



# ► Краток преглед на политики

Август 2020

## Социјалниот дијалог околу безбедноста и здравјето при работа во контекст на КОВИД-19

### Како до безбедно враќање на работа

### Практични примери

#### ► 1. Вовед

Како што состојбата со пандемијата на КОВИД-19 продолжува да се развива низ светот, многу земји започнаа да ги олабавуваат своите карантински мерки, овозможувајќи им на луѓето постепено да се враќаат на работа. Сепак, „новото нормално“ бара сериозни прилагодувања на работните места на начин што би го минимизирал ризикот за сите вклучени.

На сите континенти, иако не во сите земји, трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог, кој подразбира консултации помеѓу и со владите и организациите на работодавачите и работниците, помогна да се обликува целосното затворање и да се изработат делотворни непосредни одговори, особено кога станува збор за мерките за економска поддршка со цел заштита на работниците и претпријатијата од најлошите удари на кризата.<sup>1</sup> Консултациите и соработката од таков тип меѓу трипартитните партнери е еднакво значајна и при утврдувањето на начинот за безбедно враќање на работа.<sup>2</sup> Како што различните земји, сектори и претпријатија го подготвуваат теренот за постепено повторно отворање на економијата, здравјето и безбедноста на работното место се сè позачестено на агендата.<sup>3</sup>

Сепак, се чини дека социјалниот дијалог што се однесува на фазата за враќање на работа, барем досега, е далеку помалку застапен отколку што беше во однос на економските мерки кои се воведоа на почетокот на кризата.

Консултациите од страна на надлежните власти со претставниците на работниците, како и оние на бизнисот се неопходни за кое било прашање од областа на трудот, и никогаш не биле толку важни како сега во контекстот на КОВИД-19. Овој документ за јавни политики прикажува примери за тоа како се применувал социјалниот дијалог за управување со процесот на безбедно враќање на работа. Примерите го прикажуваат социјалниот дијалог на различни нивоа и од различни региони. Покажуваат како делотворниот дијалог помага да се изготват решенија кои се најдобро приспособени кон постојните околности, ја гради довербата и увереноста во усвоените мерки и отвора пат за да се гарантира безбедно враќање на работа за сите. Примерите може да послужат како инспирација за владите и за социјалните партнери ширум светот кои можат да ги искористат за можно прилагодување и применување во сопствениот контекст.

<sup>1</sup> Види, на пример: [The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis](#), ILO Policy Brief, Geneva, May 2020; [ILO Monitor: COVID-19 and the world of work](#). Updated estimates and analysis, fifth edition, ILO, Geneva, 30 June 2020; and [Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions](#), ILO Policy Brief on COVID-19, Geneva, 2020

<sup>2</sup> За повеќе детали, види: [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic](#), ILO Policy Brief, Geneva, May 2020.

<sup>3</sup> За повеќе информации, види: [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

## ► 2. Важноста на улогата на меѓународните стандарди на трудот

Повеќето стандарди на МОТ се однесуваат на вклученоста на претставниците на работодавачите и работниците во обликувањето и спроведувањето на политиките и програмите од областа на работните односи<sup>4</sup>, додека некои се однесуваат и конкретно на социјалниот дијалог.<sup>5</sup>

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, главните стандарди се [Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 \(бр. 155\)](#) како и [Промотивната рамка на Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 2006 \(бр. 187\)](#).<sup>6</sup> И двете конвенции апелираат за консултации со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници при изготвувањето на националните политики, системи и програми за безбедност и здравје при работа. [Стогодишната декларацијата за иднината на работата](#), усвоена во 2019 година, утврдува дека безбедните и здрави услови за работа се темелни за достоинствена работа.

