



Міжнародна
організація
праці

Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»



Проект фінансується
Європейським Союзом

Вебінар

“Моделі представництва працівників у питаннях БЗР
на рівні підприємства.
Стандарти і дієві практики”

► Моделі представництва працівників у питаннях БЗР. Ключові факти та практичні аспекти на прикладі країн Балтії та Центральної Європи

Карой Джьордь, експерт з питань діяльності працівників / Угорщина

www.ilo.org/shd4Ukraine


<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>

<https://www.youtube.com/c/EUILOProjectUkraine>

28 лютого 2023

Дослідження питання участі працівників

- Представники чи комітети з БЗР на підприємстві? Як це працює?
- Плюси та мінуси різних підходів до захисту права працівників і забезпечення здоров'я та безпеки?
- Чи можуть профспілки використовувати це як відповідну точку для організації працівників?
- Чого ви хочете досягти?
- Мрії та/або реальність?
- З чого почати?



Визначення – сфера застосування

У статті 1(25) проєкту Закону визначено термін «працівник» – але що він означає?

Тільки працівників, які знаходяться «в межах трудових відносинах»?

Сфера застосування повинна охоплювати всіх працівників!

Запропоновано небезпечні винятки: домашні працівники, самозайняті особи та «члени фермерського господарства».

Годі й казати: МОП «настійно рекомендує видалити ці винятки з визначення терміну «працівник».

І чому це так важливо?

Визначення – сфера застосування


- У 2020 році ММСП становили 99,9% суб'єктів господарювання – майже 83% з них були мікропідприємствами
- У секторі МСП зайнято понад 82% усіх працівників (7,4 млн осіб). Частка самозайнятих у 2020 році дорівнювала 15,65% (Світовий банк)
- Тоді хто повинен бути суб'єктом регулювання в сфері БЗР?

| Розподіл фірм в Україні, 2017 рік | | |
|-----------------------------------|-----------------------|------------|
| Розмір | Кількість підприємств | Частка у % |
| Мікро- | 1 737 082 | 96,23 |
| Малі | 52 324 | 2,90 |
| Середні | 15 254 | 0,85 |

(Державна служба статистики України)

Бізнес-кейси

- За оцінкою EU-OSHA, 3,9% світового ВВП і 3,3% європейського ВВП витрачається на боротьбу з травмами та професійними захворюваннями. Цей відсоток відрізняється між країнами залежно від їхньої економіки, законодавчої бази та стимулів профілактики. Основним фактором витрат є рак, пов'язаний з роботою за яким ідуть розлади опорно-рухового апарату
- Виробництво (метал) – Придбання індивідуальних систем очищення та подачі повітря у співпраці з працівниками. Підвищення продуктивності завдяки покращеному захисту та ергономіці нових засобів індивідуального захисту (ЗІЗ). Термін окупності: 1 рік
- Виробництво (хлібопекарня) – Впровадження обладнання для зниження концентрації часток борошна в повітрі. Ліквідація випадків астми у пекарів. Термін окупності: 3,4 роки
- Поводження з відходами. Навчання та вдосконалення засобів індивідуального захисту для зменшення аварій, пов'язаних із ковзанням та спотиканням. Зменшення аварій (20 %). Термін окупності: 1,3 роки



Нормативна база щодо участі працівників Інформування та консультації

- Директива Ради 2001/86/ЄС + Статут Європейського товариства
- На міжнародному рівні нормативні положення про участь працівників детально викладені у статті 19 Конвенції МОП № 155 ^[4]. У статті 12 Рекомендації МОП № 164^[5] (що не має обов'язкової сили) описано більш конкретні права й можливості працівників та їхніх представників стосовно участі працівників. Рекомендація № 129 містить загальні рекомендації щодо спілкування між роботодавцями та працівниками^[6].
- Директива Європейського Парламенту і Ради 2002/14/ЄС^[7] встановлює загальні правила інформування працівників та консультацій з ними у Європейському Співтоваристві. Основним правовим джерелом для інформування працівників та консультування з ними з питань БЗР на європейському рівні є Рамкова директива з БЗР 89/391/ЄЕС^[8]. Участь працівників є основоположним елементом системи управління БЗР, яку заохочує ця директива.
- На додаток до нормативної бази: розмір підприємства впливає на рівень інформування працівників, консультацій з ними та їхньої підготовки з питань БЗР

