

РОЗДІЛ 02

**Комплексний закон про БЗР —
сфера застосування й охоплення**

1. Вступ	3
2. Універсальність комплексних законів про БЗР	3
2.1 Загальне застосування комплексних законів про БЗР	3
2.2 Можливість виключати категорії працівників у виняткових випадках	4
2.3 Можливість виключати галузі економічної діяльності у виняткових випадках	5
3. На кого поширюється дія закону про БЗР?	6
3.1 Застосування нових понять замість поняття «роботодавець» або на додаток до нього	8
3.2 Поширення обов'язку роботодавця на осіб, які не перебувають із ним у трудових відносинах	10
3.3 Розширення визначення поняття «роботодавець» за межі традиційних трудових відносин	11
3.4 Установлення спільної відповідальності	12
3.5 Розширення терміна «найманий працівник» або «працівник» із включенням до нього осіб, які не перебувають у трудових відносинах, на додаток до осіб, які перебувають у таких відносинах	14
4. Коли й де застосовуються обов'язки за законом про БЗР?	16
5. Якою є сфера охоплення терміна «безпека та здоров'я на роботі»?	18

02

Комплексний закон про БЗР — сфера застосування й охоплення

1. Вступ

Мета розділу 2 — проаналізувати різні підходи до регулювання щодо визначення сфери застосування закону про БЗР, для чого обговорюються три його підвалини:

- ▶ До яких осіб застосовується закон про БЗР, тобто хто саме має обов'язки за цим законом і перед ким?
- ▶ Коли й де застосовується закон про БЗР, тобто в яких місцях і ситуаціях виникають вищезгадані обов'язки?
- ▶ Яку сферу охоплюють обов'язки в законі про БЗР, тобто що таке безпека та здоров'я на роботі?

Перш ніж ретельно розглянути кожен із цих елементів, ми обговоримо в наступному підрозділі принцип універсальності комплексних законів про БЗР, який закладено в міжнародні трудові норми.

2. Універсальність комплексних законів про БЗР

2.1 Загальне застосування комплексних законів про БЗР

Комплексні закони про БЗР містять основні принципи БЗР, які застосовуються до **всіх** працівників у **всіх** галузях економічної діяльності. Дуже важливо поширювати сферу дії закону на всіх працівників, з тим, щоб ніхто не залишився без правового захисту і в неформальній економіці.¹

¹ У Резолюції про гідну працю та неформальну економіку, ухваленій МОП у 2002 р., «неформальна економіка» визначена як усі види економічної діяльності працівників та суб'єктів господарювання, які — у законі або на практиці — не охоплені або частково охоплені формальними правовими нормами.

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)

Конвенція № 155 має універсальну сферу застосування: вона застосовується до всіх галузей економічної діяльності та до всіх працівників. Крім того, як зазначено в Рекомендації № 164, слід передбачити необхідні й практично здійсненні заходи для забезпечення самозайнятих осіб захистом, аналогічним тому, який передбачено Конвенцією № 155.

У Рекомендації № 164 указано також, що положення Конвенції № 155 і Рекомендації № 164 повинні максимально можливо поширюватися на всі галузі економічної діяльності та на всі категорії працівників.

Заклик до повного охоплення працівників міститься і в Рекомендації № 197: «У цілях запобігання випадкам травматизму, професійних захворювань і загибелі людей на роботі національна система повинна передбачати належні заходи захисту для всіх працівників, зокрема працівників, зайнятих у галузях підвищеної небезпеки, а також уразливих працівників, як-от працівники неформальної економіки, працівники-мігранти й молоді працівники» (п. 3).

Попри загальний характер Конвенції № 155, вона допускає **обмежене** вилучення зі сфери її застосування **у виняткових випадках, після консультації з організаціями роботодавців і працівників**, певних категорій працівників і галузей економічної діяльності. **Проте КЕЗКР нагадав про цінність поступового розширення сфери застосування законів про БЗР.** Зокрема, КЕЗКР зазначив:

«Пам'ятаючи про контекст винятків, передбачених Конвенцією, загальна мета якої полягає в захисті всіх працівників від травм на роботі та професійних захворювань, і зважаючи на те, що з 1981 року досягнуто значних здобутків у сфері технологій, які дають змогу краще захищати працівників, Комітет вважає, що держави-члени й соціальні партнери повинні більше задумуватися над тим, чи доречно надалі виключати тих чи інших працівників із захисту від травматизму на роботі та професійних захворювань».²