[Препораката за вработување и достоинствена работа за мир и отпорност 2017, \(бр. 205\)](#) апелира сите мерки за одговор на кризата да бидат изработени и промовирани преку родово-инклузивен социјален дијалог, препознавајќи ја виталната улога на организациите на работодавачи и работници во овој контекст.<sup>7</sup>

## ► 3. Социјален дијалог

Социјалниот дијалог е значаен во кое било дадено време, не само за време на криза. Сепак, во овие кризни времиња, може да биде особено делотворен кога е неопходно брзо да се реагира за да се изнајдат честопати тешки решенија. Бипартитните договори помеѓу претставниците на работодавачите и работниците, или трипартитните договори што ја вклучуваат и владата, често може полесно да се постигнат по однос на безбедноста и здравјето при работата (БЗР), отколку по однос на други прашања што потенцијално предизвикуваат поголема поларизација. Советите или комисиите за БЗР често се веќе воспоставени на различни нивоа (национални, регионални, или на ниво на претпријатие); таквите институции можат да обезбедат платформа за излез од карантинот и подготовка за безбедно враќање на работните места.<sup>8</sup>

Министерствата за труд и здравство, заедно со социјалните партнери, во одредени случаи заеднички ги изготвиле

пристапите за прекинување на целосното затворање. Биле одржани консултации за да се разгледаат и договорот конкретни мерки за отворање на бизнисите и за работните места да бидат заштитени од понатамошно ширење или повторно избувнување на корона вирусот. Оваа соработка меѓу чинителите од областа на трудот е од суштинско значење за да осигура дека мерките што се воспоставуваат се прифатливи и поддржани од работодавачите и работниците, и дека ќе бидат делотворно спроведени во пракса. Ваквиот трипартитен дијалог честопати отпочнува на национално ниво што води до усвојување на договорени национални упатства, на кои потоа се надоврзуваат понатамошни консултации и бипартитни или трипартитни договори на регионално или секторско ниво со цел приспособување кон конкретниот контекст. Освен тоа, бипартитниот дијалог понекогаш се одржува и на ниво на претпријатие.

Оваа примена на пристапот на социјален дијалог на повеќе нивоа соодветствува со четвртиот столб на Политиката на МОТ за одговор кон кризата со КОВИД-19, наречен „Потпирање врз социјалниот дијалог за изнаоѓање решенија“.

Столб 1	Столб 2	Столб 3	Столб 4
Стимулирање на економијата и вработеноста	Поддршка за претпријатијата, работните места и приходите	Заштита на работниците на работното место	Потпирање врз социјалниот дијалог за изнаоѓање решенија

Социјалните партнери и поединечно објавиле упатства и придружни документи<sup>9</sup> за да го олеснат безбедното враќање на работното место, во кои се смета дека дијалогот е од суштинско значење.

### 3. 1. Социјалниот дијалог на национално ниво

На национално ниво, некои влади продолжија и понатаму да ги канат социјалните партнери во дискусијата за излез од карантинот и барањата за безбедно враќање на работа. Најчесто, претставниците на јавните здравствени власти и другите стручни лица од областа на здравството, како истражувачите и епидемиолозите, исто така се приклучуваат на овие трипартитни дискусии. Понекогаш дискусиите се одржуваат во рамките на постојните институции на трипартитниот социјален дијалог. Оnamу каде не постојат такви институции, дијалогот се организира ад хок, во контекст на вонредна состојба.

4 FAQ on ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus). ILO, Geneva, 29 May 2020

5 The Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), its accompanying Recommendation (No. 152) and the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113) are the prime standards to create an enabling framework for and to promote institutionalized social dialogue between government and the social partners. In order to assist constituents in implementing these standards, the ILO published a [Guide for National Tripartite Social Dialogue](#).

6 Конвенциите и нивните придружни Препораки (бр. 164 и бр. 197) се дополнети со Упатствата за системите за управување со безбедноста и здравјето при работа (ILO-OSH 2001).

7 Видете ја и публикацијата на МОТ за 'Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' Organizations', која содржи соработка при вонредна состојба како што е пандемијата на Ковид-19.

8 Исто така видете [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic - ILO guidance](#)

9 [Key issues on the return to work](#), ITUC COVID-19 Briefing, May 2020; [Return to work during COVID-19](#). SHRM-IOE Guide, May 2020.