Участь працівників – методи й наслідки

- Будь-який процес у компанії, який дозволяє працівникам справляти вплив на їхню працю або на умови їхньої праці.
- Згідно з європейським законодавством є обов'язковою в різних процесах, що відбуваються у компанії. На практиці це можна розглядати як потужний інструмент управління безпекою та здоров'ям, і експерти з БЗР та Європейська Комісія наполегливо рекомендують застосовувати його для загального залучення працівників та їхніх представників.
- Участь працівників у найбільш загальному сенсі можна визначити як «низку різноманітних процесів і структур, які дозволяють працівникам, а іноді заохочують їх, прямо та опосередковано робити внесок в ухвалення рішень на підприємстві та загалом у суспільстві».

| | Індивідуальна участь | Групова участь |
|-----------------------|---|---|
| Пряма участь | Прямі консультації Інтерв'ю (опитування) | Гуртки здоров'я Проектні групи Колективна робота / робота у групах |
| Непряма участь | Спостереження за принципом «рівний – рівному» Системи зворотного зв'язку | Представники з питань безпеки у компанії (наприклад, профспілкові організатори, робочі ради, ради з безпеки та ін.) |

Участь працівників – методи й наслідки

Процес участі може бути індивідуальним, з залученням одного працівника, або ж мати форму групової участі. Участь може бути або прямою, що означає, що працівники чи групи працівників залучаються безпосередньо, або непрямою, через представників, якими можуть бути робочі ради, профспілки або будь-які інші види представників.

Слід розрізняти пасивні форми участі, наприклад «інформування працівників», де адміністрація своєчасно повідомляє працівників про ухвалені рішення, та інші форми, де робляться спроби активно залучати працівників і просити їх висловити їхню думку.

| | Індивідуальна участь | Групова участь |
|-----------------------|---|--|
| Пряма участь | Прямі консультації Інтерв'ю (опитування) | Гуртки здоров'я Проектні групи Колективна робота / робота у групах |
| Непряма участь | Спостереження за принципом «рівний – рівному» Системи зворотного зв'язку | Представники з питань безпеки у компанії (наприклад, профспілкові організатори, трудові ради, ради з безпеки та ін.) |

ЕСТОНІЯ

- **Закон про безпеку та здоров'я на роботі**
- Більше двадцяти нормативних актів згідно з Законом про БЗР, які визначають конкретні вимоги до робочих зон, робочого обладнання та різних робочих операцій – у повній відповідності до директив ЄС
- **БЗР і участь працівників**
- Рамкова директива з БЗР 89/391/ЄЕС^[1] є основою Закону про безпеку та здоров'я на роботі^[2]. Участь працівників регулюється такими положеннями Закону про БЗР:
 - § 17 (представник із питань робочого середовища)
 - § 18 (рада з питань робочого середовища)
- **Виконання естонського законодавства про БЗР контролює** Інспекція праці
- **Національний рівень** – тристоронній «Консультативний комітет з питань робочого середовища», який встановлює пріоритети й забезпечує громадське лідерство у виконанні законодавства, залучення до формування політики, створення тристоронніх комітетів із БЗР
- **Галузевий рівень** – трипартизм у БЗР за участю влади й організацій роботодавців і працівників – підготовка нормативно-правових актів, контроль за виконанням, розроблення заходів / співробітництво та координація між органами влади (суб'єкти стосуються кількох секторів адміністративного управління)



ЕСТОНІЯ

- **Рівень підприємства**
- **Рада з питань робочого середовища** – 50 і більше працівників. Рада з питань робочого середовища повинна створюватися за ініціативою роботодавця та включати рівну кількість представників, призначених роботодавцем, і представників, обраних працівниками. Мінімальний склад ради – чотири особи, термін її повноважень – до чотирьох років. Рада повинна створюватися не тільки в приватних компаніях, а й також в організаціях сектора державного управління.