2.2 Можливість виключати категорії працівників у виняткових випадках

Стаття 2(2) Конвенції № 155 дає змогу країнам виключати зі сфери її застосування деякі категорії працівників, стосовно яких є **певні труднощі**, які неможливо подолати або зменшити, надаючи в такий спосіб органам влади певний час для усунення таких труднощів. Це потребує проведення консультацій з організаціями працівників і роботодавців, перш ніж буде ухвалено рішення про вилучення тієї чи іншої категорії працівників. Стаття 2(3) Конвенції № 155 вимагає, щоб держави-члени МОП інформували КЕЗКР про причини такого вилучення й повідомляли про будь-який прогрес щодо ширшого застосування цієї Конвенції.

У тих країнах, де певні категорії працівників і осіб традиційно вважаються зайнятими в неформальній економіці (як-от домашні працівники, надомні працівники, самозайняті або незалежні працівники), може бути доречно прямо вказати в законі про БЗР, чи підпадають ці категорії під його дію. Якщо законодавці вирішать вилучити якусь із цих категорій зі сфери застосування основного, загального закону про БЗР, їм необхідно буде подумати, чи регулювати питання БЗР для цих працівників і як саме. Можливо, їм необхідно буде ухвалити окремий закон конкретно для тієї категорії працівників, яка вилучена зі сфери застосування закону про БЗР.

2 ILO, [Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 \(No. 164\), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, ILC.98/III\(1B\), 2009, para. 46.](#) [МОП, Заохочення безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд щодо Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), Рекомендації 1981 р. щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164) і Протоколу 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі, 2009, п. 46]

Чітке виключення зі сфери застосування/включення до неї попереджає виникнення правового вакууму щодо робочих ситуацій такого типу і не дає змогу суддям та іншим учасникам ринку праці неточно тлумачити ці правові норми.



Питання для обговорення

Питання, які слід обговорити з зацікавленими сторонами, перш ніж ухвалювати рішення про вилучення:

- Чи існує певна категорія працівників, яких слід виключити зі сфери застосування закону про БЗР? Чому?
- Які конкретні труднощі заважають включити їх до сфери застосування?
- Чи є спосіб усунути ці труднощі з тим, щоби поширити на цих працівників застосування закону про БЗР?
- Якщо якусь категорію працівників вилучено зі сфери застосування закону про БЗР, які ще засоби захисту можна використати (наприклад, окремий закон про працю/закон про БЗР для конкретної категорії працівників, колективні угоди або саморегулювання)? Чому?
- Яких заходів можна вжити для забезпечення повного охоплення всіх працівників заходами з БЗР?

2.3 Можливість виключати галузі економічної діяльності у виняткових випадках

Стаття 1(2) Конвенції № 155 дає змогу країнам виключати зі сфери її застосування, частково або цілком, деякі галузі економічної діяльності, наприклад морське судноплавство або рибальство, стосовно яких виникають **особливі проблеми істотного характеру**. Це потребує проведення консультацій з організаціями працівників і роботодавців, перш ніж буде ухвалено рішення про виключення тієї чи іншої галузі економічної діяльності. Стаття 2(3) Конвенції № 155 вимагає, щоб держави-члени МОП інформували КЕЗКР про причини такого виключення й повідомляли про будь-який прогрес щодо ширшого застосування цієї Конвенції.



Питання для обговорення

Питання, які слід обговорити з зацікавленими сторонами, перш ніж ухвалювати рішення про виключення:

- Чи існують певні галузі економічної діяльності, які слід виключити зі сфери застосування закону про БЗР? Чому?
- Які особливі проблеми істотного характеру заважають включити їх до сфери застосування?
- Чи є спосіб усунути ці особливі проблеми з тим, щоби поширити на ці галузі сферу застосування закону про БЗР, або ж до них можна застосувати інші відповідні закони чи джерела норм (колективні угоди, саморегулювання)?
- Якщо якісь галузі економічної діяльності виключено зі сфери застосування закону про БЗР, які ще засоби захисту можна використати для захисту працівників цих галузей (наприклад, окремий закон про працю/закон про БЗР для конкретної категорії працівників, колективні угоди або саморегулювання)? Чому?
- Яких заходів можна вжити для забезпечення повного охоплення всіх галузей заходами з БЗР?

