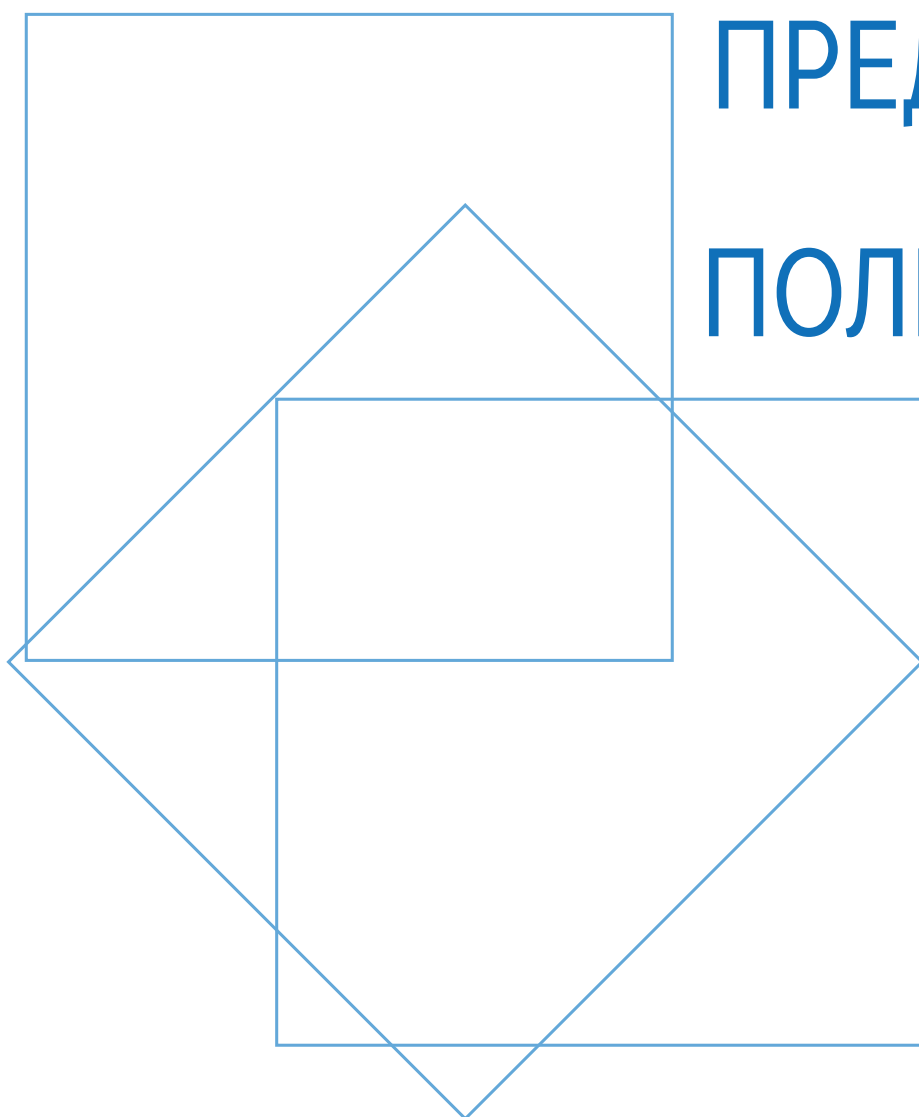


ПРЕДЛОЗИ НА ПОЛИТИКИ







2020 година



Проект: **“Обезбедување усогласеност со европските стандарди за добри практики за безбедност и здравје при работа за работодавачите и работниците”**

Автор:

Благоја Ралповски

Издавач:

Македонско здружение за заштита при работа (МЗЗПР)

Тираж 50 примероци

Содржина

Вовед.....	7
Меѓународно нормативно уредување на безбедноста и здравјето при работа	9
Главни европски прописи од областа на безбедност и здравје при работа.....	9
1. Закон	11
2. Стратегија за безбедност и здравје при работа	11
COVID – 19	13
Одговори на синдикатите во време на КОВИД-19.....	15
Заклучоци (време на пандемија од Covid – 19)	16
3. Недостатоци на полето на безбедност и здравје при работа.....	16
4. Препораки	17

Кратенки:

БЗР	-	Безбедност и здравје при работа
ОРМ	-	Организација на работодавачи на Македонија
МТСП	-	Министерство за труд и социјална политика
ДИТ	-	Државен инспекторат за труд
ИМТ	-	Институт за медицина на трудот на Република Северна Македонија
МЗМТ	-	Македонско здружение за медицина на трудот
МЗЗПР	-	Македонско здружение за заштита при работа, Скопје
МОТ	-	Меѓународна организација на трудот
ЕУ	-	Европска унија
EU-OSHA	-	Европска агенција за БЗР (European Agency for Safety and Health Work), Билбао, Шпанија
ИПА (IPA)	-	Инструмент на ЕУ за претпристапна помош EU Instrument for Pre-Accession Assistance)

Вовед

Со напредокот на технолошкиот развој во светот се менува и пристапот кон безбедноста и здравјето при работа на вработените при појавата на повреди, несреќи и професионални болести поврзани со работата. Овој пристап значително го поддржува националната, како и новата легислатива на ЕУ.