Рада:

- регулярно аналізує умови праці, виявляє та документує проблеми, що виникають, подає роботодавцю пропозиції з усунення цих проблем, контролює виконання ухвалених рішень;
- бере участь у підготовці плану розвитку БЗР, планів реконструкції чи ремонту підприємства, планів технологічних інновацій на підприємстві, інших планів;
- розглядає результати внутрішнього контролю робочого середовища на підприємстві й за потреби вносить пропозиції щодо усунення недоліків;
- аналізує нещасні випадки на роботі, професійні захворювання та інші випадки погіршення здоров'я у зв'язку з роботою і контролює здійснення роботодавцем заходів із належної профілактики;
- сприяє створенню належних умов праці та організації праці жінок, неповнолітніх і працівників з інвалідністю.



ЕСТОНІЯ

- Рада з питань робочого середовища зобов'язана письмово інформувати місцеве відділення Інспекції праці про свою діяльність за останні 12 місяців не пізніше, ніж до 1 грудня кожного року – ЗАСТОСУВАННЯ САНКЦІЙ?!
- Роботодавець зобов'язаний звільнити члена ради з питань робочого середовища від виконання обов'язків за основним місцем роботи і впродовж цього періоду виплачувати йому/їй звичайну заробітну плату. Член ради з питань робочого середовища користується захистом. Усе це встановлюється у колективному договорі чи іншому письмовому договорі між роботодавцем і працівниками. Період звільнення від обов'язків за основним місцем роботи повинен бути не меншим, ніж одна година на тиждень. Якщо член ради з питань робочого середовища виконує також роль представника з питань робочого середовища, виконання обов'язків за обома цими функціями об'єднується.
- Роботодавець організує навчання, зокрема підготовку без відриву від роботи, членів ради з питань робочого середовища за свій рахунок та у робочий час. Під час навчання й підготовки працівники продовжують отримувати свою звичайну заробітну плату.



Литва

- **БЗР і участь працівників**
- Система соціального партнерства / діалогу: державний (національний) рівень / галузевий рівень (виробництво, послуги, професійний) / регіональний рівень (муніципалітет, округ) / рівень компанії (підприємства, установи, організації та їхні структурні підрозділи). Переговори можуть приводити до укладення колективних угод на національному, галузевому рівнях або на рівні компанії.
- Для консультацій та діалогу між соціальними партнерами з соціально-економічних питань національного рівня
- Консультативні органи державного (національного) рівня:
 - Тристороння рада Литовської Республіки (Lietuvos Respublikos trišalė taryba (LRTT))
 - **Комісія Литовської Республіки з безпеки та здоров'я на роботі**



Литва

- **Комісія Литовської Республіки з безпеки та здоров'я на роботі**
- Створена у 1994 році відповідно до положень Закону про безпеку людини на роботі (зараз – Закон про безпеку та здоров'я на роботі)
- Рівна кількість представників державних установ і відомств, організацій роботодавців і організацій працівників. Загальна кількість членів Комісії з БЗР - 15
- Формування та реалізація політики з БЗР шляхом аналізу ситуації, розгляду та подання пропозицій стосовно законів і нормативних актів – рішення мають рекомендаційний характер
- Розглядає проекти законів і нормативних актів із питань БЗР, за потреби надає органам влади та установам зауваження і пропозиції щодо внесення змін до них
- Розглядає звіти Державної інспекції праці, аналізує стан БЗР у литовських компаніях, розробляє пропозиції з покращення стану БЗР для державних органів і відомств, організацій роботодавців, профспілок і компаній
- З метою розгляду питань, що стосуються запобігання порушенням вимог безпеки та здоров'я на роботі у компаніях, були створені **окружні, регіональні та муніципальні комісії з БЗР** / загальна кількість членів такої комісії – дев'ять
- На галузевому рівні - немає