3. На кого поширюється дія закону про БЗР?

У цьому підрозділі обговорюються деякі з методів визначення носіїв обов'язків і носіїв прав за законом про БЗР для встановлення сфери його застосування.

Ключовим елементом, який визначає сферу застосування закону про БЗР, є визначення носіїв обов'язків і носіїв прав. Головним носієм обов'язків можуть бути роботодавець або інші особи, які здійснюють контроль над підприємством. Іншими ключовими носіями обов'язків можуть бути проєктувальники, виробники, імпортери або постачальники речовин, машин і обладнання для використання в робочих зонах, а також працівники. Обов'язки й права з БЗР обговорюються в розділі 4 посібника.

Принцип, що лежить в основі управління БЗР, полягає в забезпеченні безпечних і здорових умов праці. Створення безпечних і здорових робочих середовищ — складне завдання, що може вимагати використання комбінації різних підходів і прийомів. У процесі обговорення цієї теми особами, які формують політику, може бути доречно розглянути нижченаведені запитання.



Питання для обговорення

- Яку відповідальність несе підприємство чи особа перед тимчасовими працівниками, наданими агентствами та субпідрядниками, які надають послуги цьому підприємству/цій особі?
- Чи має власник/управлінець обов'язок загального характеру перед самозайнятими працівниками, працівниками, наданими агентствами, та працівниками субпідрядників?
- Чи відрізняється відповідальність власника/управлінця робочої зони від обов'язку безпосереднього роботодавця працівників, які працюють у цій робочій зоні?
- Якщо відрізняється, то чому, адже всі працівники можуть піддаватися одним і тим самим небезпекам, якщо вони працюють в одній і тій самій робочій зоні?
- Яку відповідальність несе власник/управлінець перед відвідувачами, гостями, клієнтами або іншими особами, які мають право перебувати в цій зоні?
- Які обов'язки з БЗР мають працівники, коли вони працюють у робочій зоні (незалежно від того, хто є їхнім безпосереднім роботодавцем)? Чи зобов'язані вони дотримуватися правил безпеки, встановлених власником/управлінцем цієї робочої зони?
- Чи повинен закон про БЗР застосовуватися до інших відносин, ніж трудові (як-от торговельні відносини між головним підприємством і підприємством-субпідрядником)?

Носіями обов'язків можуть бути індивіди (фізичні особи) та компанії (юридичні особи), якими управляють фізичні особи, такі як директори, вищі керівники та головні посадові особи. Отже, бажано забезпечити наявність механізмів, які дають змогу покладати відповідальність за порушення правових норм із БЗР на юридичних осіб (а не тільки на фізичних осіб), тому що вони можуть діяти тільки через своїх працівників, агентів і керівників. Наприклад, говорячи про носіїв обов'язків, у законі можна було б конкретно зазначити організації зі статусом юридичної особи.

Приклад із практики країн 4

Велика Британія

Закон 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання, розділ 37(1)

«Якщо доведено, що правопорушення,... вчинене юридичною особою, було вчинене за згодою чи при потуранні директора, менеджера, секретаря чи іншої подібної особи, або може бути віднесене на рахунок недбалості з боку такої особи, ... винною у вчиненні цього правопорушення є не тільки юридична особа, а й вищезазначена особа...».

Схожі положення містяться в законодавстві про БЗР інших країн, зокрема Кенії (Закон про безпеку та здоров'я на роботі, № 15, 2007 рік, розділ 108(5)) та Тринідаду й Тобаго (Закон про безпеку та здоров'я на роботі, 2004 рік, розділ 83(3)).

Японія

Закон 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання, розділ 37(1)

«Якщо представник, уповноважена особа або інший працівник **юридичної особи** або фізичної особи вчинив стосовно означеної юридичної особи чи фізичної особи порушення, передбачене статтями 116, 117, 119 або 120, покарання у вигляді штрафу, передбачене кожною з цих статей, накладається не тільки на порушника, а й на юридичну особу або вищезгадану фізичну особу».