Во неколку случаи, социјалните партнери одржаа внатрешни состаноци пред да одат на средба со владата, со цел да ги утврдат своите соодветни позиции. На трипартидниот состанок, веќе беа подготвени да изложат конкретни предлози по однос на безбедноста и здравјето во фазата на враќање на работа, исто како што постапија по однос на мерките за поддршка во раните фази на кризата. Во некои случаи, беа одржани повеќе последователни состаноци во краток временски период пред да се дојде до согласност за заеднички документ. Успешен исход би било издавање на упатства за БЗР од страна на владата, кои биле подобрени преку предлозите и поддршката на социјалните партнери.

### Поле 1: Германија: САРС-КоВ-2 (SARS-CoV-2) Стандард за безбедност и здравје при работа

На 16-ти април 2020 година, федералното Министерство за труд издаде обврзувачки Упатства за БЗР и предвиденото враќање на работа во услови на КОВИД-19 кои беа изработени во консултација со социјалните партнери (БДА и ДГБ), другите министерства, регионалните влади и федералните здравствени установи (План во 10 точки). Овие Упатства се засноваат на принципот на „она што функционира во посебни времиња бара посебна заштита“. Под водство на Управата за законско осигурување од несреќи, се оформи трипартидна работна група за да ги изготви неопходните прилагодувања специфични за различните сектори и да го надгледува спроведувањето на упатствата. Советите и помошта што ја обезбедуваат главно е насочена кон малите и средни претпријатија, под претпоставка дека поголемите претпријатија ги спроведуваат бараните мерки како одговор на КОВИД-19 преку стручните лица за БЗР што се веќе вработени таму. Мерките за БЗР вклучуваат:

1. средства за хигиена достапни на работното место (дезинфициенс, сапун), редовно чистење (вклучително и на рачките на вратите, ракофатите, алатите за работа);
2. социјално дистанцирање на работното место (2 метра) да се применува секаде, (вклучително и во соблекувалните); на оние места каде ова не може да се осигура, мора да се достапни маски за лице;
3. истакнување на повеќе плакати за да се поттикнува соодветно однесување (хигиена на раце, дистанцирање, лична заштитна опрема, постапка при кивање, итн.);
4. дежурна линија за медицински совети (компаниска или јавна);
5. на никого со повишена телесна температура или друг симптоми на КОВИД-19 не смее да му/и се дозволи влез на работното место;
6. Максимално користење на работа на далечина.

Извор: *Стандард за Безбедност и здравје при работа во однос на САРС-КоВ-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard).*

Федерално министерство за труд и социјална политика 16 април 2020 година

Трипартидниот дијалог се одржува на национално ниво во повеќе други држави. Во Швајцарија, беа одржани два состанока помеѓу Претседателот, неколку министри и чадор-организации на социјалните партнери на почетокот на март, 2020 година, на почетокот на пандемијата. Консултациите продолжија во четири работни групи (за правните, фискални, трудови и секторски аспекти). Консултациите на национално ниво се проширија кон повторното отворање на бизнисите, определување на тајмингот како и на конкретните мерки поврзани со БЗР што требаше да се усвојат, за кои постоеше можност да се разликуваат врз основа на секторот или работното место во прашање.

Владата и социјалните партнери во Италија изработија [заеднички протокол](#) за да ги регулираат мерките за борба и ограничување на ширењето на КОВИД-19 на работните места (на 14 март 2020, ажуриран на 26 април). Протоколот го утврдува социјалното дистанцирање (растојание) како општо правило насекаде низ земјата и на сите настани и ги поттикнува работодавачите и работниците да се консултираат на ниво на претпријатие околу спроведувањето. Исто така се однесува и на слободниот проток на информации околу промените врзани за КОВИД-19, мерките за регулиран влез/излез за вработените и посетителите, како и за заедничките простори (менза, соблекувални итн.), зголемени хигиенски мерки и мерки за дезинфекција (работни алати, приватна хигиена), начини за постапување со работници кои покажуваат симптоми на КОВИД-19. Исто така предвидува територијални комисии составени од органите за здравје и безбедност, како и создавање на внатрешни комисии за КОВИД-19 кои ги вклучуваат претставниците на синдикатите на ниво на претпријатие. Италија исто така објави посебен протокол за градилишта<sup>10</sup>, изготвен заедно со социјалните партнери. Овие трипартидни протоколи стимулираа понатамошни преговори на ниво на претпријатие кои се фокусираат на безбедното враќање на работа.

