



► Інформаційна записка

Перекладено українською мовою за підтримки Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Серпень 2020 року

Соціальний діалог із питань безпеки та здоров'я на роботі в умовах COVID-19

Забезпечення безпечного повернення до роботи

Практичні приклади

► 1. Вступ

Незважаючи на те, що пандемія COVID-19 продовжує поширюватися світом, багато країн почали ослаблювати обмежувальні заходи, дозволяючи людям поступово повернутися до роботи. Проте «нова реальність» вимагає масштабних змін на робочих місцях для того, щоб таке повернення до роботи здійснювалося у спосіб, який зводить до мінімуму ризику для всіх учасників цього процесу.

На всіх континентах, хоча й не у всіх країнах, тристоронній та двосторонній соціальний діалог, що включає консультації між урядами та організаціями роботодавців і працівників, сприяв установленню режиму ізоляції й виробленню ефективних оперативних заходів реагування, зокрема заходів економічної підтримки для захисту працівників і підприємств від найгірших наслідків кризи¹. Такі консультації та співробітництво між тристоронніми партнерами рівною мірою важливі для організації безпечного повернення до роботи². Питання безпеки та здоров'я на робочих місцях посідають дедалі важливіше місце у порядку денному в міру того, як дедалі більше країн, галузей і підприємств готують підґрунтя для поступового від-

новлення економічної діяльності³. Проте соціальний діалог на етапі повернення на робочі місця поки що ведеться менш активно, ніж це відбувалося стосовно економічних заходів, запроваджених на початку кризи.

Консультації відповідних державних органів із представниками працівників і роботодавців є необхідними для вирішення будь-яких стратегічних питань, що стосуються сфери праці, причому ці консультації ще ніколи не мали такого значення, як в умовах пандемії COVID-19. У цій інформаційній записці наведено приклади використання соціального діалогу на різних рівнях і в різних регіонах для організації безпечного повернення до роботи. Вони демонструють, як ефективний діалог допомагає реалізувати рішення, якнайкраще пристосовані до існуючих обставин, зміцнює впевненість і довіру до заходів, що вживаються, та прокладає шлях до заходів, які гарантують усім безпечне повернення до роботи. Уряди й соціальні партнери в усіх країнах світу можуть використати ці приклади як джерело натхнення, за потреби адаптуючи цей досвід і застосовуючи його в умовах їхніх країн.

¹ Див., наприклад: [The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis](#), ILO Policy Brief, Geneva, May 2020 [Необхідність соціального діалогу в умовах кризи, спричиненої COVID-19. Аналітична записка МОП, Женева, травень 2020 р.]; [ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis](#), fifth edition, ILO, Geneva, 30 June 2020 [Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Оновлені оцінки і аналіз, 5-те видання, МОП, Женева, 30 червня 2020 р.]; [Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions](#), ILO Policy Brief on COVID-19, Geneva, 2020 [Четвертий принцип: соціальний діалог задля реалізації рішень. Аналітична записка з COVID-19, МОП, Женева, 2020 р.]

² Докладніше див. [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic](#), ILO Policy Brief, Geneva, May 2020 [[Безпечне повернення до роботи в умовах пандемії COVID-19](#). Аналітична записка МОП, Женева, травень 2020 р.]

³ Докладніше див. [Negotiation the return to work](#), IndustriALL, June 2020 and IOE President — [Welcome remarks at IOE Digital Conference on Back to Work Policies](#), 6 May 2020 [Переговори щодо повернення до роботи, IndustriALL, червень 2020 р.; Президент МОП, вітальна промова на цифровій конференції МОП із питань політики повернення до роботи, 6 травня 2020 р.]

► 2. Важлива роль міжнародних трудових норм

Більшість норм МОП стосуються залучення представників роботодавців і працівників до формування і реалізації політики і програм у сфері праці⁴, а деякі торкаються безпосередньо соціального діалогу⁵.

У сфері безпеки та здоров'я на роботі основними нормами є [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 \(№ 187\)](#)⁶. Обидві конвенції закликають проводити консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників для розроблення національної політики, систем і програм у сфері безпеки та здоров'я на роботі. У [Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці](#), прийнятій у 2019 році, заявлено, що безпечні та здорові умови праці є основоположним фактором забезпечення гідної праці.

[Рекомендація 2017 року про зайнятість і гідну працю для забезпечення миру і потенціалу протидії \(№ 205\)](#) закликає забезпечити, щоб усі заходи реагування на кризи розроблялися і здійснювалися шляхом соціального діалогу, який враховує гендерні аспекти, беручи до уваги провідну роль організацій роботодавців і працівників щодо цього⁷.

