокеанське відділення	Веб-сторінка з інформацією про захист робітників ферм від COVID-19.	https://iufap.blog/occupational-exposure-to-covid-19/basic-principles-of-protection-from-covid-19-6/
Вплив COVID-19 на сектори EFFAT і передова практика її членів	Європейська федерація профспілок харчової промисловості, сільського господарства і туризму (EFFAT)	Веб-сторінка з описом ініціатив, заходів і ресурсів для працівників сільського господарства на період пандемії.	https://effat.org/featured/covid-19/

Освіта

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і галузь освіти	МОП	Інформаційна довідка, в якій обговорюється вплив COVID-19 на галузь освіти, зокрема щодо безпеки та здоров'я на роботі.	https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742025/lang--en/index.htm
Підтримка вчителів під час відновлення роботи шкіл: поради для політиків	Міжнародна цільова група з підготовки вчителів на період до 2030 р., ЮНЕСКО-МОП	Поради, що містять низку рекомендацій на допомогу органам, які розробляють політику щодо повернення до навчання та порядок відновлення роботи шкіл. <i>Також французькою та іспанською мовами.</i>	https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/supporting-teachers-back-school-efforts-guidance-policy-makers
Підтримка вчителів під час відновлення роботи шкіл: комплект посібників для директорів шкіл	Міжнародна цільова група з підготовки вчителів на період до 2030 р., ЮНЕСКО-МОП	Цей комплект посібників був розроблений для директорів шкіл із метою забезпечення підтримки й захисту вчителів і допоміжного персоналу в процесі повернення до освітнього процесу після відновлення роботи шкіл, закритих через COVID-19. <i>Також арабською, французькою та іспанською мовами.</i>	https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/supporting-teachers-back-school-efforts-toolkit-school-leaders
Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями			
Контрольний перелік заходів на підтримку відновлення роботи шкіл та підготовки до можливих повторних хвиль COVID-19 або аналогічних криз у галузі охорони здоров'я	ВООЗ	Мета цього контрольного переліку — захистити здоров'я працівників галузі освіти та дітей у навчальних закладах.	https://www.who.int/publications/item/9789240017467

Міркування щодо заходів охорони здоров'я у школах в умовах COVID-19	BOO3	Документ, що є додатком до публікації «Міркування щодо реалізації та коригування заходів у сфері охорони здоров'я і соціального забезпечення в умовах COVID-19». Його мета — допомогти політикам і освітянам приймати рішення щодо якомога безпечної роботи шкіл у період пандемії COVID-19. <i>Також французькою та іспанською мовами.</i>	https://www.who.int/publications/i/item/considerations-for-school-related-public-health-measures-in-the-context-of-covid-19
Протокол дослідження передачі коронавірусної хвороби в школах та інших закладах освіти	BOO3	Протокол з інструкціями щодо дослідження передачі SARS-CoV-2 у школах та інших закладах освіти. <i>Також французькою та іспанською мовами.</i>	https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Schools_transmission-2020.1

Ресурси, розроблені регіональними та національними органами

COVID-19 — відкриття шкіл: практичні настанови і санітарний протокол	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, Франція	Веб-сторінка з інформацією про практичні настанови щодо відновлення роботи шкіл із метою забезпечення безпеки працівників і учнів. <i>Тільки французькою мовою.</i>	https://www.education.gouv.fr/covid19-ouverture-des-ecoles-modalites-pratiques-et-protocole-sanitaire-305467
Докладна інформація про COVID-19	Ministerio de educación y formación profesional, Іспанія	Веб-сторінка з посиланнями на інформацію про заходи з подолання COVID-19 у галузі освіти. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	http://www.educacionyfp.gob.es/mc/fse/covid-19/mas-informacion.html
Настанови для галузі освіти	Африканський Союз	Указівки щодо заходів із безпеки та здоров'я на роботі для закладів освіти.	https://www.nepad.org/sites/default/files/resourcefiles/Volume%204_AU%20COVID-19_OSH%20Guidelines%20Series_Education%20Sector_EN_Final.pdf
Освіта і професійна підготовка	Управління безпеки та здоров'я на роботі, Австралія	Веб-сторінка з інформацією щодо безпеки та здоров'я в галузі освіти.	https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces/industry-information/education-and-training
Захист персоналу шкіл	Центри з контролю і профілактики захворювань США (CDC)	Веб-сайт з інформацією та рекомендаціями щодо безпеки та здоров'я у закладах початкової та середньої освіти.	https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/schools-childcare/k-12-staff.html