**Белгија** подготви детален „Општ водич за борба против ширењето на КОВИД-19 на работното место“, кој е резултат на соработката меѓу социјалните партнери во Високиот совет за превенција и заштита на работа, Групата за управување со економскиот ризик, Федералната јавна служба за вработување, труд и социјален дијалог и одделението за политики од Министерството за вработување.<sup>11</sup> Алатката, прилагодлива на различните сектори, содржи повеќе модулари единици за да им овозможи на работниците да се вратат на работа на најбезбеден можен начин. Социјалниот дијалог на ниво на претпријатие е препознаен како клуч за безбедно рестартирање или постепено зголемување на работењето. Во **Јужна Африка**, неколку министерства редовно се состануваат со Извршниот совет на Советот за национален економски развој и работни односи (СНЕРПО) од март 2020 година, а претседателот заседаваше со состанокот на СНЕРПО на 15 мај (виртуелен состанок) за разгледување на стратегиите за излез од карантинот и спроведување безбедно враќање на работа.<sup>12</sup> Потоа, владата презеде повеќе одлуки во врска со работењето базирани на овие дискусии.<sup>13</sup> Се одржаа и понатамошни трипартидни средби за консултација

<sup>10</sup> [Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili](#). ANAEP-Confartigianato Edilizia. 25 March 2020.

<sup>11</sup> За детали видете: [Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COV-ID-19 at work](#). Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue, May 2020.

<sup>12</sup> [Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COV-ID-19 level 3 lockdown](#). South African Government. 15 May 2020.

<sup>13</sup> [Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3](#), 29 May 2020

## Поле 2: Сингапур - Барања за мерки за безбедно управување на работното место

Во Сингапур, трипартитните партнери се договорија и објавија советодавен водич за КОВИД-19 на 9 мај 2020, кој е потоа ажуриран на 1 јуни. Трипартитните партнери (имено Министерството за работна сила (МРС), Националниот конгрес на синдикати (НКС) и Националната федерација на работодавачи на Сингапур (НФРС) ги објавија деталите за „Мерките за безбедно управување“ наложени на работодавците, врз чија основа би им било дозволено да продолжат со работењето. Мерките подразбираат општи барања за општата организација на работното место. Специфичните работни места, како градилиштата, подлежат на дополнителни барања. МРС, Управата за градежништво и градежништво (УГГ) и Ентерпрајз Сингапур (ЕСГ) се обврзуваат дека ќе го засилат спроведувањето и дека ќе преземат мерки против работодавачите што не се придржуваат до мерките, преку, на пример, наредби за запирање со работа и парични казни.

Договорените мерки го вклучуваат следното:

1. Активно да им се овозможува на вработените да работат од дома: да се врши преглед на работните процеси и да се обезбеди потребната ИТ опрема; да се одржуваат виртуелни состаноци; вработените од ранливи групи привремено да се прераспределат на друга улога во компанијата;
2. Штом се продолжи со работа: да се утврди различно време за почеток со работа и пауза (за да се намали можното збирање на вработени во заедничкиот простор како влезовите, излезите, фоајеата и мензите);
3. Да се поделат вработените во просториите на работното место по тимови, при што на секој тим ќе му е доделен одреден ограничен простор, без вкрстено прераспоредување;
4. Носење маски на работното место: целиот персонал во просториите на објектот, вклучително и вработените, посетителите, снабдувачите и изведувачите мора постојано да носат маски. Придржување до добри навики за лична хигиена (на пример, редовно миење раце, воздржување од допирање на лицето).
5. Водење евиденција при влез на целиот персонал (и вработените и посетителите); пристигнување/заминување од посебни влезови/излези;
6. Да се осигура физичко растојание од најмалку 1 метар помеѓу вработените во кој било момент (да се обележат безбедните физички растојанија, да се ограничи бројот на лица што чекаат во ред);
7. Да се зголеми чистењето на просториите на работното место; да се обезбедат средства за чистење и дезинфекција (на пр. течен сапун, дезинфициенси за раце на сите точки на застанување како влезот, рецепцијата, кабините на обезбедувањето, пред лифтовите; течности за дезинфекција, хартиени крпи и бришачи во просториите за состаноци и другите заеднички простории);
8. Работодавците мора да се осигураат дека горенаведените мерки се воспоставени, пренесени и објаснети на вработените пред да се продолжи со работа; треба да се постават знаци што ќе ги потсетуваат вработените и посетителите да се придржуваат до сите мерки, додека компаниите со оформени синдикати треба да ги ангажираат своите синдикати во ваквите аранжмани. Вработените мора да се придржуваат до мерките.