► 3. Соціальний діалог

Соціальний діалог має велике значення завжди, а не тільки під час кризи. Проте в умовах кризи він може бути особливо ефективним засобом для знаходження рішень нерідко складних проблем. Забезпечити укладення двосторонніх угод між представниками роботодавців і працівників або тристоронніх угод за участю також представників держави у сфері безпеки та здоров'я на роботі (БЗР) часто можна простіше, ніж з інших питань, здатних викликати глибші розбіжності. Ради або комітети з питань БЗР часто вже існують на різних рівнях (країни, регіону чи підприємства); такі органи можуть стати платформою для визначення шля-

⁴ [FAQ on ILO Standards and COVID-19 \(Coronavirus\)](#). ILO, Geneva, 29 May 2020 [Відповіді на популярні запитання щодо стандартів МОП і COVID-19 (коронавірус). МОП, Женева, 29 травня 2020 р.].

⁵ [Конвенція 1976 року про тристоронні консультації \(міжнародні трудові норми\) \(№ 144\)](#), [Рекомендація \(№ 152\), що її супроводжує](#), і [Рекомендація 1960 року щодо консультацій у галузевому та національному масштабі \(№ 113\)](#) — це найважливіші норми для створення сприятливого середовища для інституційно закріпленого соціального діалогу між державою та соціальними партнерами. Для того, щоб допомогти учасникам МОП у застосуванні цих норм, МОП опублікувала настанову під назвою [Guide for National Tripartite Social Dialogue](#) [Настанова із питань національного тристороннього соціального діалогу]

⁶ Ці конвенції та рекомендації (№164 і №197), що їх супроводжують, доповнюються Керівними принципами з систем управління безпекою та гігієною праці (МОП-БГП 2001).

⁷ Див. також публікацію МОП [Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' Organizations](#) [Усунення конфліктів і стихійних лих: аналіз співпраці між організаціями роботодавців і працівників], присвячену, зокрема, питанням співробітництва у надзвичайних ситуаціях, таких як пандемія COVID-19.

хів виходу з локдауну і підготовки до безпечного повернення до роботи)⁸.

У низці випадків міністерства праці та охорони здоров'я разом із соціальними партнерами спільно розробляли методики виходу з локдауну. Проводилися консультації для обговорення і узгодження конкретних заходів щодо відкриття підприємств і забезпечення захисту робочих місць від подальшого поширення або нової хвилі коронавірусу. Ця співпраця між суб'єктами сфери праці є вкрай важливою для того, щоб впроваджені заходи були прийнятними для роботодавців і працівників та підтримувалися ними, а також ефективно втілювалися на практиці. Нерідко такий тристоронній діалог починався на національному рівні, результатом чого ставало ухвалення погоджених національних настанов, за якими слідували подальші консультації та укладення двосторонніх або тристоронніх угод на регіональному чи галузевому рівні з метою їх адаптації до конкретних умов. Крім того, іноді здійснювався двосторонній діалог на рівні підприємства.

Ця опора на багаторівневий соціальний діалог відповідає четвертому принципу політики МОП щодо реагування на кризи, що спричинена COVID-19, який сформульовано як «Соціальний діалог задля реалізації рішень».

Принцип 1	Принцип 2	Принцип 3	Принцип 4
Стимулювання економіки та зайнятості	Підтримка підприємств, робочих місць і доходів	Захист працівників на робочому місці	Соціальний діалог задля реалізації рішень

Крім того, соціальні партнери самостійно публікували настанови й допоміжні документи для сприяння безпечному поверненню до роботи з урахуванням важливої ролі соціального діалогу⁹.

3.1. Соціальний діалог на національному рівні

На національному рівні уряди деяких країн продовжили запрошувати соціальних партнерів до обговорення питання виходу з локдауну і вимог до безпечного повернення до роботи. Зазвичай до цих тристоронніх дискусій долучалися представники державних органів охорони здоров'я та інші медичні працівники, зокрема дослідники та епідеміологи. Іноді дискусії проводилися у межах існуючих інституцій тристороннього соціального діалогу. У разі відсутності таких інституцій діалог організовувався ситуативно в екстреному порядку.

У деяких випадках соціальні партнери до зустрічі з представниками держави проводили внутрішні наради з метою формування своїх позицій. На три-

⁸ Див. також [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic — ILO guidance](#) [Безпечне та здорове повернення до роботи під час пандемії COVID-19. Настанова МОП].