Шкільне навчання у період COVID-19	Європейське бюро ВООЗ — Бюро ЮНІСЕФ у Європі та Центральній Азії	Добірка матеріалів, яка забезпечує легкий та оперативний доступ до інформації у вигляді практичних посібників порад для батьків/вихователів, учителів, органів влади й адміністрації шкіл.	https://www.euro.who.int/en/media-centre/events/events/2020/08/high-level-virtual-meeting-on-schooling-during-the-covid-19-pandemic/who-europe-background-document-in-preparation-to-the-high-level-virtual-briefing-for-ministers-of-health-on-schooling-during-the-covid-19-pandemic
------------------------------------	--	--	---

Ресурси, розроблені соціальними партнерами профспілками та організаціями роботодавців)

Коронавірус: контрольний перелік заходів із відновлення роботи шкіл	Профспілки GMB, NEU, UNISON та UNITE	У цьому документі окреслено необхідні кроки шкіл із забезпечення безпеки вчителів і учнів.	https://neu.org.uk/advice/coronavirus-checklist-continued-opening
Коронавірус: здоров'я і безпека	Національна спілка працівників освіти (NEU), Велика Британія	Веб-сторінка з порадами для членів і представників профспілок щодо забезпечення захисту на робочому місці під час коронавірусної кризи.	https://neu.org.uk/coronavirus-health-and-safety
Портал із коронавірусу	Профспілка вчителів (NASUWT), Велика Британія	Веб-портал містить поради та рекомендації стосовно безпеки шкіл, дистанційного навчання, відпусток і охорони психічного здоров'я.	https://www.nasuwt.org.uk/advice/health-safety/coronavirus-guidance.html
COVID-19 і заклад освіти: ресурси для членів профспілки	Канадська асоціація викладачів університетів (CAUT), Канада	Веб-сторінка з ресурсами для викладачів канадських університетів.	https://www.caut.ca/content/covid-19-and-academic-workplace-resources-members
COVID-19: освіта під час кризи — знайте свої права	Національна асоціація працівників освіти (NEA), США	На цій веб-сторінці зібрані поради юридичних експертів NEA щодо прав і обов'язків працівників освіти, оплати їхньої праці та виплати допомог у процесі відновлення роботи шкіл.	https://www.nea.org/advocating-for-change/covid/know-your-rights
Ресурси з COVID-19	Американська федерація працівників (AFT), США	Ця веб-сторінка містить «План безпечного відкриття шкіл і громад Америки», інформацію та ресурси для персоналу і директорів щодо охорони психічного здоров'я, юридичних прав тощо.	https://www.aft.org/coronavirus

Настанови з відновлення роботи шкіл та інших закладів освіти	Інтернаціонал освіти	Документ, що містить опис пакету з п'яти факторів, які мають ураховуватися урядами, у діалозі з освітянами та їхніми профспілками, під час планування відновлення роботи закладів освіти.	https://www.ei-ie.org/en/detail/16760/education-international-guidance-on-reopening-schools-and-education-institutions
УПЕРЕД ДО ШКОЛИ. Поради, міркування та ресурси профспілок галузі освіти і для них, призначені для обґрунтування прийняття рішень в умовах COVID-19.	Інтернаціонал освіти	Ця публікація оснований на п'яти компонентах вищезгаданих «Настанов з відновлення роботи шкіл та інших закладів освіти». Вона містить інформацію, факти та приклади діяльності профспілок більш ніж 50 країн усіх регіонів, що мають лягати в основу заходів, здійснюваних профспілками у процесі планування відновлення роботи.	https://www.ei-ie.org/en/detail/16862/learning-from-one-another-ei-publishes-forward-to-school
Вказівки щодо заходів безпеки і збереження здоров'я у часи COVID -19 у освітніх центрах	Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO), Іспанія	<i>Тільки іспанською мовою</i>	149a5f74fe0533a645f1bce3bd322064000063.pdf (cc oo.es)
Керівні принципи щодо пандемії COVID-19	Інтернаціонал освіти	Веб-сайт із рекомендаціями для галузі освіти щодо захисту здоров'я викладачів і учнів.	https://www.ei-ie.org/en/detail/16701/guiding-principles-on-the-covid-19-pandemic
Інформаційний центр для освітян та їхніх спілок на період кризи, викликаної COVID-19	Інтернаціонал освіти	Веб-сторінка з інформацією для викладачів, допоміжного персоналу закладів освіти та їхніх спілок.	https://www.ei-ie.org/en/dossierdetail/16670/covid-19-education-unions-stand-united-and-mobilise
Поради щодо коронавірусу	Профспілка працівників університетських коледжів (UCU), Велика Британія	Веб-сторінка з рекомендаціями для членів профспілки щодо коронавірусу та їхніх прав на роботі.	https://www.ucu.org.uk/coronavirus