Литва

Рівень компанії. Соціальний діалог на рівні компанії відбувається через профспілку (профспілку компанії, профспілку відповідної галузі економічної діяльності), робочу раду чи представника працівників

Представник, уповноважений роботодавцем, повинен інформувати працівників і консультиватися з ними з усіх питань стосовно стану безпеки та здоров'я на роботі та його покращення

Створення комітетів із БЗР і призначення представників працівників, які відповідають конкретно за БЗР, регулюється Трудовим кодексом, Законом про безпеку та здоров'я на роботі й Загальним положенням про комітети з безпеки та здоров'я на роботі в компаніях

Вищезгадані комітети створюються у компаніях із чисельністю працівників 50 і більше. Якщо працівників менше 50, комітет може бути створений за ініціативою роботодавця, представників працівників або за пропозицією більш ніж половини працівників компанії. У компаніях, де професійний ризик вище, комітет може бути створений навіть у разі, якщо працівників менше 50

Комітет із БЗР створюється за двостороннім принципом – представники працівників обираються

Час, витрачений членом комітету на виконання потрібних завдань із безпеки та здоров'я на роботі або на навчання в цій сфері, повинен оплачуватися за його звичайною ставкою. Роботодавець повинен надавати необхідне обладнання

Рішення комітету мають характер рекомендацій, за винятком рішень стосовно припинення роботи, які мають обов'язкову силу для керівника компанії або для особи, уповноваженої роботодавцем

Литва

- **Функції та організація роботи комітету з безпеки та здоров'я на роботі.** Відповідно до Загального положення про комітети з безпеки та здоров'я на роботі в компаніях^[20] комітет із БЗР:
 - аналізує та оцінює стан безпеки та здоров'я на роботі у компанії та обговорює заходи з запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням;
 - розглядає у межах своєї компетенції причини та обставини нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, розробляє запобіжні заходи з уникнення таких випадків і захворювань та пропонує їх керівнику компанії;
 - оцінює стан безпеки та здоров'я на роботі в підрозділах компанії, аналізує результати оцінювання професійних ризиків, оцінює діяльність керівників підрозділів та інших адміністративних працівників, призначених керівником компанії для реалізації заходів із БЗР, подає керівнику компанії пропозиції стосовно безпеки та здоров'я на роботі в компанії;
 - аналізує розбіжності між працівником і керівником компанії або особою, уповноваженою роботодавцем, щодо відмови працівника працювати;
 - ухвалює рішення з розглянутих питань, які голова комітету з БЗР представляє керівнику компанії (якщо керівник не є головою комітету з БЗР).



Литва

- **Функції представників працівників, які відповідають конкретно за безпеку та здоров'я працівників:**
- представляти працівників у комітеті з БЗР, брати участь у всіх заходах, здійснюваних роботодавцем для покращення стану безпеки та здоров'я на роботі, включно з оцінюванням професійних ризиків і здійсненням заходів з усунення та (або) зменшення таких ризиків;
- брати участь у відборі та призначенні працівників, відповідальних за надання першої допомоги, організацію рятувальних робіт та евакуацію в разі нещасних випадків, природних лих або пожеж;
- брати участь у забезпеченні працівників необхідними та належними засобами індивідуального захисту та в контролюванні належного користування ними;
- брати участь у розслідуванні нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і аварій;
- за наказом роботодавця інформувати працівників про загрозу небезпеки або небезпеку та про заходи, яких слід ужити з метою уникнення такої загрози, й допомагати працівникам перейти до безпечних місць.