Франція

Кримінальний кодекс Франції (1992 рік), стаття 121-2

«Юридичні особи, за винятком держави, несуть кримінальну відповідальність згідно зі статтями 121-4 – 121-7 за правопорушення, вчинені від їхнього імені їхніми органами чи представниками».

Традиційно носіїв обов'язків визначають у контексті трудових відносин, тобто відносин між роботодавцем, з одного боку, та особами, які підписали трудовий договір із цим роботодавцем, з іншого боку. Ця архітектура зазвичай використовується в законах про працю або трудових кодексах, тому закон про БЗР може покладатися на ці визначення.

Проте сфера застосування законів про БЗР зазвичай є ширшою, ніж сфера застосування законів про працю або трудових кодексів, тому що закон про БЗР регулює обов'язки не тільки роботодавців і працівників, а й осіб, які проєктують, виготовляють, імпортують, надають або передають машини, обладнання або речовини для професійного використання.

Крім цього, сферу застосування законів про БЗР слід визначати з урахуванням Рекомендації 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204), якою передбачено, що членам МОП слід ухвалювати, переглядати й забезпечувати виконання національних нормативно-правових актів або вжиття інших заходів із метою забезпечення належного охоплення всіх категорій працівників та економічних одиниць. Це викликає запитання про те, як забезпечити таке належне охоплення й захист усіх категорій працівників (включно з тими, які не перебувають у трудових відносинах), якщо закон про БЗР побудований навколо трудових відносин. Рекомендація № 204 застосовується до всіх працівників і економічних одиниць — включно з підприємствами, підприємцями та домогосподарствами — у неформальній економіці; це, зокрема:

- (а) особи, що діють у неформальній економіці та володіють економічними одиницями й експлуатують їх, як-от:
 - (i) особи, які працюють власним коштом;
 - (ii) роботодавці;
 - (iii) члени кооперативів, а також соціальних економічних одиниць і економічних товариств;
- (б) працюючі члени сім'ї, що допомагають, незалежно від того, чи зайняті вони в економічних одиницях формальної або неформальної економіки;
- (с) наймані працівники, які неформально виконують роботу на підприємствах формального сектору чи для них або в економічних одиницях неформальної економіки чи для них, зокрема, і не тільки, особи, які підтримують субпідрядні відносини або зайняті у виробничо-збутових ланцюжках чи зайняті в ролі оплачуваних надомних працівників у домогосподарствах;
- (д) працівники, які перебувають у невизначених або нерегульованих трудових відносинах.

Крім того, фрагментація робочої сили, що означає використання незалежних працівників, підрядників і субпідрядників, а також поширення нестандартних форм зайнятості — зокрема працівників на проєктах, працівників, які виконують одне конкретне завдання, та тимчасових працівників; працівників відрядної економіки чи платформ; працівників «на вимогу»; працівників, наданих агентствами — можуть створювати ситуації, де ці працівники не користуються захистом щодо БЗР, якщо вони не перебувають у трудових відносинах.

Якщо органи, відповідальні за формування політики, вирішать для визначення сфери застосування закону про БЗР використовувати трудові відносини, важливо буде визначити, що таке трудові відносини. Щодо цього в Рекомендації 2006 року про трудові правовідносини (№ 198) вказано, що членам МОП слід розглянути можливість визначення у своїх законах і нормативних актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових правовідносин. Це могло б дати змогу членам МОП боротися з так званими «прихованими формами трудових правовідносин», які мають місце, коли роботодавець поводить з особою не як із найманим працівником, причому таким способом, щоби приховати справжній правовий статус цієї особи

як найманого працівника. Наприклад, працівників наймають за контрактом про надання послуг як самозайнятих осіб, хоча фактично такі працівники мають такі самі умови праці, що й наймані працівники суб'єкта, який їх наймає, унаслідок чого ці працівники позбавлені належного захисту. Подальші настанови наведені в публікації ILO "Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198", 2007 [МОП, «Трудові відносини: посібник щодо Рекомендації МОП № 198 із коментарями», 2007].

Корисні інструменти та ресурси

Дослідження МОП "[Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects](#)" [«Нестандартна зайнятість у світі: аналіз проблем, формування перспектив»] містить аналіз поширення нестандартних форм зайнятості та проблем, які через це виникають. Визначено чотири категорії ризиків щодо БЗР, які пов'язані з цими формами зайнятості: ризики травмування та нещасні випадки; ризики щодо психічного здоров'я і домагань; гірші умови праці та небезпеки; проблеми, спричинені втомою.