⁹ [Key issues on the return to work](#). ITUC COVID-19 Briefing, May 2020 [Основні питання повернення до роботи, брифінг МКП з питань COVID-19, травень 2020 р.]; [Return to work during COVID-19](#). SHRM-IOE Guide, May 2020 [Повернення до роботи під час пандемії COVID-19. Порадник SHRM-IOE, травень 2020 р.].

сторонньому засіданні вони могли представити конкретні пропозиції щодо безпеки та здоров'я на період повернення до роботи, так само, як вони це робили щодо заходів підтримки на ранніх етапах кризи. У деяких випадках погодження спільного документа потребувало оперативного проведення кількох засідань поспіль. Успішним результатом міг бути випуск урядом настанов щодо БЗР, які готувалися з урахуванням думки та за підтримки соціальних партнерів.

Тристоронній діалог національного рівня проходив і в низці інших країн. У **Швейцарії** на початку березня, коли спалахнула пандемія, відбулися дві наради за участю президента, представників кількох міні-

стерств і головних організацій соціальних партнерів. Консультації продовжилися у чотирьох робочих групах (із юридичних, податково-бюджетних, виробничих і галузевих аспектів). Консультації національного рівня охоплювали питання відновлення роботи підприємств, визначення його строків і вжиття конкретних заходів із БЗР з урахуванням специфіки відповідної галузі чи відповідного підприємства.

В **Італії** уряд і соціальні партнери розробили [спільний протокол](#) (від 14 березня 2020 року зі змінами, внесеними 26 квітня того ж року), що регулює заходи боротьби з поширенням коронавірусної хвороби на робочих місцях і протидії йому. Протоколом визначено обов'язковість загального дотримання соціальної дистанції на території всієї країни й на всіх заходах. Згідно з протоколом роботодавці та працівники повинні консультиватися з питань застосування цього заходу на рівні підприємства. У протоколі визначено також необхідність вільного обміну інформацією щодо змін, пов'язаних із COVID-19, регулювання порядку входу/виходу працівників і відвідувачів, їх присутності у місцях загального користування (їдальні, роздягальні тощо), посилення заходів санітарії та гігієни (чищення інструментів, дотримання особистої гігієни), а також правила поведінки з працівниками, які мають симптоми COVID-19. Протокол також містить заклик створювати територіальні комітети у складі спільних органів із питань здоров'я та безпеки, а на підприємствах — внутрішні комітети з COVID-19 за участю представників профспілок. Крім того, в Італії опубліковано окремий протокол для будівельних майданчиків¹⁰, розроблений спільно з соціальними партнерами. Ці тристоронні переговори стимулювали подальші переговори та угоди на рівні підприємства, спрямовані на безпечне повернення до роботи.

У **Бельгії** розроблено детальну «Загальну настанову із боротьби з поширенням COVID-19 на робочих місцях», яка стала результатом співпраці між соціальними партнерами у межах Вищої ради з питань профілактики та захисту на робочих місцях, Групи з управління економічними ризиками, Федеральної державної служби зайнятості, праці й соціального діалогу та відділу з питань політики Міністерства зайнятості¹¹. Ця публікація, яку можна адаптувати для застосування в різних галузях, містить низку структурних компонентів, які дозволяють працівникам повернутися на робочі місця в умовах максимальної безпеки. Соціальний діалог на рівні підприємств визнано запорукою безпечного відновлення або поступового нарощування господарської діяльності.

У **Південно-Африканській Республіці** з березня 2020 року кілька міністрів проводили регулярні наради з Виконавчим комітетом Національної консультативної ради з питань економічного розвитку і праці (NEDLAC), а 15 травня на засіданні NEDLAC

Вставка 1. Німеччина: стандарти безпеки та здоров'я на роботі в умовах SARS-CoV-2

16 квітня 2020 року Федеральне міністерство праці випустило обов'язкові для виконання «Настанови з БЗР в умовах пандемії COVID-19 і передбаченого повернення до роботи», які були розроблені на основі консультацій з соціальними партнерами (BDA і DGB), іншими міністерствами, регіональними органами влади та федеральними органами охорони здоров'я (так званий «План із 10 пунктів»). В основі настанов лежить принцип, згідно з яким «будь-який працівник в особливі часи потребує особливого захисту». Під керівництвом Державного агентства страхування від нещасних випадків (DGUV) була створена тристороння робоча група, яка мала підготувати необхідні корективи з урахуванням галузевої специфіки та здійснювати контроль за дотриманням вищезгаданих настанов. Надавані групою рекомендації та допомога орієнтовані здебільшого на малі та середні підприємства, оскільки передбачається, що більші підприємства запровадять потрібні заходи реагування на COVID-19 з залученням власних фахівців із БЗР. Ці заходи БЗР включають:

- а) забезпечення наявності на робочому місці засобів гігієни (антисептика, мила), регулярне чищення (зокрема дверних ручок, перил, інструментів);
- б) соціальне дистанцювання на робочому місці (1,5 метра), яке має дотримуватися всюди (зокрема у роздягальнях); якщо це неможливо, слід забезпечити наявність масок для обличчя;
- в) розміщення різноманітних плакатів для заохочення належної поведінки (гігієни рук, соціального дистанцювання, застосування засобів індивідуального захисту (ЗІЗ), етикету при чханні тощо);
- г) організацію «гарячої лінії» з питань здоров'я (безпосередньо підприємством або державою);
- д) заборону допуску на робочі місця працівників із високою температурою або іншими симптомами COVID-19;
- е) максимальне застосування дистанційного режиму роботи.

Джерело:

Стандарт безпеки та здоров'я на роботі в умовах SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard), Федеральне міністерство праці та соціального забезпечення, 16 квітня 2020 р. (опубліковано п'ятьма мовами).

¹⁰ [Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili](#). ANAEP-Confartigianato Edilizia. 25 березня 2020 р.

¹¹ Докладніше див. [Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work](#). Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, May 2020 [Безпека на роботі: загальна настанова із боротьби з поширенням COVID-19 на робочих місцях. Федеральна державна служба зайнятості, праці й соціального діалогу].

Вставка 2. Сінгапур: вимоги до заходів безпечного управління

У Сінгапурі тристоронні партнери 9 травня 2020 року погодили та опублікували порадник із рекомендаціями щодо COVID-19, який був оновлений 1 червня. Тристоронні партнери (а саме Міністерство трудових ресурсів (MOM), Національний конгрес профспілок (NTUC) і Національна федерація роботодавців Сінгапуру (SNEF)) видали детальний опис «заходів безпечного управління», за умови дотримання яких роботодавцям може бути дозволено відновити діяльність. Ці заходи включають загальні вимоги до організації робочих місць. Робочі місця, що мають свою специфіку, як-от будівельні майданчики, повинні дотримуватися додаткових вимог. MOM, Департамент будівництва (BCA) і Рада з підприємництва Сінгапуру (ESG) зобов'язалися посилити контроль за дотриманням цих вимог і застосовувати до порушників відповідні заходи, наприклад, у формі приписів про припинення роботи та фінансових санкцій.

Погоджені заходи включають нижченаведене:

- а) активне сприяння працівникам у переході на домашню роботу: перегляд організації трудових процесів і виділення необхідного ІТ-обладнання; проведення віртуальних нарад; тимчасове переведення вразливих працівників на іншу роботу на тому самому підприємстві;
- б) під час поновлення роботи: запровадження змінного графіку й перерв у роботі (для запобігання можливому скупченню працівників у місцях загального користування, як-от входи, виходи, холи та їдальні);
- в) розподіл працівників у робочих приміщеннях на бригади, кожна з яких за можливості працює в межах однієї ділянки, не перетинаючись з іншими бригадами;
- г) носіння захисних масок на робочих місцях: усі, хто перебуває на об'єкті — працівники, відвідувачі, постачальники та підрядники — зобов'язані завжди носити маски. Належне дотримання особистої гігієни (наприклад, вимога регулярно мити руки, не торкатися власного обличчя);
- д) реєстрація всіх працівників (штатних працівників і відвідувачів) на вході; організація входу та виходу через окремі двері;
- е) забезпечення постійної фізичної дистанції між людьми не менше 1 метра (розмітка безпечної фізичної дистанції, обмеження кількості людей, які чекають у чергах);
- є) збільшення частоти прибирання робочих приміщень; забезпечення наявності миючих та дезінфікуючих засобів (наприклад, рідкого мила, антисептика для рук у усіх місцях зупинки, як-от входи, стойки реєстрації, пункти контролю, ліфтові холи; дезінфікуючих аерозолів, паперових рушників та серветок у залах для нарад та інших місцях загального користування);
- ж) роботодавці повинні забезпечити, щоб вищезазначені заходи були запроваджені й доведені до відома персоналу з відповідними роз'ясненнями до поновлення роботи; розмістити позначення, які нагадують працівникам і відвідувачам про необхідність дотримання всіх заходів; залучити профспілки (за наявності на підприємстві) до цієї роботи. Працівники повинні дотримуватися цих заходів.