Безбедноста и здравјето при работа на вработените претставува еден од осумте меѓународни стандарди на трудот. Како основно човеково право, претставува и основен елемент кој ја опфаќа и социјалната и здравствената димензија на принципот за одржлив развој. Заедно со работната способност и благосостојба на индивидуата, тоа е клучниот елемент за севкупен социо-економски развој на секоја земја.

Безбедноста и здравјето при работа е интердисциплинарен концепт за обезбедување добросостојба на луѓето кои се вклучени во процесот на работата. Истовремено, таа овозможува и заштита на работодавачите од непредвидени и неконтролирани економски и материјални загуби кои произлегуваат од штетните настани од неприменување на мерките за безбедност и здравје при работа.

Кон дефиницијата на МОТ од 1950 година, но воедно и со најновата ревизија од 1995 година, безбедноста и здравјето при работа цели кон унапредување и одржување на највисоко ниво на физичка, ментална и социјална добросостојба на вработените од сите професии. Оттука, безбедноста и здравјето при работа се стреми кон целосна заштита на здравјето на работникот од непосредните работните услови и зачувување на неговиот интегритет во работната средина, приспособувајќи ја на неговите физички и психички можности.

Економската и социјалната рамка на Република Македонија, како земја-кандидат за членка во Европската унија (ЕУ), бара осовременување и континуиран развој на системот на безбедност и здравје при работа, како и негово прилагодување кон актуелните социоекономски трендови на општествениот прогрес во државата.

Целта на стратешките документи кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа е да обезбедат континуиран развој на националниот систем на безбедност и здравје при работа и вклучување на сите релевантни фактори во државата, што ќе допринесе за намалување на повредите на работа и професионалните заболувања и ќе има и позитивно влијание врз економскиот раст и развој и создавањето на нови работни места.

Националните приоритети/цели се следните:

1. Отворена и ефикасна законска рамка (Јакнење на националната политика за здравје и безбедност на работа);
2. Административни капацитети и човечки ресурси (Унапредување и развој на административните капацитети и човековите ресурси во областа на безбедност и здравје при работа);
3. Образование во системите за БЗР (Развој на програмите за тренинг и едукација од областа на здравје и безбедност при работа);
4. Совет за безбедност и здравје при работа (Зајакнување на улогата на Советот за БЗР);

5. Здравствена заштита на работниците (Развој на системот, службите и услугите од медицината на трудот во рамките на националниот здравствен систем);
6. Истражување и развој (Одредување на приоритети за истражување и развој – нови и зголемени ризици);
7. Култура на превенција и промоција на здравјето на работниците (Превенција и промоција на здравјето на работниците);
8. Превенција на професионални болести, болести во врска со работата и повреди при работа (Следење и откривање на професионалните болести и превенција и намалување на бројот на повреди при работа);
9. Индикатори и информатички систем во БЗР (Унапредување и јакнење на информативните системи во областа на здравје и безбедност на работа);
10. Меѓународна соработка во областа на БЗР (Меѓународна соработка во областа на здравје и безбедност при работа).

Меѓународно нормативно уредување на безбедноста и здравјето при работа

Организацијата на Обединетите Нации, Меѓународната организација на трудот и Европската Унија посветуваат посебно внимание на безбедноста и здравјето при работа, донесувајќи повеќе меѓународни прописи, како што се: повелби, конвенции, препораки, декларации и сл. Овие меѓународно-правни инструменти преставуваат широка правна рамка во ова област.

Во Преамбулата на Уставот на МОТ, меѓу другото, уредени се и условите за работа на вработените

“лошиите услови на работата донесуваат неправа на голем број на луѓе, бега и сиромаштија, што како последица го има големото незадоволство кое го загрозува светскиот мир и хармонија”.^[1]

Овие цели се уредени и со Филадельфската декларација од 10 јуни 1944 година, во која е наведено следното:

“посиштување на соодветна заштита на живото и здравјето на вработените од сите занимања” ^[2], **Универзалната декларација на ООН за човекови права усвоена со Резолуцијата 217А на 10 декември 1948 година, истото така, потпишува дека секој работник има право на “праведни и задоволителни услови за работа и заштита од невработеност.”** ^[3] **Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН ги обврзува државите да “обезбедат права на секој да ужива поволни услови за работа, кои обезбедуваат, безбедност и хигиенски услови на работа”.** ^[4]