Оскільки, як ми бачили вище, поширення сфери дії закону про БЗР на трудові відносини може залишити багатьох людей без захисту від небезпек щодо БЗР, деякі країни запропонували альтернативні прийоми законодавчої техніки, з тим, щоб забезпечити широке охоплення, як показано нижче.³

Варіанти політик

Прийоми законодавчої техніки, використовувані країнами для розширення сфери застосування законів про БЗР за межі законів про традиційні трудові відносини

- Застосування нових понять замість поняття «роботодавець» або на додаток до нього
- Поширення обов'язку роботодавця на осіб, які не перебувають із ним у трудових відносинах
- Розширення визначення поняття «роботодавець» за межі традиційних трудових відносин
- Установлення спільної відповідальності
- Розширення терміна «найманий працівник» або «працівник» із включенням до нього осіб, які не перебувають у трудових відносинах, на додаток до осіб, які перебувають у таких відносинах

3.1 Застосування нових понять замість поняття «роботодавець» або на додаток до нього

Деякі країни створили нові концепції щодо носіїв обов'язків, які не передбачають наявності трудових відносин як передумови встановлення обов'язків із БЗР. Серед прикладів таких країн — Австралія, Нова Зеландія, Кенія й Сінгапур.

В Австралії та Новій Зеландії головного носія обов'язків називають «особою, яка здійснює господарську або комерційну діяльність» (ОГКД). ОГКД визначається як особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність самостійно або в партнерстві, або як організація, незалежна від того, чи ведеться господарська або комерційна діяльність із метою отримання прибутку чи вигоди (тобто це може бути корпорація, партнерство, школа, франшиза, забудовник, об'єднання тощо) і створює обов'язки стосовно працівників, визначених дуже широко, включно з підрядниками, субпідрядниками, працівниками, наданими агентствами, та надомниками, які залучені ОГКД або за вказівкою ОГКД, а також працівників, на діяльність яких у виконанні роботи ОГКД впливає або яку вона спрямовує, коли працівники виконують роботу в місці здійснення господарської або комерційної діяльності.

У Кенії та Сінгапурі на додаток до поняття «роботодавець» введено поняття «господар». У Кенії поняття «господар» є ширшим, ніж поняття «роботодавець», і включає останнє. У Сінгапурі термін «господар» відрізняється від терміна «роботодавець» і включає особу, яка зареєструвала фабрику, та особу, яка керує цим приміщенням, управляє ним або контролює його. Проте, господар також вважається роботодавцем, відповідальним за безпеку і здоров'я працівників, якщо тільки господар не довів, що роботодавцем є інша особа. Законом передбачено низку обов'язків господаря, який не є роботодавцем, зокрема обов'язок забезпечити безпечність робочої зони, машин та інструментів. Якщо господар є і роботодавцем, на нього покладаються всі інші обов'язки, які передбачені законом для роботодавців.

3 Загальне міркування щодо сфери застосування з урахуванням практики різних країн.

Приклад із практики країн 5

Австралія

Закон: Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі (аналогічне регулювання передбачено в Новій Зеландії Законом 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі)

Визначення: Розділ 5

- (1) Особа здійснює господарську або комерційну діяльність, якщо:
 - (а) особа здійснює господарську або комерційну діяльність самостійно або з іншими; та
 - (б) незалежно від того, чи здійснюється ця господарська або комерційна діяльність із метою отримання прибутку чи вигоди.
- (2) Господарська або комерційна діяльність, що здійснюється особою, включає господарську або комерційну діяльність, що здійснюється партнерством або об'єднанням без статусу юридичної особи.
- (3) Якщо господарська або комерційна діяльність здійснюється партнерством (іншим ніж партнерство зі статусом юридичної особи), посилання в цьому Законі на особу, яка здійснює господарську або комерційну діяльність, слід вважати посиланням на кожного партнера в такому партнерстві.
- (4) Особа не вважається такою, що здійснює господарську або комерційну діяльність, якщо ця особа є виключно працівником або посадовою особою суб'єкта, що здійснює цю діяльність.
- (5) Виборна особа органу місцевого самоврядування не здійснює у цій ролі господарську або комерційну діяльність.
- (6) У нормативних актах можуть визначатися обставини, в яких особа може не вважатися такою, що здійснює господарську або комерційну діяльність, для цілей цього Закону або будь-якого з його положень.
- (7) Добровільне об'єднання не здійснює господарську або комерційну діяльність для цілей цього Закону.
- (8) «Добровільне об'єднання» в цьому розділі означає групу волонтерів, які працюють разом для виконання одного чи кількох завдань громадського характеру, причому жоден із них, як самостійно, так і спільно з іншими волонтерами, не використовує працю жодної особи для виконання роботи для цього об'єднання.