Швеція

- **Комітети з безпеки**
- Комітет із безпеки повинен створюватися на кожному підприємстві з чисельністю працівників 50 і більше, а на менших підприємствах – на вимогу працівників. Комітет із безпеки може мати допоміжні комітети, такі як група з адаптації роботи.
- Головна функція комітету – встановити цілі діяльності з безпеки та здоров'я й забезпечити досягнення цих цілей. Він повинен бути залучений до процесу планування й ухвалення рішень на якомога ранніх етапах.
- Комітет складається з представників обох сторін. Представники працівників обираються місцевими профспілками, які мають колективний договір із роботодавцем, а у виняткових випадках, де таких профспілок немає, - самими працівниками. Чисельний склад комітету визначається чисельністю персоналу, характером роботи та іншими обставинами, наявними на підприємстві.
- У можливих випадках рішення комітету повинні ухвалюватися одностайно і, отже, мати обов'язкову силу для роботодавця.



Швеція

- **Представники з безпеки**

- Представник із безпеки – це представник сторони працівників у питаннях стосовно БЗР та загалом робочого середовища. Представник із безпеки повинен призначатися на всіх державних і приватних підприємствах, на яких упродовж трьох років регулярно зайнято 5 і більше осіб. На менших підприємствах представник із безпеки може бути призначений рішенням місцевої профспілки (яка має колективний договір щодо відповідного підприємства) або, у виняткових випадках, де такої профспілки немає, - самими працівниками. Якщо таких профспілок, що підписали договір, декілька, кожна профспілка окремо призначає представника з безпеки. Представники з безпеки повинні працювати на відповідному підприємстві.
- Вони представляють усіх працівників у сфері охоплення профспілки незалежно від членства у ній. Офіційні обов'язки представників із безпеки обмежуються в основному їхнім власним підприємством. Проте, вони представляють і працівників, які працюють на об'єктах, над якими їхній роботодавець не здійснює контроль, як, приміром, працівники агентства тимчасової зайнятості, які працюють на сторонніх підприємствах.
- Представники з безпеки мають право на вільний від роботи час, при цьому закон чи колективний договір не встановлює обмежень на тривалість цього часу. Вони можуть здійснювати свої повноваження в оплачуваній надурочний час, якщо це необхідно, мають право на окреме приміщення й на допомогу експертів у компаніях із чисельністю працівників понад 50. Роботодавець зобов'язаний забезпечити навчання представників із безпеки (зі збереженням заробітної плати) – базовий сорокагодинний курс підготовки, зміст якого визначається спільно з представниками профспілки. Представники з безпеки можуть проходити поглиблені курси.



Швеція

- **Регіональні представники з безпеки (РПБ)**

- Унікальна система регіональних представників із безпеки для малих підприємств, де немає комітетів із безпеки або є хоча б один член профспілки. (1500 РПБ, охоплюють приблизно 700 тис. працівників / 160 тис. підприємств із менш ніж 50 працівниками / відвідують близько 65 тис. малих підприємств на рік)
- Ці представники, яких призначають профспілки, мають такі самі права, що й звичайні представники з безпеки, але можуть інспектувати малі та середні компанії. Витрати на інспекційні відвідування частково (50%) покриває уряд, при цьому частка профспілок зростає
- Для підприємств без комітетів із безпеки Закон Швеції про робоче середовище дозволяє місцевому відділенню профспілки призначити представника з безпеки зі сторони (часто це офіційна особа профспілки) – якого називають регіональним представником з безпеки. Це право діє лише за умови, що на даному підприємстві є член цієї профспілки.
- Зазвичай РПБ охоплюють багато різних підприємств у конкретній галузі, але сфера їх повноважень може також обмежуватися одним або лише кількома підприємствами. Організація, що призначає, також вирішує сферу, яку має охопити цей представник.
- РПБ можна частково розглядати як консультантів власників малого бізнесу. Їхні завдання по суті складаються з представництва працівників і проведення інспекційних відвідувань (оскільки інспекція праці не перевіряє ці компанії систематично).
- РПБ намагаються забезпечити, щоб працівники та роботодавці активніше виявляли й обмежували власні ризики з БЗР. Головне їхнє завдання – підтримувати системну роботу з БЗР у компаніях. РПБ також беруть участь у раундах безпеки на підприємствах для оцінювання поточної ситуації з безпекою. РПБ надають «підтримку самопідтримки» на підприємствах із метою покращення роботи з БЗР. Деякі РПБ підтримують навчання інших представників із безпеки та керівників, відповідальних за БЗР. Це навчання, наприклад, участь у семінарах, розширює колективну співпрацю між роботодавцями та працівниками.