Джерело:

[Requirements for Safe Management Measures at the Workplace. Ministry of Manpower of Singapore. Issued on 9 May 2020, updated on 1 June 2020 \[Вимоги до заходів безпечного управління на робочих місцях. Міністерство трудових ресурсів Сінгапуру, 9 травня 2020 р., оновлено 1 червня 2020 р.\]](#)

(віртуальне), що проходило під головуванням Президента країни, були обговорені стратегії виходу з локдауну і забезпечення безпечного повернення до роботи¹². За підсумками цих нарад уряд країни ухвалив низку рішень щодо сфери праці¹³. Пізніше відбулися подальші тристоронні наради, учасники яких проводили консультації з питань галузевих підходів, закликаючи підприємства проводити двосторонній діалог для вироблення допоміжних заходів.

У **Кенії** соціальні партнери та уряд у квітні 2020 року за результатами роботи тристоронньої оперативної робочої групи уклали тристоронню угоду, в якій взяли на себе зобов'язання дотримуватися норм БЗР і втілювати їх у життя, забезпечувати працівників ЗІЗ і проводити переговори щодо внесення змін до чинних колективних угод або їх пролонгації¹⁴.

У **Китаї** тристоронній підхід застосовувався для реалізації заклику уряду сприяти профілактиці та боротьбі з епідемією. Міністерство людських ресурсів і соціального забезпечення, Всекитайська федерація профспілок, Конфедерація підприємств Китаю (Асоціація підприємців Китаю) та Всекитайська федерація промисловості й торгівлі ухвалили [спільне Повідомлення про проведення колективних консультацій для протидії впливові епідемії](#). У цьому документі наголошується, що колективні консультації повинні грати важливу роль, допомагаючи підприємствам поновити роботу і виробництво та підтримувати стабільність трудових відносин. Автори документа закликають сприяти таким консультаціям на всіх рівнях (місцевому, муніципальному, федеральному, на рівні федерації підприємств тощо).

На **Філіппінах** Департамент праці та зайнятості (DOLE) проводив віртуальні тристоронні наради для обговорення впливу COVID-19 на здоров'я і соціальне-економічне становище працівників та підприємств у цілому, а також на ситуацію в окремих галузях. Підсумком нарад стала низка тристоронніх резолюцій, наприклад, щодо збільшення обсягу коштів, що виділяються на заходи реагування на COVID-19, і щодо права на збереження посади, а також публікація DOLE спільно з Департаментом торгівлі та промисловості (DTI) тимчасових правил безпеки та здоров'я на роботі.

Ці приклади свідчать, що змістовна взаємодія з соціальними партнерами здатна надати органам влади необхідну інформацію для ухвалення рішень щодо складу та порядку реалізації заходів із БЗР, потрібних для безпечного повернення до роботи. Така взаємодія допомагає заручитися зобов'язанням соціальних партнерів забезпечити повномасштабну реалізацію цих рішень їхніми членськими організаціями.

¹² [Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COVID-19 level 3 lockdown](#). South African Government. 15 May 2020 [Заява Президента про рішучість NEDLAC щодо найскорішого переходу до локдауну 3 рівня в умовах пандемії COVID-19. Уряд ПАР, 15 травня 2020 р.]

¹³ [Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3, 29 May 2020](#) [Брифінг економічного кластера для ЗМІ щодо локдауну 3 рівня в умовах пандемії COVID-19].

¹⁴ [Меморандум про взаєморозуміння між тристоронніми соціальними партнерами](#) — Міністерство праці та соціального захисту, Центральна організація профспілок (COTU) та Федерація роботодавців Кенії (FKE), підписаний 30 квітня 2020 р.

3.2. Соціальний діалог на регіональному і галузевому рівнях

У декількох країнах тристоронні або двосторонні угоди, укладені на національному рівні у зв'язку з COVID-19, стали поштовхом для укладення подальших угод на регіональному рівні, які відображають ситуацію, що склалася на місцях. Наприклад, у таких угодах може враховуватися місцевий рівень інфікування коронавірусом, що впливатиме на заходи щодо локдауну і повернення до роботи.