Готельно-ресторанний бізнес і туризм

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і діяльність у сфері тимчасового розміщення та організації харчування: перелік заходів із запобігання і контролю	МОП	У документі обговорюється питання про те, як запобігати поширенню COVID-19 та зменшувати масштаб на підприємствах готельно-ресторанного господарства.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_754201/lang--en/index.htm
COVID-19 і продовольча роздрібна торгівля	МОП	У цій галузевій інформаційній довідці обговорюється вплив COVID-19 на підприємства роздрібною торгівлі продуктами харчування, зокрема питання безпеки та здоров'я на роботі.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741342/lang--en/index.htm
COVID-19 і галузь туризму	МОП	У цій галузевій інформаційній довідці обговорюється вплив на галузь туризму, зокрема способи захисту працівників цієї галузі.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741468/lang--en/index.htm
Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями			
COVID-19 і безпека харчових продуктів: рекомендації для підприємств харчової промисловості	ВООЗ	Документ містить настанови для підприємств харчової промисловості.	https://www.who.int/publications/i/item/covid-19-and-food-safety-guidance-for-food-businesses
Оперативні аспекти протидії COVID-19 у секторі готельного господарства: тимчасові рекомендації	ВООЗ	Документ містить настанови з попередження і зниження ризику COVID-19 у готельному господарстві.	https://www.who.int/publications/i/item/operational-considerations-for-covid-19-management-in-the-accommodation-sector-interim-guidance
Аналітична записка: COVID-19 і трансформація туризму	ООН	У документі обговорюється вплив COVID-19 на туризм і заходи з захисту працівників цієї галузі.	https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid-19_tourism_august_2020.pdf

Ресурси, розроблені регіональними та національними органами

Коронавірус: рекомендації та профілактика на роботі	Уряд провінції Буенос-Айрес (Аргентина)	Веб-сайт містить рекомендації для працівників громадського харчування і сфери основних послуг щодо безпеки та здоров'я на робочому місці.	https://www.gba.gob.ar/trabajo/noticias/coronavirus_recomendaciones_y_prevenic%C3%B3n_en_el_trabajo
Методичні рекомендації для галузі харчування і роздрібної торгівлі	Африканський Союз	Документ містить настанови з питань безпеки та здоров'я на роботі у галузі харчування та роздрібної торгівлі у період пандемії COVID-19.	https://www.nepad.org/sites/default/files/resourcefiles/Volume%205_AU%20COVID-19_OSH%20Guidelines%20Series_Food%20and%20Retail%20Sector_EN_Final%282%29.pdf
Готелі, курорти та інші заклади тимчасового проживання	CDC, США	Веб-сайт з інформацією про заходи безпеки для працівників і роботодавців готелів, курортів та інших закладів тимчасового проживання у період пандемії COVID-19.	https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/hotel-employees.html
Відновлення роботи і адаптація підприємств громадського харчування під час пандемії COVID-19	Уряд Великої Британії	Ця веб-сторінка містить настанови та посилання, що стосуються безпечної та здорової практики ведення діяльності у секторі роздрібною торгівлі продовольством.	https://www.food.gov.uk/business-guidance/reopening-and-adapting-your-food-business-during-covid-19

Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)

Ресурси з питань COVID-19	UNITE Here, США	Веб-сторінка містить ресурси щодо COVID-19 для працівників індустрії гостинності.	https://unitehere.org/campaign/covid-19-resources/
Безпека на роботі	Міжнародна спілка працівників харчової промисловості та торгівлі (UFCW), США і Канада	Веб-сторінка містить ресурси стосовно COVID-19 і безпеки та здоров'я для працівників продовольчих магазинів.	https://www.ufcw21.org/safety-at-work