Польща – участь працівників

Національний, регіональний і галузевий рівні

- **Рада Сейму з охорони праці** (Rada Ochrony Pracy, ROP). Рада складається з представників уряду, роботодавців і працівників, депутатів парламенту та експертів у сфері безпеки та здоров'я на роботі. Термін її повноважень – 4 роки. Рада здійснює нагляд за діяльністю Національної інспекції праці, видає висновки до проектів законодавчих актів стосовно БЗР, розглядає питання охорони праці на національному рівні. Вона є форумом для обміну знаннями й досвідом у галузі БЗР. Питань стосовно БЗР на національному, регіональному чи галузевому рівнях можуть також торкатися Тристороння комісія з соціально-економічної політики, її регіональні комісії з соціального діалогу та тристоронні відділення.

Рівень підприємства. Роботодавець зобов'язаний консультуватися з працівниками чи їхніми представниками з усіх питань, що стосуються їхньої безпеки та здоров'я на роботі, зокрема щодо:

- змін в організації праці / впровадження нових інструментів, машин і технологічних процесів, хімічних речовин, які можуть впливати на безпеку та здоров'я працівників / оцінювання професійних ризиків і надання інформації про ці ризики / створення служб БЗР або призначення компетентної особи для виконання завдань, що стосуються БЗР / призначення працівників, відповідальних за надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуацію працівників / засобів індивідуального захисту, робочого одягу і взуття / навчання працівників із питань безпеки та здоров'я на роботі.
- Працівники або їхні представники можуть вносити пропозиції щодо усунення чи зменшення професійних ризиків. Крім того, у випадку значної загрози здоров'ю та життю працівників інспектори Національної інспекції праці можуть на вимогу працівників або їхніх представників інспектувати підприємства компанії.
- Роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови для виконання обов'язку щодо консультацій. Усі консультації повинні проводитися у робочий час, і працівники чи їхні представники зберігають за собою право отримати плату за час, витрачений на консультації. Працівники або їхні представники не можуть зазнавати жодних несприятливих наслідків через їхню участь у консультаціях.

Польща – участь працівників пряма / непряма

| | Компанії з профспілками | Компанії без профспілок |
|---|--|-------------------------|
| Компанії з чисельністю працівників до 250 | Соціальний інспектор праці Представник із БЗР | Представник із БЗР |
| Компанії з чисельністю працівників більше 250 | Соціальний інспектор праці Комітет із БЗР Представник із БЗР | Представник із БЗР |



Польща – участь працівників

- **Комітет із безпеки та здоров'я на роботі**
- Роботодавець, у якого працює понад 250 осіб, зобов'язаний створити комітет із безпеки та здоров'я на роботі. Проте, буває так, що такий комітет створюється й у менших компаніях.
- Комітет є консультативно-дорадчим органом. Роботодавець повинен забезпечити належну підтримку та виділити компетентні кадри, необхідні для виконання комітетом його завдань.
- Комітет із БЗР складається з рівної кількості представників роботодавця, зокрема персоналу служби БЗР та лікаря, відповідального за профілактику і охорону здоров'я працівників, та представників працівників, зокрема соціального інспектора праці.
- Комітет має такі обов'язки: проведення періодичних оглядів умов праці та оцінок стану БЗР / видача висновків про заходи, здійснені роботодавцем для запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням / розроблення пропозицій щодо заходів, спрямованих на покращення умов праці / співробітництво з роботодавцем у виконанні його обов'язків із БЗР. За погодженням із роботодавцем і за кошти останнього комітет залучає сторонніх експертів.
- Засідання комітету проводяться у робочий час, як мінімум щокварталу. Працівник зберігає за собою право на оплату часу відсутності на роботі у зв'язку з участю в роботі комітету.