Вставка 3. Швейцарія: відкрите звернення до будівельної галузі у кантоні Золотурн

У кантоні Золотурн соціальні партнери та місцеве Міністерство економіки регулярно проводять наради на засадах «економіки діалогу». Розглядаючи кілька скарг, що надійшли від працівників будівельної галузі після поновлення роботи, вони обговорили та спільно опублікували відкрите звернення (24 березня), щоб «терміново нагадати всім суб'єктам будівельної галузі про необхідність дотримуватися рекомендацій уряду і органів охорони здоров'я щодо профілактики COVID-19, недодержання яких призведе до закриття будівельного майданчика». У зверненні перераховані конкретні заходи, обов'язкові для дотримання, з доданням раніше опублікованої пам'ятки для будівельних майданчиків.

Джерело: *Solothurner Zeitung*, 24 березня 2020 року

Помітні відмінності існують і між галузями. В умовах пандемії COVID-19 особливо важливими є певні норми МОП, які стосуються тієї чи іншої галузі. Як і у випадку вищезгаданих норм глобального характеру, ці норми підкреслюють необхідність застосування соціального діалогу для розв'язання проблем¹⁵. Деякі галузі були оголошені життєво важливими (як-от охорона здоров'я, виробництво і переробка продуктів харчування, транспорт місцевого значення), тому припинення їхньої діяльності було неможливим, тоді як іншим галузям було приписано тимчасово зупинитися для приборкання поширення вірусу. Такі рішення іноді ухвалювалися владою за підсумками консультацій із соціальними партнерами.

Важливо нагадати загальний принцип: «універсальної» моделі соціального діалогу не існує. Правильний підхід залежить від конкретної ситуації,

¹⁵ Галузевими нормами, які стосуються БЗР або торкаються цього питання, є [Конвенція 1964 р. про гігієну в торгівлі та установах \(№ 120\)](#), [Конвенція 1977 р. про сестринський персонал \(№ 149\)](#), [Конвенція 1988 р. про безпеку та гігієну праці в будівництві \(№ 167\)](#), [Конвенція 1995 р. про безпеку та гігієну праці на шахтах \(№ 176\)](#), [Конвенція 2001 р. про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві \(№ 184\)](#) та [Конвенція 2006 р. про працю в морському судноплаванні](#).

Вставка 4. США: угоди в автомобільній галузі

Спілка IndustriALL, що входить до складу Об'єднаної профспілки працівників автомобільної промисловості (UAW), уклала угоду з компаніями General Motors, Fiat Chrysler і Ford Motor про поновлення роботи підприємств. UAW провела переговори на предмет життя на кожному підприємстві посиленних заходів безпеки відповідно до настанов для роботодавців, виданих Центрами контролю і профілактики захворювань. В угоді детально викладено необхідні запобіжні заходи, зокрема змінний графік роботи, регулярне миття рук, соціальне дистанціювання, вимірювання температури, носіння захисних масок та ін.

Джерело:

[Negotiating the return to work](#). IndustriALL article, June 2020 [Обговорення повернення до роботи, стаття IndustriALL, червень 2020 року].

Вставка 5. Бельгія: угода у будівельній галузі

У Бельгії соціальні партнери в будівельній галузі після місячних переговорів домовилися поновити роботу на об'єктах за умови максимально можливого дотримання правил соціального дистанціювання. Зокрема, були передбачені особливі заходи для працівників, які входять до груп ризику або виконують роботу в будівлі, в якій виявлено випадки зараження коронавірусом. На період, що йде за загальнонаціональним карантиним, було запроваджено додатковий протокол. Він доповнює детальні загальні настанови щодо безпечного повернення до роботи, розроблені на тристоронньому національному рівні та згадані вище.

Джерело:

[Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied](#). PlanetLabour, 20 April 2020 [Бельгія: соціальні партнери в будівельній галузі підписали угоду про поновлення роботи об'єктів із застосуванням заходів соціального дистанціювання, 20 квітня 2020 р.];

[Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work](#). Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, May 2020 [Безпека на роботі: загальні настанови з протидії поширенню COVID-19 на робочих місцях. Федеральна державна служба зайнятості, праці та соціального діалогу, травень 2020 року].

а для досягнення найкращого результату можуть знадобитися новаторські рішення. Нижче наведено приклад соціального діалогу на галузевому рівні.

У різних галузях уклалися інші галузеві угоди, що включають конкретні положення щодо БЗР — зокрема у галузі охорони здоров'я, де робота служб невідкладної медичної допомоги не припинялася впродовж пандемії (наприклад, у Німеччині, Італії, Норвегії, Південній Кореї, [Сенегалі](#), Швейцарії та [Тунісі](#)).