Меѓународната конвенција бр. 155 на МОТ за безбедност и здравје при работа од 1981 година, според членот 4 од Конвенцијата, секоја членка, тргнувајќи од националните услови и практики, а во консултација со најголем дел од претставниците на организациите на работодавачите и работниците (репрезентативните), треба да формулира, имплементира и периодично да ревидира кохерентна национална политика за безбедност и здравје.^[5] Главна цел на таквата политика треба да биде заштитата од несреќи и повреди на здравјето чие што настанување е поврзано со работното место, преку смалување на ризиците поврзани со работното опкружување во разумни граници.^[6]

Главни европски прописи од областа на безбедност и здравје при работа

Безбедноста и здравјето при работа, како еден од меѓународните стандарди на трудот, освен што има свое значајно место во меѓународно-правните инструменти на ООН, свое место има обезбедено и во актите на сите поважни регионални организации, особено во Европската Унија (ЕУ).

Како поважни акти на ЕУ, кои се значајни за безбедноста и здравјето при работа, се Единствениот Европски Акт (ЕЕА) од 1986 и Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 година.

Во Договорот за основање на Европската унија, во поглавјето XI, Глава 1, кои се

1 Др. Б. Букуљаш и м-р. Адријана Билиц, Меѓународно радно право со посебним освртом на МОТ, Сплит, 2006 стр. 29.

2 Филадельфска декларација, Глава 3, ст. г.

3 Види член 23 став 1 од Универзалната декларација за правата на човекот на ООН.

4 Види член 7 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН.

5 Чл. 4 ст. 1 од Конвенцијата бр.155 на МОТ која се однесува на безбедноста и здравјето на работниците

6 Ибид. чл. 4 ст. 2.

однесуваат на одредби за социјални прашања, стои дека Заедницата и државите членки имаат за цел, меѓу другото и подобрување на условите за работа^[7], односно “подобрување на работната средина, заради заштита на безбедноста и здравјето на вработените”.^[8]

Во членот 118А од ЕЕА наведено е “Државите-членки се обврзуваат да го промовираат подобрувањето особено во доменот на работната средина, заштитата и безбедноста и здравјето на работниците и си поставуваат за цел хармонизација и прогрес на постојните услови во овој домен”.

Европската социјална повелба од 1961 година усвоена од страна на Советот на Европа, како цел на својата политика е да ги “остварува и принципот дека сите вработени имаат право на безбедни и здрави работни услови со цел обезбедување на ефикасно остварување на правото на безбедни и здрави услови за работа”.

Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците, од 9 декември 1989 година, посветува значајно место на безбедноста и здравјето на вработените при работа во работните средини. Во членот 19 од Повелбата стои да се преземат “адекватни мерки за заштита”, особено за вклучување на работниците во информирање и консултирање во поглед на тековните ризици и преземените мерки за нивно надминување или смалување.

Еден од главните прописи на Европското законодавство е Рамковната Директивата за Безбедност и Здравје при Работа бр. 89/391 од 16.06.1989 година која ги уредува општите принципи кои продуцираат низа други препораки од оваа сфера. Оваа рамковна Директива има за цел да ги даде насоките за остварување на безбедноста и здравјето на работниците. Ова го прави преку утврдување на општите принципи за превенција на несреќи и болести поврзани со работното место, систематизирани во две насоки и тоа:

1. Активности против ризиците

- евалуација,
- превенција,
- елиминација,
- супституција
- адаптација кон техничката еволуција, како и

2. Општите обврски на работодавачите и работниците во однос на безбедноста и здравјето на работното место.

Со оглед на тоа што работниците, имаат еднакво важна и одговорна улога во обезбедувањето на здрави и безбедни услови за работа како и работодавачите, тие се залага за уредување на прецизна, конкретна и активна улога на претседателот на синдикалната организација и претставникот на вработените за безбедност и здравје во компаниите. Целосното остварување на правата од аспект на обезбедување на здрави и безбедни услови за работа зависи од унапредување на колективното договарање, пред сè во компаниите. Сепак мал е бројот на колективни договори на ниво на работодавач или колективни договори на ниво на гранка/дејност кои ги регулираат овие прашања. Имајќи го тоа во предвид, цел на синдикатот во наредниот период ќе биде да се унапреди колективното договарање во овој правец, односно прашањата за безбедност и здравје при работа да бидат опфатени и регулирани со колективните договори.

7 Види чл. 136 и 137 од Договорот за основање на Европската заедница

8 Ибид.

1. Закон

Иако навидум применлив, но и во реалноста имплементиран во различни области, во ова desktop истражување посочуваме на некои проблеми, можни измени, идни чекори и слични политики од областа на безбедноста и здравјето при работа.