Польща – участь працівників

Роль профспілок

Профспілки здійснюють соціальний контроль за дотриманням законодавства про охорону праці та беруть участь у забезпеченні застосування нормативних актів із БЗР.

Профспілки можуть впливати на БЗР у компаніях шляхом:

- використання колективних договорів або інших угод із роботодавцем
- виборів або відбору представників працівників із БЗР (зокрема представників у комітеті з БЗР)
- виборів **соціальної інспекції праці** та управління нею
- аналізу інформації про умови праці, наданої роботодавцем, і розроблення пропозицій
- сприяння вирішенню питань, що стосуються БЗР

(рівень членства в профспілках у Польщі доволі низький (15%) і щороку зменшується ...)



Польща – участь працівників

- **Соціальна інспекція праці**

- Соціальна інспекція праці – це соціальна послуга, надавана працівниками з метою забезпечення безпеки та здоров'я на роботі й захисту прав працівників. На практиці соціальний інспектор праці – це особа, яка користується довірою та повагою працівників, отже у компанії вона грає дуже важливу роль у спілкуванні між працівниками та роботодавцем у сфері БЗР. Ця особа може також впливати на поведінку працівників та їхнє ставлення до безпеки; таким чином, її присутність у компанії може великою мірою сприяти змінюванню небезпечної поведінки працівників.
- Соціальна інспекція праці може бути створена на будь-якому підприємстві, де діє профспілка. Сфера її компетенції регулюється Законом 1983 року про соціальну інспекцію праці. У ньому встановлено, що управління соціальною інспекцією праці здійснюють профспілкові організації підприємства, але вона представляє всіх працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами цих профспілок. Структура інспекції в кожній компанії залежить від профспілок компанії. Вибори проводяться профспілкою серед працівників компанії. Кандидат повинен мати необхідні знання про діяльність соціальної інспекції праці й достатній досвід роботи, як мінімум п'ять років досвіду роботи в даній галузі й принаймні два роки досвіду безпосередньо в даній компанії.
- Роботодавець зобов'язаний: забезпечити належні умови, які дозволяють соціальним інспекторам виконувати їхні завдання; покривати витрати, пов'язані з діяльністю соціальних інспекторів праці.



Польща – участь працівників

- **Соціальна інспекція праці**
- **Права і правила роботи** соціальних інспекторів праці
- Вони мають право проходити в будь-який момент у приміщення компанії з метою моніторингу й контролю діяльності на предмет дотримання норм техніки безпеки та правового захисту працівників.
- Вони мають право: перевіряти приміщення, обладнання й технологічні процеси компанії / брати участь у розслідуванні нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і перевіряти, чи здійснюються належні запобіжні заходи / брати участь у соціальному інспектуванні умов праці / надавати висновки щодо планів покращення умов праці та професійної реабілітації, також контролювати їх виконання / впливати на дотримання працівниками вимог охорони здоров'я та безпеки / сприяти залученню всіх працівників до заходів, що стосуються БЗР.

Шлях у майбутнє?

- БЗР – це сфера, де сталого покращення можна досягти тільки шляхом постійного співробітництва/партнерства!
- Збережіть уже досягнуте – пристосовуйтеся до реалій
- Інтерес профспілок = колективний підхід!
- Охоплюйте працівників – підвищуйте обізнаність – показуйте успіхи/результати

і це забезпечить збільшення чисельності членів профспілок

Дякую за увагу та можливість

Dyakuuyu za uvahu ta mozhlyvist'



Міжнародна
організація
праці

Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»



Проект фінансується
Європейським Союзом

Вебінар

“Моделі представництва працівників у питаннях БЗР
на рівні підприємства.
Стандарти і дієві практики”

► Моделі представництва працівників у питаннях БЗР. Ключові факти та практичні аспекти на прикладі країн Балтії та Центральної Європи

*Карой Джьордь, представник сторони працівників
Європейського агентства з безпеки та здоров'я на роботі
(EU-OSHA)*

www.ilo.org/shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>

<https://www.youtube.com/c/EUILOProjectUkraine>

28 лютого 2023