Обов'язки: Розділ 19

- (1) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність, повинна забезпечити, наскільки це є практично здійсненним, здоров'я і безпеку:
 - (а) працівників, залучених цією особою або за її вказівкою;
 - (б) працівників, на діяльність яких під час виконання роботи ця особа впливає або яку вона спрямовує, коли працівники виконують роботу в місці здійснення господарської або комерційної діяльності
- (2) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність, повинна забезпечити, наскільки це є практично здійсненним, щоб здоров'я і безпека інших осіб не наражалися на ризик через роботу, виконувану в межах здійснення господарської або комерційної діяльності.

Кенія

Закон: Закон 2007 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 15)

Визначення: Розділ 2

... «господар» означає особу чи осіб, яка або які фактично займає (займають) робочу зону, в ролі власника або в іншій ролі, та включає роботодавця;

Обов'язки: Розділ 6

Кожний господар забезпечує безпеку, здоров'я і добробут на роботі всіх осіб, які працюють у його робочій зоні.

Сінгапур

Закон: Закон 2006 року про безпеку та здоров'я в робочій зоні (№ 7)

Визначення: Розділ 4

... «господар» стосовно будь-якого приміщення або частини будь-якого приміщення означає:

- (а) у випадку фабрики, де відповідно до нормативних актів має бути отримано свідоцтво про реєстрацію стосовно цих приміщень — особа, яка є або зобов'язана бути власником вищезгаданого свідоцтва чи дозволу; та
- (б) у випадку будь-якого іншого приміщення — особа, яка керує, управляє або контролює це приміщення або власним коштом, або як представник іншої особи, незалежно від того, чи є вона також власником цього приміщення.

Розділ 6 (5)

Якщо особа виконує будь-яку роботу на фабриці —

- (с) власник фабрики вважається роботодавцем цієї особи; та
- (д) положення цього Закону застосовуються так, ніби господар фабрики є роботодавцем цієї особи, якщо тільки господар фабрики не довів, що він не є роботодавцем цієї особи.

Обов'язки: Розділ 11

Кожний господар будь-якої робочої зони зобов'язаний, наскільки це є практично здійсненним, уживати заходів із метою забезпечити, щоб:

- (а) ця робоча зона;
- (б) усі шляхи входу до неї та виходу з неї; та
- (с) усі машини, обладнання, установки, вироби чи речовини, що зберігаються в робочій зоні, були у безпечному стані й не створювали ризиків для кожної особи в цьому приміщенні, незалежно від того, чи виконує вона роботу або є найманим працівником господаря.

3.2 Поширення обов'язку роботодавця на осіб, які не перебувають із ним у трудових відносинах

Якщо країна вирішила визначити термін «роботодавець» на основі трудових відносин, вона може поширити обов'язок або відповідальність роботодавця на інших працівників, які не перебувають у трудових відносинах, але у яких місце роботи, знаряддя праці або методи роботи перебувають під контролем або впливом роботодавця.

Наприклад, у Великій Британії розділом 3 Закону 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання на роботодавців і самозайнятих осіб покладено обов'язок забезпечити, щоб особи, які не працюють у них за наймом, яких може торкнутися їхня діяльність, не піддавалися через це ризикам для їхнього здоров'я чи безпеки. Це поширює обов'язки роботодавця з БЗР на тих працівників (як-от підрядники, працівники, надані агентствами, та волонтери), з якими в роботодавців і самозайнятих осіб може не бути безпосередніх трудових відносин. Проте, це положення створює також обов'язок перед широким колом інших осіб (клієнтів, господарів приміщень і користувачів послуг), поширюючи сферу БЗР на царину громадської безпеки. Крім того, це покладає обов'язки на інших осіб, які контролюють ці приміщення, стосовно осіб, які цими приміщеннями користуються.