Предлагаме измени во Законот за безбедност и здравје при работа, и тоа во делот на вклученост на трети страни, односно трипартитниот принцип. Имено, според истражувањата работодавачите само *de jure* постојат како дел од овој принцип, но *de facto* не се доволно вклучени во целиот процес. Потребно е поактивно вклучување на работниците преку синдикатите, односно синдикалните претставници, и тоа со цел унапредување на здравите и безбедни услови за работа во компаниите, институциите и сите останати претпријатија. Оваа измена е во насока на активно учество на синдикалниот претставник во креирањето на безбедни услови за работа, како и заштита на вработените и добивање на здраи работни средини.

Иако во минатото беше направена измена на Законот за безбедноста и здравјето при работа од овој тип, во пракса овие измени се немаат покажано во очекуваната насока. Исто така, потребно е дефинирање на претставникот од синдикалната организација во смисла на неговото поминато образование, професионалност и искуство од областа на безбедност и здравје при работа, кои беа споменати во претходниот документ за идни чекори од оваа област.

Од досегашните истражувања и имплементација на мерките за безбедност и здравје на работно место, воочени се потешкотии при егзактното регулирање на прашањето за безбедност и здравје при работа во рудниците, како и работата во рудниците во случај на практична работа за студенти и ученици при практична настава. Потребно е регулирање на оваа материја, најпрво заради обука на студентите и учениците, со цел нивна заштита уште пред започнување со работниот однос, а понатаму и за обезбедување на работодавачот со својата обврска на безбедноста при извршувањето на практичната работа. Овој предлог се надоврзува на останатите предлози, односно следните чекори во образованието, така што обучените и образованите работници, по завршувањето на практичната работа и образовањето, ќе можат безбедно да се вклучат во работниот процес во рудниците.

Покрај овие мерки, Јуридика нема да остане должна да ја спомене моменталната ситуација со вирусот Ковид – 19, кога го изработуваме ова кратко desktop истражување. Иако пандемијата поминува, и се надеваме дека ваквата состојба нема да се повтори, мораме да бидеме спремни со законска регулатива за вакви и слични ситуации, кои сме сведоци дека најмногу ги погоди вработените, како и оние вработени кои се изложени на ризик од вирусот. Мерките за контрола на ризиците е неопходно да се прилагодат на работниците на специфичните работни места, во насока на нивна заштита. Односно, она што го предлагаме е изработување на предлог измени во насока на определување посебни мерки за безбедност и заштита на вработените во време на здравствена пандемија, како и посебни мерки и одредби во вонредна состојба. Особено е овде важно сите работодаачи да ги преземаат сите неопходни мерки за заштита на здравјето на работените на работните места, како и превенција од пренесување на заразата, посебно во услови на пик на пандемија, но и во услови кога се очекува постепено да се релаксираат мерките и забраните донесени од Владата и надлежните органи за заштита и превенција од корона вирусот или друг вирус и негова пандемија, и повторното отпочнување на деловните активности и процеси.

2. Стратегија за безбедност и здравје при работа

Покрај изминатите стратегии и стратешки документи од областа на безбедност и здравје при работа, актуелната стратегија за безбедност и здравје при работа, со себе носи голема важност затоа што се темели на една цел, а тоа е унапредувањето на здравјето на работниците,

што е едно од основните човекови права, и пред се предуслов за успешна работа и поголема продуктивност при работата.

Во оваа Стратегија за безбедност и здравје при работа, јасно се потенцирани насоките за развој и безбедност при работа, како обврска која што е содржана во многубројни конвенции на Меѓународната организација на трудот – МОТ.

Генерално, потенцираме дека оваа Стратегија е голем исчекор кон вистинската безбедност и здравје при работа, но секогаш постои простор за подобрување, затоа во прилог даваме кратка анализа, како и предлог политики за понатамошни чекори, стратегии или акциони планови.

Стратегијата е важен документ од страна на трипартитниот принцип, односно потребно е да биде почитувана, а дотолку повеќе и е корисна за работниците и работодавачите. Стратегијата се стреми кон тоа да обезбеди вистинска заштита на работничките права преку изграден систем за безбедност и здравје при работа. Она што овде е потребно е да биде во согласност со европското законодавство, се со цел да се обезбедат пред се побезбедни работни места, а потоа и подобри услови за вработените на нивните работни места. Ова е можно да се постигне, доколку во иднина секој работодавач е свесен за своите обврски и притоа ги почитува прописите од областа на безбедност и здравје при работа, и доколку континуирано се следи здравјето и работата на вработените, безбедноста со која што тие се здобиваат на своите работни места, особено за работните места со зголемена опасност и зголемен ризик.

Нешто што и понатаму е потребно е осовременување на македонското законодавство од областа на безбедност и здравје при работа, кои што имплементирани во Стратегијата ќе бидат уште еден чекор кон осовременување и континуиран развој на системот на безбедност и здравје при работа, како и на неговото задолжително прилагодување кон европските норми што се содржани во повеќе директиви и договори.