Извор: [Requirements for Safe Management Measures at the Workplace](#). Ministry of Manpower of Singapore. Изгледено на 9 мај 2020 година, ажурирано на 1 јуни 2020 година.

околу пристапот кон конкретни сектори, а беше охрабрен и билатерален дијалог на ниво на претпријатие со цел да се изготват дополнителните мерки.

Во **Кенија**, социјалните партнери и владата склучија трипартитен договор во април 2020 година, врз основа на трипартитниот тим за брза реакција, со кој се обврзаа да се придржуваат и да ги применуваат прописите за БЗР, да обезбедат ЛЗО и преговорите да ги фокусираат на прилагодување или продолжување на постојните колективни договори.<sup>14</sup>

**Кина** усвои трипартитен пристап во спроведувањето на повикот на владата за унапредување на спречувањето и контролата врз епидемијата. Министерството за човечки ресурси и социјална безбедност, Кинеската федерација на синдикати, Конфедерацијата на претпријатија на Кина/Здружението на претприемачи на Кина и Кинеската федерација за индустрија и трговија издаде заедничко [Известување за спроведување колективна консултација како одговор кон влијанието на епидемијата](#). Во известувањето се нагласува дека колективните консултации треба да играат важна улога вомагањето на претпријатијата да продолжат со работа и производство и во одржувањето на стабилноста на работните односи. Ги охрабрува ваквите консултации на сите нивоа (провинциски, општински, на ниво на федерации на претпријатија итн.).

На **Филипините**, Министерството за труд и вработување (МТВ) свика виртуелни трипартитни состаноци за да се разгледаат здравствените, социјалните и економските влијанија на КОВИД-19 врз работниците и бизнисите воопшто, како и во конкретните индустрии. Од овие состаноци произлегоа неколку трипартитни одлуки, на пример, за зголемување на средствата издвоени за одговор кон КОВИД-19, и за правото на задржување на работното место, и издавање на привремени упатства од Министерството за труд и вработување и Министерството за трговија и индустрија за БЗР на работно место.

Овие примери покажуваат дека суштинската интеракција со социјалните партнери има потенцијал да ги обликува владините одлуки во однос на формата и спроведувањето на мерките за БЗР потребни за безбедно враќање на работа. Таквиот ангажман помага да се осигура посветеноста на социјалните партнери кон промовирање на целосно спроведување на овие одлуки, секој меѓу своето членство.

<sup>14</sup> Memorandum of Understanding between the tripartite social partners

– Ministry of Labour and Social Protection, Central Organization of Trade Unions (COTU), and Federation of Kenya Employers (FKE), signed on 30th April 2020.



### 3. 1. Социјалниот дијалог на национално ниво

Во неколку земји, трипартичните или бипартичните договори за КОВИД-19 постигнати на национално ниво поттикнале понатамошни договори на регионално ниво што го одразуваат локалниот контекст. Регионалните прилагодувања може да ја земат предвид локалната стапка на инфекција со КОВИД-19, која би влијаела врз карантинот и мерките за враќање на работа.

#### Поле 3: Швајцарија – Јавен повик во градежниот сектор на Солотурн

Во кантонот Солотурн, социјалните партнери и локалното Министерство за економија редовно се среќаваат во „Економија на дијалог“. По неколкуте поединечни жалби што дошле од градежниот сектор по враќањето на работа, тие продискутирале и заеднички отвориле Јавен повик (24 март) за „итно да ги потсетат сите во градежниот сектор да ги следат и спроведуваат Препораките на владата и здравствените служби во врска со спречувањето на КОВИД-19 чие непочитување би довело до затворање на градилиштата“. Наведени биле конкретни мерки што треба да се следат заедно со претходно објавениот список со барања за градилиштата.