3.3. Соціальний діалог на рівні підприємства

[Конвенція МОП 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№187\)](#), встановлює, що механізми, спрямовані на заохочення співробітництва, є одним з основних елементів заходів профілактики на робочих місцях. Як переконливо показують наукові дослідження, наявність профспілок і застосування соціального діалогу для вирішення питань БЗР на робочих місцях асоціюються зі зменшенням кількості травм і нещасних випадків на роботі¹⁶. Співробітництво у питаннях БЗР на рівні підприємства часто відбувається через виробничі комітети з питань БЗР. У цьому відношенні в Рекомендації № 197¹⁷ зазначено, що створення таких комітетів сприяє заохоченню культури профілактики в сфері безпеки та здоров'я. У деяких країнах із метою надання допомоги малим підприємствам, де комітетів із питань БЗР немає, була створена мережа представників працівників із питань БЗР¹⁸, а також інші механізми, які забезпечують інформування і навчання працівників із цих питань¹⁹. Такі механізми можуть бути важливим інструментом для організації безпечного повернення на роботу.

Етап повернення до роботи надає соціальним партнерам цінну можливість зміцнити співробітництво та взаємну довіру на рівні підприємства, особливо в контексті контролю за виконанням угод національного або галузевого рівня. Нижче наведено низку прикладів успішного двостороннього соціального діалогу на рівні підприємства, спрямованого на погодження конкретних заходів реагування на COVID-19 з урахуванням конкретних обставин²⁰.

¹⁶ European Agency for Safety and Health at Work: Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (Luxembourg, 2012) [Європейське агентство з питань безпеки та здоров'я на роботі, Представництво працівників і консультації з питань безпеки та здоров'я: аналіз результатів європейського обстеження підприємств щодо нових ризиків (Люксембург, 2012 р.)]. Див. також документ МОП Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization on Social Dialogue, 2013, para 127. [Періодичні дискусії щодо Декларації МОП про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації на основі соціального діалогу], п. 127.

¹⁷ [Рекомендація 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#).

¹⁸ Наприклад, у ПАР діють роз'їзні представники з питань безпеки; детальніше див. у документі [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), International Labour Conference, 106th Session, 2017, para 199 [Загальне обстеження інструментів, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі, у будівництві, гірничодобувній промисловості та сільському господарстві. Міжнародна конференція праці, 106 сесія, 2017 р.], п. 199.

¹⁹ Деякі країни Латинської Америки запровадили систему комплексного вимірювання та підвищення продуктивності праці (SIMAPRO). Це — програма МОП на основі соціального діалогу, що передбачає покращення комунікації, співпраці та навчання працівників малих і середніх підприємств, зокрема у Мексиці, Чилі, Кубі та Домініканській Республіці; див. [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), International Labour Conference, 106th Session, 2017, п. 200.

²⁰ Докладніше про двосторонній соціальний діалог в умовах пандемії COVID-19 у цілому див. [Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice](#), ILO Policy Brief, July 2020 [Роботодавці та працівники обговорюють заходи з запобігання поширенню COVID-19, захисту джерел до існування та підтримки відновлення: огляд практики, Інформаційна записка МОП, липень 2020 р.].

Вставка 6. Німеччина: Daimler AG

Автомобілебудівна компанія Daimler AG відновила виробництво після того, як робота великої частини її підприємств була зупинена на чотири тижні. Близько 80% з 170 тис. працівників компанії у Німеччині весь цей час працювали за скороченим графіком (Kurzarbeit). Перш ніж поновлювати роботу, керівництво і робочі ради спільно склали перелік конкретних вимог щодо здоров'я і безпеки для кожного підприємства. Цей перелік згадувався і в ході тристоронніх консультацій з федеральним урядом щодо настанов із БЗР (див. вставку 1). Для того, щоб обмежити безпосередні контакти між працівниками, їх повернення на робочі місця проходить поступово, починаючи з декількох підрозділів, або за умови організації праці на деяких ділянках тільки в одну чи дві зміни; для зменшення контактів на вході та в роздягальнях зміни будуть починати й закінчувати роботу в різний час, а дистанційний режим роботи за можливості буде максимально зберігатися.

Джерело: Autobauer werfen Werke wieder an. boerse.ard. de 20 April 2020.