Во оваа Стратегија прикажан е и планот за делување во областа на безбедноста и здравјето при работа, и тоа преку интер – секторски активности, кои се координирани од Министерството за труд и социјална политика, во соработка со Државниот инспекторат за труд. Социјалниот дијалог е нешто што треба да се негува и во пракса, а не само на хартија, па овде се надоврзуваме на нашето инстистирање на вистинско учество на „најслабата страна“ од овој дијалог, а тоа се вработените. Овде не исклучуваме дека се потребни и другите страни затоа што последиците од повредата на вработените на работно место, повеќе или помалку ги сносат сите.

Составен дел од оваа Стратегија за безбедност и здравје при работа е Акцискиот план 2020 година, во кој што се утврдени цели, повеќе конкретни мерки и активности, временска рамка на реализација, одговорни институции за имплементација, како и многу важно, индикатори за следење на состојбата, и исполнувањето на мерките.

Воведувањето на регистар на професии е една од клучните опции кои мора да се случат, за да добиеме рамка за успешен систем на безбедност и здравје при работа. Ова значи, професии кои што се изложени на определен поголем или помал ризик, а при тоа не можат и не смеат да потпаднаат под генералните мерки за заштита на работните места. За овие професии е потребно специфични мерки, кои што се однесуваат само за таа професија, или пак слична на неа.

COVID – 19

Светот на работата е длабоко погоден од глобалната пандемија од COVID-19. Владите, на светско ниво имаат започнато програми за фискален стимул од невиден обем со цел поддршка на приходите и работните места, како и спречување на целосен колапс на економијата.

Ефективен социјален дијалог и соработка помеѓу владите, организациите на работодавачи и организациите на работниците се покажаа како неопходни за дизајнирање и спроведување на соодветни стратегии и политики за решавање на негативното влијание на COVID-19 криза и за градење на инклузивни општества. Глобална анализа на трендовите, за улогата на трговијата, според синдикатите во време на пандемија од COVID-19, најмногу најпрво откриваат најмногу погодени категории работници, најмногу работници ситуации и секторите ранливи ситуации и секторите најмногу погодени пандемијата КОВИД-19, како што ја видаа синдикатите. Тоа потоа дава резиме на одговорите на синдикатите на кризата КОВИД-19 и постигнатиот напредок преку трипартитен или двопартичен социјален дијалог или преку билатерални интеракции со владите во 133 земји, вклучително и една територија, за време на периодот опфаќајќи се од март до август 2020 година. Документот продолжува да открива дали се согласиле синдикатите, економските и социјалните мерки спроведени од нивните влади, и дали работниците и трговијата беа повредени правата на синдикатите. На крај, дава насоки за тоа како синдикатите можат да ја зајакнат еластичноста и помагаат да се изгради „подобро нормално“.

Засновани се наодите од глобалната анализа на трендовите за анализите на регионалните трендови на одговорите на синдикатите на КОВИД-19. Тие ги рефлектираат информациите обезбедени од националните синдикати во канцелариите на МОТ, информации достапни во МОТ, информативен центар КОВИД-19, како и информации од други извори како што се национални и меѓународни синдикални организации.

Глобалната анализа на трендовите за улогата на синдикатите во време на COVID-19 најпрво ги открива најпогодените категории на работници, работниците во најранливите ситуации и сектори кои се најмногу погодени од КОВИД-19 пандемијата, од гледиште на синдикатите. Потоа, се обезбедува резиме на одговорите на синдикатите на КОВИД-19 кризата и напредокот постигнат преку трипартитен или бипартитен социјален дијалог или преку билатерални интеракции со владите во 133 земји за време на периодот од март до август.

Пандемијата предизвикана од болеста/вирусот Ковид-19 исфрли на површина многу слабости во однос на законските прописи, но и имплементацијата во однос на обврските од Законот за безбедност и здравје при работа. Пред појавувањето на оваа болест/вирус важноста од постоењето на ваков закон не претставуваше приоритет за никој од нас, ниту за работниците ниту за синдикалните претставници, ниту за надлежните, па затоа сега се доведуваме до ситуација во која огромен број на луѓе не се запознаени како со своите права за заштита на здравјето на работното место, така и со можностите кои им следуваат во случај на нивно нарушување. Синдикатите во минатото многу често ги занемаруваа правата и обврските кои што ги имаа во делот на безбедноста и здравјето при работа во однос на сигурноста на работното место, платата која ја зимаат, па затоа сега во екот на пандемијата се соочуваат со голем недостиг на знаења, а со тоа и побарувања од работодавците за имплементација на Законот во целост. Со ова се доведуваме во ситуација хаотично да делуваме не знаејќи правилно да се соочиме со призивот со што би се подобрила здравствената состојба, а воедно и заштитата на работното место би била на повисоко ниво во однос на тој момент во кој што се наоѓаме сега. Од пристигнувањето на оваа болест/вирус во нашата земја и во нашите животи се повеќе се поставува прашањето кој е виновен за ваквата состојба, но никако не се поставуваат прашањата што можевме да сториме претходно и што можеме да сториме сега. Предизвиците со кои што се соочуваме сега на работното место, на кое што во секој момент не демне болеста, (враќањето на работа на работниците кои биле позитивни на вирусот, враќањето на