Нагласени разлики постојат и меѓу различните сектори. Одредени стандарди на МОТ, специфични за економскиот сектор, се важни во контекстот на КОВИД-19. Како и глобалните стандарди што беа претходно споменати, овие стандарди се однесуваат на потребата од социјален дијалог при разгледувањето на различните прашањата.<sup>15</sup> Некои сектори се прогласени за суштински (како здравството, производството и преработката на храна и некои гранки на локалниот транспорт) и за нив не беше возможно да се затворат, додека на другите им беше пропишано привремено затворање со цел да се ограничи ширењето на вирусот. Понекогаш владите ги носеа таквите одлуки по извршени консултации со социјалните партнери.

Важно е да се потсетиме дека не постои еден модел што одговара на сите кога станува збор за социјалниот дијалог. Правилниот пристап зависи од конкретниот контекст, а понекогаш се потребни иновативни решенија за да се постигне најдобар исход. Некои примери на социјален дијалог на ниво на сектор се опишани подолу

#### Поле 4: Соединетите Американски Држави – Договори во автомобилската индустрија

Синдикатот на здружените авторботници (СЗА) на ИндастриОЛ постигна договор со Џенерал Моторс, Фиат Крајслер и Форд Мотор за повторно отворање на работните места. СЗА преговараше за да се осигура дека се преземаат засилени безбедносни мерки во секој објект согласно упатствата за работодавачи од Центрите за контрола и спречување на болести. Договорот детално ги наведува неопходните мерки на претпазливост, вклучително и работата во смени (со различно почетно време), редовното миене раце, социјалното дистанцирање, мерењето температура носењето маска, итн.

*Извор: Преговори околу враќањето на работа ([Negotiating the return to work](#)). Најџис во ИндиасџриОЛ (IndustriALL) јуни 2020 година.*

#### Поле 5: Белгија – Договор во градежниот сектор

Во Белгија, по еден месец преговори, социјалните партнери во градежната индустрија се согласиле да продолжат да работат на градилиштата истовремено почитувајќи ги правилата за социјално дистанцирање во највисок можен степен. Освен тоа, биле изготвени специјални аранжмани за работниците кои се од ризични групи или кои требало да работат во објекти каде биле откриени случаи на вирусот Корона. Објавен бил и дополнителен протокол за периодот што следел по воведувањето на карантин на национално ниво. Ова дошло како надополнување на деталниот општ водич за безбедно враќање на работа, изготвен на трипартитно национално ниво и спомнат погоре во текстот.

*Извор: [Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied. PlanetLabour, 20 April 2020; Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work. Федерална јавна служба за вработување, шпруд и социјален дијалог, мај 2020 година.](#)*

Беа склучени и други секторски договори кои содржеа специфични одредби за ЗБР во различните сектори, вклучително и во здравствениот сектор, каде работниците од првата линија на фронтот продолжија со работа за целото времетраење на пандемијата (на пр. во Германија, Италија, Норвешка, Република Кореја, [Сенегал](#), Швајцарија и [Тунис](#)).

<sup>15</sup> Секторските стандарди што се однесуваат на или вклучуваат БЗР се: [Hygiene \(Commerce and Offices\) Convention, 1964 \(No. 120\)](#), [the Nursing Personnel Convention, 1977 \(No. 149\)](#), [the Safety and Health in Construction Convention, 1988 \(No. 167\)](#), [the Safety and Health in Mines Convention, 1995 \(No. 176\)](#), [the Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 \(No. 184\)](#), and [the Maritime Labour Convention, 2006, \(MLC, 2006\)](#).