Вставка 7. Іспанія: Telefónica

Група компаній Telefónica Group підписала угоду з міжнародною профспілкою UNI-ICTS¹ щодо апробації процесу повернення до роботи в різних країнах світу. Угодою запроваджено єдиний протокол для більш ніж 112 тис. працівників, зайнятих на підприємствах компанії у десятках країн Європи та Латинської Америки.

Протокол передбачає низку заходів, уже погоджених в Іспанії, наприклад, забезпечення ЗІЗ на всіх виробничих об'єктах і навчання працівників щодо їх правильного використання, максимальне зменшення часу, що проводиться на виробничих об'єктах, обмеження кількості осіб, присутніх на об'єктах, у ліфтах і залах засідань відповідно до правил соціального дистанціювання, збільшення частоти прибирання і дезінфікування всіх робочих приміщень, туалетів та інших місць загального користування, а також більш гнучку організацію робочого часу.

Джерело:

[Telefónica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO. Telefonica, Madrid, 12 May 2020.](#)

¹ UNI-ICTS — всесвітня профспілка сектора інформації, зв'язку, інформаційних технологій та бізнесових послуг, що представляє інтереси 330 профспілок і понад 3 млн працівників.

Вставка 8. Панама: спеціальні комітети з COVID-19

Міністерство праці підготувало протокол із безпеки та здоров'я в цілях запобігання поширенню COVID-19, оснований на настановах, розроблених Міністерством охорони здоров'я. Протокол погоджений з організаціями працівників і роботодавців. Він вимагає створення на підприємствах спеціальних комітетів із безпеки та гігієни праці для профілактики COVID-19 і лікування хворих. До складу комітетів повинні включатися мінімум по 2-6 представників працівників і керівництва, залежно від розміру підприємства. Якщо на підприємстві діє профспілка, вона повинна мати своїх представників у комітеті.

Комітети функціонуватимуть протягом усього періоду пандемії, який оголошений Всесвітньою організацією охорони здоров'я і підтверджений Міністерством охорони здоров'я. Комітети створюються виключно для вирішення проблем, пов'язаних із COVID-19, у межах підприємств. Комітети проводимуть регулярні засідання з метою обговорення запланованих заходів, відстеження ходу виконання протоколу та спостереження за станом здоров'я працівників.

Джерело: Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el covid -19. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Republica de Panamá. 2020.

▶ 4. Висновки

Новий коронавірус SARS-CoV-2 є небезпечним біологічним фактором, який необхідно усувати за допомогою соціального діалогу так само, як і будь-який інший ризик для здоров'я на робочому місці.

Забезпечення безпечного повернення людей до роботи в умовах COVID-19 створює в усіх країнах світу безпрецедентний ризик для органів влади, роботодавців і працівників. Дійсно, організація саме безпечного повернення на робочі місця є вкрай важливою для зміцнення впевненості працівників і забезпечення продуктивного і стабільного відновлення господарської діяльності.

Отже, соціальний діалог повинен займати провідне місце у розробленні та реалізації політики й заходів з БЗР. Як свідчить досвід різних країн, цю потребу визнано багатьма країнами, галузями та підприємствами, але далеко не повсюдно. Така відсутність змістовного соціального діалогу підриває ефективність самих цих заходів у середньо- та довгостроковій перспективі. Таким чином, щоб посилити сталий характер повернення до роботи, учасникам цього процесу в різних країнах важливо використовувати соціальний діалог.

Передова практика застосування соціального діалогу під час розробки заходів, що сприяють поверненню людей до роботи, вже накопичена на різних рівнях — країни, регіону, галузі та підприємства.

Соціальний діалог потрібен на всіх цих рівнях, які нерідко перетинаються і доповнюють один одного. Соціальним партнерам необхідно з самого початку брати участь поряд з органами влади у вхваленні рішень щодо заходів БЗР при поверненні до роботи. Крім цього, на рівні галузей та підприємств представникам роботодавців необхідно проводити консультації з представниками працівників уже на ранніх етапах планування заходів безпечного поновлення роботи.

Єдиного рішення чи моделі організації повернення до роботи немає; розгортання пандемії та різні умови країн вимагають новаторських і гнучких підходів як до проведення соціального діалогу, так і до різних заходів БЗР, які повинні якнайкраще відповідати конкретним обставинам і допускати можливість коригування в міру подальшого розвитку ситуації.

Контакти

Департамент адміністративного управління і трипартизму
DIALOGUE i LABADMIN/OSH
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

T: +41 22 799 7239
E: governance@ilo.org