работниците кои користеле ослободување од работно место согласно уредбите на Владата на РМ), не доведуваат во ситуација каде сите збунувачки гледаме во процесите, со незнаење што да се превземе и со голем страв за преостанатата иднина. Од една страна Синдикатите во немоќ и во паника се обидуваат да сторат нешто повеќе, а од друга страна во целост несигурни сите во себе, со страв од се поголемиот број позитивни работници и со недоволно прецизно и стручно изработени Уредби за заштита на нашето здравје, несвени дека сме зачекориле по погрешен пат по кој полека но сигурно тонеме. Анализите во конкретниот случај кои што во минатото не постоеле се една од главните причини за ваквата состојба. Стратегијата која што исто така ја немаме е една од главните алки во која што ние сите треба да си помогнеме самите на себе. Дојдено е до ситуација да на површина излезат сите непочитувања на одредбите на Законот за безбедност и здравје при работа (особено што многу работодавачи и институции го применуваат само формално), преку што доаѓаме и до сознание за неедуцираноста на работниците особено на синдикалните претставници, како и на надлежните инспекторати во делот на безбедноста и заштитата на работното место. Ваквата неедуцираност, неангажираност како и непочитување на законските одреби е огромен проблем со кој се соочуваме во оваа време, за што е потребна итна и неодољна акција во делот на едукација и примена на мерките за заштита до детални анализи и стратегии кои ќе се применат, за да можеме многу побрзо и побезболно да влеземе во процесот во којшто сите ќе учествуваме со справување на заштитата на нешто здравје особено на работно место. Во овој момент слабоста на синдикатите во нивното функционирање испливува на површина и ова е доказ дека синдикалното организирање во нашата земја се наоѓа на дното и доколку се продолжи по истата траекторија ќе се доведеме во ситуација од која би постоел тежок безизлез. Неорганизираноста и неединството станува видливо, особено во овој момент затоа што солидарноста како двигател помеѓу синдикалното движење воопшто ја нема, тој збор е избришан од речникот на синдикатите и го има изгубено своето значење. Смеслата на постоење на синдикатот, неговото делување и членување во некој синдикат е сериозно нарушено, може да се каже и заборавено и токому поради тој факт се соочуваме со сериозно бришење на синдикално движење. Болеста/вирусот Ковид-19 со целата негова штета која ја нанесе во нашите животи во однос на здравјето, сигурноста на работните места, платите на работниците, бизнисот и со цела негова застрашувачка моќ како невидлив и заеднички непријател за сите нас во овој момент треба да биде наша можност да одпочнеме нова страница во нашите животи почитувајќи се себе си, почитувајќи ги другите и почитувајќи ги законите, да превземеме конкретни чекори со голема сериозност и посветеност.

Најпогодени, најранливи работници и најпогодени сектори од аспект на синдикатите за време на пандемијата предизвикана од SAR – COV – 2 вирусот:

Здравствените и работниците од првата линија се категории на работници кои се најмногу погодени од кризата КОВИД-19 ширум светот. И покрај тоа, ги ризикуваа своите животи и покрај пријавените недостатоци на лична заштита. Слично на тоа, работниците во неформалната економија, како и самовработените се несразмерно погодени поради недостаток на заштита и замена на приходите или заштедите, несигурност на нивниот работен однос и нивно исклучување од мерките за поддршка. Додека малите и средните претпријатија искусно нагло намалување на побарувачката и приходите, ако не и целосен прекин на нивната активност.

Жените, младите и лицата со попреченост се најранлива категорија на работници, а нивната ситуација се должи пред сè на неформалната и несигурната природа на извршената работа, лошите работни услови, изложеноста на насилство и маргинализација и недостаток на заштита или поддршка од страна на јавните служби.

Туризмот, патниот и поморскиот транспорт, како и авијацијата и градежништвото, трговијата и угостителството и секторите за забава и производство се секторите кои се најпогодени од пандемијата на КОВИД-19. Компаниите што работат во овие сектори доживеаја привремено прекинување на работењето или запирање на економските активности, ограничувања во

движењето и затворање на границите, се изложени на сериозен ризик од банкрот и сериозни падови со негативни последици врз вработувањето.

Одговори на синдикалните во време на КОВИД-19

Работниците како активен играч во социјалниот дијалог: 108 од 133 земји или 81% го користеле социјалниот дијалог како одговор на пандемијата за да постигнат консензус за насочените мерки за заштита на работниците и претпријатијата.