### 3.3. Социјалниот дијалог на ниво на работно место

Промотивната рамка на Конвенцијата за безбедност и здравје при работа на МОТ, 2006 (бр. 187) утврдува дека аранжманите за унапредување на соработката претставуваат суштински елемент на мерките за превенција на работното место. Истражувањата убедливо покажуваат дека присуството на синдикатите и користењето на социјалниот дијалог при решавање на проблемите со БЗР на работното место се поврзуваат со намалување на повредите и незгодите при работа.<sup>16</sup> Соработката околу прашањата поврзани со БЗР на ниво на претпријатие често се одвива преку Комисии за БЗР на работното место. Во врска со ова, во Препораката бр. 197<sup>17</sup> се вели дека формирањето на вакви комисии помага да се промовира културата на превенција во однос на безбедноста и здравјето. Во некои земји, формирана е мрежа на претставници на работниците за БЗР за помали претпријатија<sup>18</sup>, која е конкретно насочена кон оние мали претпријатија без комисии за БЗР, а постојат и други механизми за да се обезбеди пренос на информациите за БЗР и обука на работниците.<sup>19</sup> Ваквите механизми може да послужат како важен двигател кој води кон безбедно враќање на работа.

Фазата на враќање на работа им дава скапоцена можност на социјалните партнери да ја зајакнат соработката и взаемната доверба на ниво на претпријатие, особено во контекстот на следење на состојбата по договорите на национално или секторско ниво. Постојат неколку примери за успешен бипартитен социјален дијалог на ниво на претпријатие при договорарање за конкретни мерки за БЗР во услови на КОВИД-19, прилагодени на специфичниот контекст.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> Европска агенција за безбедност и здравје при работа: „Застапеноста на работниците и консултациите за здравјето и безбедноста: Анализа на наодите од Европската анкета на претпријатијата околу новите ризици и ризиците во подем (Луксембург, 2012 година). Исто така видете го документот на МОТ „Постојана дискусија во рамките на Декларацијата за социјална правда за праведна глобализација во социјалниот дијалог на МОТ, 2013 година, став 127

<sup>17</sup> [Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 \(No. 197\)](#)

<sup>18</sup> На пр. Јужна Африка има претставници надлежни за безбедност, за повеќе детали видете: [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.

<sup>19</sup> Неколку земји во Латинска Америка спроведоа Систем за интегрирано мерење и унапредување на продуктивноста (СИМАПРО), програма на МОТ базирана на социјален дијалог, која подразбира подобрена комуникација, соработка и обука на работниците во МСП, на пример во Мексико, Чиле, Куба, Доминиканската Република; видете: [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), Меѓународна конференција на трудот, 2016 сесија, 2017 година, став 200.

<sup>20</sup> За повеќе информации околу бипартитниот социјален дијалог општо во услови на КОВИД-19 видете: [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.

#### Поле 6: Германија – Дајмлер АГ

Производителот на автомобили Дајмлер АГ продолжи со производство по четири недели застој во голем дел од компанијата. Околу 80% од 170 000-те вработени во Германија биле на работни договори на определено време (Курзарбејт). Пред да продолжат со работа, раководството и работните совети заеднички изработиле список на специфични здравствени и безбедносни барања за секое работно место. Тој список исто така бил консултиран во текот на трипартитни консултации со федералната влада за упатствата за БЗР (видете го полето 1). Со цел да се ограничи директниот контакт меѓу работниците, тие постепено се враќале на работа, почнувајќи со само неколку одделенија, или со само една или две смени во некои фабрички погони; работата во смена се одвивала со одложен почеток и крај (што довело до намален контакт при влез и во соблекувалните), а работата од далечина е продолжена секаде каде што тоа е можно.

Извор: *Autobauer werfen Werke wieder an. boerse.ard. de 20 април 2020 година.*

#### Поле 7: Шпанија - Телефоника

Групацијата Телефоника потпиша договор со глобалниот синдикат УНИ-ИКТС<sup>1</sup> за да го подготви повторното воспоставување на работните активности секаде низ светот. Договорот утврдил заеднички протокол за над 112.000 работници распоредени низ десетина земји во Европа и Латинска Америка.