Промисловість

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і лісозаготівлі	МОП	У цьому контрольному переліку заходів визначено кроки, що необхідно здійснювати у лісозаготівельній галузі для захисту безпеки та здоров'я працівників під час пандемії COVID-19.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_765055.pdf
COVID-19 і автомобіле-будування	МОП	У цій галузевій довідці обговорюється вплив пандемії на автомобільну промисловість і способи захисту працівників на підприємствах цієї галузі.	https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_741343/lang--en/index.htm
Гендерно орієнтований вплив COVID-19 на швейну промисловість	МОП	У цій довідці розглядаються гендерні аспекти COVID-19 у швейній промисловості, включно з ризиками в сфері БЗР.	https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_760374/lang--en/index.htm
Ресурси, розроблені регіональними та національними органами			
Краща праця та COVID-19	Програма «Краща праця»	Веб-сторінка, що містить ресурси для працівників, роботодавців та органів влади у швейній промисловості, з наголосом на питання пандемії й безпеки та здоров'я на роботі.	https://betterwork.org/1-better-work-response-to-covid19/
Оцінка виробничих підприємств	CDC, США	Веб-сайт, що містить настанови для працівників і роботодавців переробної промисловості на період пандемії.	https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/manufacturing-facilities-assessment-tool.html
Виробничі працівники	Ministere du travail, de l'emploi et de l'insertion (Міністерство праці), Франція	Документ, що містить настанови з безпечної та здорової виробничої діяльності в період пандемії. <i>Тільки французькою мовою.</i>	https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pratiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs
Ресурси, розроблені соціальними партнерами профспілками та організаціями роботодавців			
Заходи реагування на COVID-19 у сталеливарній промисловості	Міжнародна асоціація виробників сталі	Веб-сторінка з ресурсами стосовно COVID-19 та сталеливарної промисловості.	https://www.worldsteel.org/about-us/who-we-are/COVID-19-response-steel-industry.html

Заходи реагування профспілок на COVID-19	Інтернаціонал працівників будівництва і деревообробки	Веб-сторінка з посиланнями на інформацію про заходи реагування на пандемію, здійснювані профспілками.	https://www.bwint.org/cms/covid-19-union-response-1689
Засади протидії COVID-19 у текстильній, швейній, взуттєвій та шкіряній галузях	Профспілка IndustriALL	У документі висвітлено напрямки дій підприємств текстильної та інших галузей промисловості під час пандемії. <i>Англійською, французькою, іспанською і арабською мовами</i>	http://www.industrialall-union.org/principles-for-action-on-covid-19-in-textile-garment-shoes-and-leather-industries
Протокол роботи з протидії COVID-19 на підприємствах із виробництва черепиці, цегли та виробів із вогнетривкої глини	Federación de empresas de la rioja, España	Документ містить інформацію про безпечні та здорові практичні методи роботи для працівників підприємств переробної промисловості. <i>Тільки іспанською мовою.</i>	https://sie.fer.es/esp/Asesorias/Prevencion_PRL_COVID-19/Guias_Sectoriales_Prevencion_De_Riesgos_COVID19/Protocolo_Trabajo_frente_al_COVID-19_empresas_fabricacion_tejas_ladrillos_piezas_especiales_arcilla_cocida/webFile_28713.htm

Транспорт

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і цивільна авіація	МОП	Галузева довідка, в якій обговорюється вплив пандемії на цивільну авіацію, включно з ризиками для працівників цієї галузі.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741466/lang--en/index.htm
COVID-19 і автомобільний транспорт	МОП	Галузева довідка, в якій обговорюється вплив пандемії на автомобільні перевезення товарів, зокрема й ключові питання БЗР.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_746914/lang--en/index.htm
COVID-19 і міський пасажирський транспорт	МОП	Галузева довідка, в якій обговорюється вплив COVID-19 на працівників міського пасажирського транспорту, зокрема фактори, що стосуються безпеки та здоров'я на роботі.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_757023/lang--en/index.htm

Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями

Обґрунтовані рекомендації: зменшення ризику поширення COVID-19 в авіаційній галузі	ВООЗ	У цьому документі обґрунтовуються рекомендації зі зменшення ризику інфікування COVID-19 в авіаційній галузі.	https://www.who.int/publications/i/item/evidence-to-recommendation-covid-19-mitigation-in-the-aviation-sector
Сприяння заходам з охорони здоров'я у відповідь на COVID-19 на вантажних і риболовних суднах	ВООЗ	У документі обговорюються шляхи забезпечення безпеки та здоров'я на вантажних і риболовних суднах.	https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Non-passenger_ships-2020.1
Забезпечення безпеки міського транспорту і підтримка мобільності в умовах COVID-19	ВООЗ	У цій публікації обговорюються шляхи забезпечення безпечних і нешкідливих умов у міському транспорті під час пандемії, зокрема для працівників транспорту.	https://www.who.int/publications/i/item/9789240012554

Ресурси, розроблені регіональними та національними органами

Водій-експедитор	Ministere du travail, de l'emploi et de l'insertion, Франція	Документ із настановами для працівників таких сфер, як доставка, транспорт і матеріально-технічне забезпечення. <i>Тільки французькою мовою</i>	https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pratiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs#transports
Інформація для роботодавців-операторів автобусних перевезень	CDC, США	Веб-сайт з інформацією про безпечні та здорові практичні методи роботи працівників автобусного транспорту.	https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/bus-transit-operator.html
Запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19). Порадник для авіакомпаній, 4-те видання	Адміністрація цивільної авіації, Китай	Документ із настановами з безпеки та здоров'я для авіакомпаній та їх працівників.	https://www.icao.int/MID/Documents/RPTF%20Stream%203/CAAC%20Preventing%20Spread%20of%20Coronavirus%20Disease%202019%20(COVID-19)%20Guideline%20for%20Airlines-4th%20edition.pdf

Ресурси, розроблені соціальними партнерами профспілками та організаціями роботодавців

COVID-19: захист прав працівників транспорту	Європейська федерація профспілок працівників транспорту	Веб-сторінка з посиланнями на керівні документи, візуальні матеріали та інформацію з питань безпеки та здоров'я працівників транспорту під час пандемії COVID-19.	https://www.etf-europe.org/activity/covid-19/
--	---	---	---

Ресурси TWU з COVID-19	Спілка транспортних працівників Америки (TWU)	Веб-сайт містить ресурси й новини стосовно COVID-19 і транспортної галузі, зокрема інформаційні бюлетені по напрямках діяльності.	https://www.twu.org/covid-resources/#resources
------------------------	---	---	---

Інше

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
Контрольний перелік заходів для будівельної галузі в умовах COVID-19	МОП	Контрольний перелік містить практичні заходи з забезпечення безпеки працівників на будівельних майданчиках під час пандемії	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_764847/lang--en/index.htm
COVID-19 і гірничо-промисловість Контрольний перелік заходів профілактики і контролю	МОП	Цей контрольний перелік є інструментом, який допомагає здійснювати й безперервно вдосконалювати практичні заходи з попередження і зменшення масштабів поширення COVID-19 у гірничій промисловості.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_747049/lang--en/index.htm
COVID-19 у сфері засобів масової інформації та культури	МОП	У цій інформаційній довідці обговорюється вплив COVID-19 на сферу засобів масової інформації та культури, зокрема фактори, що стосуються БЗР.	https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_750548/lang--en/index.htm
Ресурси, розроблені регіональними та національними органами			
Інформація для роботодавців стосовно офісних будівель	CDC, США	Документ містить настанови щодо способів захисту працівників в офісних будівлях. <i>Іспанською, китайською та іншими мовами.</i>	https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/office-buildings.html
Керівні принципи для вугільної та переробної галузей	Африканський Союз	Документ містить настанови з безпеки та здоров'я на роботі у шахтах та переробній промисловості в умовах COVID-19.	https://www.nepad.org/sites/default/files/resourcefiles/Volume%20_AU%20COVID-19_OSH%20Guidelines%20Series_Mining%20and%20Industries_EN_Final%282%29_0.pdf

Протокол для офісів компаній	Ministerio de salud publica y bienestar social, Парагвай	Настанови з безпеки та здоров'я на роботі в офісних приміщеннях під час пандемії. <i>Тільки іспанською мовою</i>	https://www.mspbs.gov.py/dependencias/porta/adjunto/40ef57-Protocolo para OFICINAS CORPORATIVAS.pdf
Безпечна робота в офісах і контакт-центрах під час пандемії COVID-19	Уряд Великої Британії	Документи містять настанови щодо праці в офісних робочих середовищах під час пандемії.	https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5eb97e7686650c278d4496ea/working-safely-during-covid-19-offices-contact-centres-041120.pdf

Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)

Новини про коронавірус: права працівників, поради та ресурси для протидії COVID-19	Австралійська рада професійних спілок (ACTU)	Ресурсний портал, що містить матеріали та контрольні переліки заходів по окремих галузях.	https://www.actu.org.au/coronavirus
Портал «Коронавірус»	Профспілка GMB	Ця веб-сторінка містить посібник з оцінювання ризиків, контрольні переліки заходів, інформацію для галузей підвищеного ризику (як-от охорона здоров'я, соціальна допомога, школи, роздрібна торгівля) та вразливих працівників.	https://www.gmb.org.uk/get-it-right-coronavirus-hub
Галузь будівництва: порадник з COVID-19	Профспілка UNITE	У пораднику висвітлено процедуру оцінювання ризиків та інші заходи, що мають здійснюватися у галузі будівництва.	https://unitetheunion.org/media/3530/212-constructionsectorcovid19guide-2020-11-30-v02g-toc.pdf
COVID-19 — стандартизовані протоколи для всіх будівельних майданчиків Канади	Канадська будівельна асоціація	У протоколі окреслено заходи профілактики та виявлення захворювання, що мають здійснюватися на будівельному майданчику.	https://www.cca-acc.com/covid-19-resources/
Реагування на COVID-19 у будівництві	Фонд охорони здоров'я та безпеки працівників Північної Америки	Документ містить настанови з заходів профілактики й контролю на будівельних майданчиках.	https://www.lhsfna.org/index.cfm/coronavirus/

Вибрані поради і ресурси щодо неформальних працівників

НАЗВА	ОРГАНІЗАЦІЯ	ОПИС	ПОСИЛАННЯ
Ресурси, розроблені МОП			
COVID-19 і неформальна економіка	МОП	Веб-сторінка з посиланнями на ресурси на тему «COVID-19 і неформальна економіка», зокрема на інформацію з БЗР.	https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_743546/lang-en/index.htm
Ресурси, розроблені іншими міжнародними організаціями			
COVID-19. Аналітичне зведення № 49: вплив на мігрантів у неформальній економіці	Міжнародна організація з міграції (МОМ)	Інформаційний бюлетень, у якому висвітлено вплив COVID-19 на мігрантів у неформальній економіці.	https://www.iom.int/sites/default/files/documents/covid-19_analytical_snapshot_49_-_migrants_in_informal_economies.pdf
Вплив COVID-19 на неформальних працівників	ФАО	Доповідь, у якій окреслено загальні прояви вразливості неформальних працівників під час пандемії й наведено стратегічні рекомендації зі зменшення ризику, з якими вони стикаються.	http://www.fao.org/policy-support/tools-and-publications/resources-details/en/c/1270457/
Ресурси: настанови з COVID-19 для неформальних торговців	Жінки у неформальній економіці: глобалізація та організація	Веб-сторінка з ресурсами для неформальних торговців, зокрема вуличних продавців, працівників ринків та інших неформальних робітників.	https://www.wiego.org/resources/resources-covid-19-guidelines-informal-traders-south-africa
Ресурси, розроблені регіональними та національними органами			
Неформальний сектор ПАР у період COVID-19	Центр розвитку та підприємництва, Південно-Африканська Республіка	У публікації обговорюється вплив COVID-19 на працівників неформальної економіки.	https://media.africaportal.org/documents/south-africas-informal-sector-in-the-time-of-covid-19.pdf
Ресурси, розроблені соціальними партнерами (профспілками та організаціями роботодавців)			
Для неформальних працівників: криза, спричинена COVID-19, і відповідні ресурси	Жінки у неформальній економіці: глобалізація та організація	Ця веб-сторінка містить ресурси з питань безпеки та профілактики для працівників неформальної економіки, зокрема домашніх працівників, неформальних торговців і збиральників сміття.	https://www.wiego.org/informal-workers-covid-19-crisis-resources

► **International Labour Organization**

Labour Administration, Labour Inspection
and Occupational Safety and Health Branch
(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