Барем една форма на социјален дијалог, дали бипартитен или трипартитен, или и двете, биле користени во 100% од земјите од Арапската држава, 88% во азиските земји, 84% во земјите во Европа и Централна Азија, 77% во африканските земји, а 76% во земјите во Америка.

Трипартитниот дијалог меѓу владите, синдикатите и организациите на работодавачите бил користен во 79 од 133 земји (59%). Кога синдикатите учествувале во дискусиите за креирање на политики, најчест предмет на преговори биле мерките за социјална заштита и вработување, мерки за фискална сигурност, безбедност и здравје при работа (БЗР), индустриските односи.

Бипартитен дијалог меѓу работодавачите и синдикатите се одвивал во 82 од вкупно 133 земји (62%). Работодавачите и работниците честопати изразуваа слична загриженост во врска со соодветноста на донесените мерки и недостатокот на потребните залихи на пазарот (на пр. лична заштитна опрема). Во некои случаи, тие доставија заеднички изјави, предлози или барања до владите. Тие, исто така спроведоа засилени мерки за БЗР или обезбедија дополнителни придобивки за специфичните категории работници. Во некои случаи, тие потпишаа и Меморандуми за разбирање со кои се обврзуваа да спречат колективни отпуштања и да ги зајакнат гаранциите за вработување.

Насочените активности на синдикатите за нивните членови/ работници вклучуваат обезбедување на фондови за итни случаи, кампањи за подигање на свеста, програми за обука и услуги за усогласување на пазарот на трудот, правни совети, дистрибуција на пакети со храна и опрема за лична заштита, и во некои случаи признавање на КОВИД-19 како професионално заболување.

Синдикалното здружување на работниците е сериозно погодено од ограничувањите мерки. Како резултат на тоа, додека некои синдикати решија да ја прекинат наплатата на членарина, други сметаа дека кризата е можност да се подигне свеста и да се обратат до неформалните работници во економијата и започнаа успешни кампањи за членство. Други, пак, развија иновативни начини за организирање и допирање до членовите или организирани хуманитарни акции.

Синдикатите генерално ги поздравиле одговорите на владите и покажаа поддршка во обезбедувањето усогласеност на работниците. Сепак, во многу околности, изразено е незадоволство од спроведувањето на механизмите за социјален дијалог, недостатокот на учество на синдикатите во процесите на донесување одлуки и недоволна јасност во однос на донесените мерки. Некои синдикати ги критикуваа своите влади дека не обезбедиле соодветна заштита за сите, вклучително и за работниците кои вообичаено се исклучени поради нивниот статус на вработување.

Прекршувања на правата на работниците и синдикатите беа пријавени од повеќе синдикати низ регионите. Прекршувањата главно се однесуваа на Меѓународните стандарди за труд, непочитувањето на работните регулативи во врска со отпуштањата, работното време и исплатата на платите и непочитувањето на прописите за БЗР.

Барањата од синдикатите до владите за итно дејствување вклучуваат универзална здравствена заштита, продолжено боледување, невработеност и семејни бенефиции, парични трансфери, сигурност на работа и приход, финансиска поддршка на претпријатијата,

усогласеност со Прописите за БЗР, признавање на КОВИД-19 како професионално заболување. Среднорочните/ долгорочните препораки вклучуваат зајакнување на социјалниот дијалог, проширување на опфатот за социјална заштита, вложување на долгорочни активности во социјалните и здравствените услуги и бришење на надворешни долгови.

Заклучоци (време на пандемича од Covid – 19)

Синдикатите треба да ја сметаат кризата како повик за буђење и нивен придонес кон подобро градење и унапредување на трудовите и социјалните стандарди. За да се постигнат овие цели, тие треба да бидат признаени, да учествуваат во креирање на политиките и да преговараат за склучување на колективни договори за унапредување на основните права, соодветни минимални плати, како и максимално работно време, придобивки од здравствената и социјалната заштита за сите и безбедност и здравје при работа.

За подобра иднина потребни се одговори од глобален размер засновани на ефективен социјален дијалог и здрави меѓусебни односи. Синдикатите треба да осигураат дека привремените мерки донесени како одговор на пандемијата со КОВИД-19 се чекор напред кон здраво закрепнување, насочено кон среднорочна и долгорочна перспектива, во согласност со приоритетите идентификувани во политичката рамка на МОТ за одговор на кризата со КОВИД-19.

Агендата на синдикатите за издржливост и заздравување во контекст на кризата треба да има за цел: градење на политичка волја, придонес кон зајакнување на механизмите за социјален дијалог, градење на знаење и капацитети, зголемување на репрезентативниот капацитет, промовирање на приоритетите на работниците, обезбедување на нови услуги, проширување на партнерства, вклученост во процесите на ООН за одржлив развој, како и споделување на информации и искуства од претходни кризи.