Протоколот вклучува низа мерки веќе договорени во Шпанија, како што се обезбедување на ЛЗО во сите работни центри и обука за нивно правилно користење, минимизирање на времето поминато во центрите за работа, ограничување на бројот на лица присутни во центрите за работа, лифтовите и скалите за состаноци според правилата за социјално дистанцирање, зголемување на чистењето и дезинфекцијата на сите работни простории, бањите и заедничките простории, како и поголема флексибилност на работното време.

Извор: [Telefónica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO. Телефоника, Магрид, 12 мај 2020 година.](#)

<sup>1</sup> УНИ-ИКТС е глобалниот синдикат за информации, комуникации, информациска технологија и секторот за деловни услуги (ИКТС), кој е претставник на 330 синдикати и над 3 милиони работници.

**Поле 8: Панама – Специјални комисији за Ковид-19**

Министерството за труд подготви протокол за безбедност и здравје во спречувањето на КОВИД-19, врз основа на упатствата утврдени од Министерството за здравство.

Протоколот е договорен со организациите на работниците и работодавачите. Од компаниите се бара да формираат посебни комисији за здравје и хигиена за превенција и грижа за КОВИД-19, составени од по најмалку 2 до 6 претставници и на работниците и на раководството, во зависност од големината на компанијата. Доколку во компанијата постои синдикално претставништво, тоа мора да учествува во комисијата.

Комисиите ќе функционираат во текот на времетраењето на пандемијата, како што ќе прогласи Светската здравствена организација и потврди Министерството за здравство. Овие комисији се формираат исклучиво за справување со КОВИД-19 во рамките на компанијата и редовно ќе се состануваат за да дискутираат околу мерки што треба да се преземат, да го следат напредокот во спроведувањето на протоколот и да водат сметка за здравјето на работниците.

*Извор: 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.*

Новиот коронавирус САРС-КоВ-2 е биолошка опасност која треба да се решава, како и секој друг здравствен ризик на работното место, преку социјален дијалог.

Управувањето со безбедното враќање на луѓето на работа во контекст на КОВИД-19 создаде досега невидени предизвици за владите, за работодавачите и за работниците насекаде. Всушност, од апсолутно критично значење е да се осигура дека враќањето на работа е безбедно за да се влее доверба кај работната сила и да се овозможи деловното работење да продолжи на продуктивен и одржлив начин.

Согласно на тоа, неопходно е социјалниот дијалог да добие централна улога во изготвувањето и спроведувањето на политиките и мерките за БЗР при враќање на работа. Искуствата ширум светот ни покажуваат дека оваа потреба ја препознале многу земји, индустрии и претпријатија, но тоа во никој случај не значи дека е насекаде така. Таквиот недостаток на суштински социјален дијалог ја поткопува делотворноста на самите мерки на среден и долг рок. Оттука, важно е чинителите во засегнатите земји да се потпрат на социјалниот дијалог доколку сакаат да управуваат со враќањето на работа на поодржлив начин.

Сепак, воочени се добри практики во користењето на социјалниот дијалог при изготвување мерки за враќање на работа на различни нивоа - национално, регионално, секторско и на ниво на претпријатие.

Социјалниот дијалог е неопходен на сите овие различни нивоа, кои често се испреплетуваат и зајакнуваат едни со други. Кога станува збор за политиките за БЗР при враќање на работа, потребно е вклучување на социјалните партнери во донесувањето одлуки заедно со владите уште од самиот почеток. Освен тоа, на ниво на сектори и претпријатија, претставниците на работодавачите треба да се консултираат со претставниците на работниците уште од најраните фази на планирањето на безбедно продолжување со работа.

Не постои единствено решение или модел што треба да се следи кога станува збор за управување со враќањето на работа; развојот на состојбата со пандемијата, како и различните национални контексти, бараат иновативни и флексибилни пристапи, како кон социјалниот дијалог, така и кон различните мерки за БЗР што треба да се преземат, кои ќе се најдобро приспособени на конкретните околности, и кои ќе може да се прилагодат во зависност од тоа како понатаму ќе се одвива состојбата.

**Детали за контакт**

Governance and Tripartism Department  
DIALOGUE and LABADMIN/OSH  
International Labour Organization  
Route des Morillons 4 CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

T: +41 (0) 22 799 7073  
E: governance@ilo.org