3. Негоспашоци на полешо на безбедносш и здравје при работш

Покрај посочените недостатоци и проблеми при имплементација, на законодавството, стратешките документи, мерките и одредбите од областа на безбедност и здравје при работа, овде се надоврзуваме и зборуваме за тоа кои недостатоци сеуште постојат во рамките на ова поле.

Потенцираме дека сеуште постои голем број на работници кои не си ги знаат своите права за заштита при работа, и не бараат да бидат почитувани. Најчест проблем за ова е тоа што вработените не се доволни информирани за тоа од каде да побараат информации, и помош за остварување и осознавање на своите права како вработени, и за тоа како да се заштитат на работното место. Затоа е потребна нивна поголема едукација не само за нивните права и обврски, туку и за тоа како да се заштитат, и каде да се обратат кога самите не се во можност тоа да го сторат.

Не секогаш недостатоците ги бараме во законската рамка и регулативите, туку и во однесувањето на лицата кои се клучни за нивното почитување. Иако ова е случај законските и подзаконските акти имаат недостатоци кои е потребно да се регулираат и потполнат, а со цел подобрување и на однесувањето на лицата во пракса.

Најчеста ситуација е, како што споменавме, не доволната информираност, не доволната експертиза и професионалност, од кои што понатаму произлегуваат останатите есенцијални проблеми.

На пример, вработениот мора да знае дека е должен веднаш да го извести својот работодавач, директно или индиректно преку претпоставениот, усно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој се загрозила или може да се загрози неговите безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на некои

останати вработени. Доколку работодавачот не преземе мерки, за отстранување на појавите кои ги загрозуваат безбедноста и здравјето на вработените, или доколку вработениот смета дека не се спроведени соодветните и потребни мерки за безбедност и здравје при работа, вработениот треба да знае дека може да побара интервенција од надлежниот инспекторат за труд. Потребно е да постои пракса на постојана соработка на вработениот и работодавачот, и стручното лице од полето на безбедност и здравје при работа, не само се додека се обезбеди безбедна работна средина и работни услови, и спроведување на мерките наложени од надлежниот инспекторат за труд, но и потоа за набљудување на состојбата, и за појавување на евентуални нови ситуации.

4. Прејораки

Врз основа на претходно прикажаното спроведено истражување на полето за безбедност и здравје при работа, препораките за идни позитивни чекори од областа на безбедност и здравје при работа се претставени во овој и другите два документи, но на кратко ќе ги сумираме во оваа точка.

Мерките за спречување и контролирање на ризик од зараза на вирусна пандемија, психосоцијални ризици и останати ризици поврзани со безбедноста и здравјето при работа, а во врска со пандемијата, но дотолку повеќе и при вонредна состојба, мора експлицитно да се наведат и да се определат со законска регулатива, со посебен акцент на работните места, вработените, нивната заштита од заболување, и слично.

Спроведување на предложените мерки на стратегијата и акцискиот план за безбедност и здравје при работа за 2017 – 2020, и имплементација на Стратегијата за безбедност и здравје, и во однос на ова континуиран мониторинг и евалуација. Потребата од зајакнување на соработката помеѓу HR одделот и претставникот на вработените (синдикатот), со цел унапредување на работната организација.

Спроведените мерки, стратегии и акциони планови, се секогаш добар показател за мерките кои треба да се преземат во иднина, па затоа предлагаме и евалуација на спроведувањето на законот за безбедност и здраво при работа во изминатиот период, како и ревизија на постоечките правилници во доменот на безбедност и здравје при работа, затоа што многу мерки и одредби се однесуваат на некои ситуации кои постоеле во минатото, и од тогаш само се провлекуваат низ актите. Спрема анализирана ситуација предлагаме измени и дополнувања на Законот за безбедност и здравје при работа.

Исто така, потребно е подготовка и спроведување на евалуациона анкета, која ќе биде спроведена кај сите клучни партнери во системот на безбедност и здравје при работа, како и анализа и соодветно сортирање на добиените податоци, во насока на подобрување на системот за каков што одговориле испитаниците.

За крај, но не и најмалку важно е континуираната едукација на вработените и работодавачите, брз и лесен пристап до информации од областа на безбедноста и здравјето при работа, и во насока на нивна заштита. Вработените мора да знаат кој, кога, и како, може да ги заштити на работното место, а работодавачите мора да ги знаат своите обврски, но и своите права спрема вработените, но и спрема клучните државни органи.

Образованието на стручните лица за безбедност и здравје при работа, мора да се подобри, во него мора да се инвестира. Професионалците и експертите од оваа област се многу важни, затоа што тие се оние кои понатаму мораат да ги пренесуваат информациите, податоците, најновите измени, и задолженија на вработените, на работодавачите, институциите, фирмите, и компаниите.