Приклад із практики країн 6

Велика Британія

Закон 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання

Розділ 3

- (3) Кожний роботодавець зобов'язаний здійснювати діяльність так, щоб, наскільки це є практично здійсненним, особи, що не працюють у нього за наймом, яких може торкнутися його діяльність, не піддавалися через це ризикам для їхнього здоров'я та безпеки.
- (4) Кожна самозайнята особа (яка здійснює діяльність устанавленого виду) зобов'язана здійснювати діяльність так, щоб, наскільки це є практично здійсненним, вона та інші особи (які не є її найманими працівниками), яких може торкнутися її діяльність, не піддавалися через це ризикам для їхнього здоров'я та безпеки.
- (5) У встановлених випадках кожний роботодавець і кожна самозайнята особа зобов'язані, у встановлених обставинах і в установленому порядку, надавати особам (які не є їхніми найманими працівниками), на яких може вплинути спосіб, у який роботодавець і самозайнята особа здійснюють свою діяльність, установлену інформацію про ті аспекти способу, в який він чи вона здійснює свою діяльність, які могли б вплинути на здоров'я або безпеку вищезгаданих осіб.

Розділ 4

- (1) Цей розділ є чинним для покладення на осіб обов'язків стосовно осіб, які (а) не є їхніми найманими працівниками, але (б) використовують нежиле приміщення, надане їм як місце роботи або як місце, де вони можуть користуватися устаткуванням чи речовинами, наданими для їх використання там, і застосовується до приміщень, наданих таким способом, та інших нежelih приміщень, використовуваних у зв'язку з ними.
- (2) Кожна особа, яка має в будь-якому ступені контроль над приміщеннями, на які поширюється дія цього розділу, або над шляхами входу до них чи виходу з них або над будь-яким устаткуванням чи речовинами, що перебувають у таких приміщеннях, зобов'язана вжити таких заходів, які є доречними для особи, що перебуває в такому становищі, для забезпечення того, щоб, наскільки це є практично здійсненним, ці приміщення, усі шляхи входу до них чи виходу з них, доступні для використання особами, які користуються цими приміщеннями, та будь-яке устаткування або речовини, що перебувають в цих приміщеннях або, залежно від обставин, надані для використання в ньому, були безпечними й не створювали ризиків для здоров'я.
- (3) Якщо особа має за договором оренди зобов'язання будь-якого обсягу стосовно (а) обслуговування чи ремонту будь-яких приміщень, на які поширюється дія цього розділу, або шляхів входу до них чи виходу з них, або (б) безпечності устаткування або речовин, що перебувають в таких приміщеннях, або відсутності ризику для здоров'я від них, ця особа вважається в цілях підрозділу (2) особою, яка здійснює контроль над питаннями, на які поширюється це зобов'язання.

Сінгапур

Закон 2006 року про безпеку та здоров'я в робочій зоні (№ 7), розділ 12(2)

Кожний роботодавець зобов'язаний уживати, наскільки це є практично здійсненним, заходів, які необхідні для забезпечення безпеки та здоров'я осіб (які не є його найманими працівниками), на яких може вплинути будь-яка діяльність, що здійснюється ними у робочій зоні.

3.3 Розширення визначення поняття «роботодавець» за межі традиційних трудових відносин

Цей підхід прийнятий у різних формах у деяких країнах. Як видно в прикладі з практики країн 7, у Сінгапурі та Іспанії закони трактують тимчасових працівників, наданих агентствами, так, ніби вони є найманими працівниками особи/компанії, якій вони надають послуги і яку закон вважає їхнім роботодавцем, тоді як у законах Південно-Африканської Республіки та канадської провінції Онтаріо застосовується правило «вважається», за яким окремі категорії осіб можуть вважатися роботодавцем або найманим працівником у цілях застосування цих законів, навіть якщо вони й не перебувають у трудових відносинах.

**Приклад із практики країн 7****Сінгапур**

Закон: *Закон 2006 року про безпеку та здоров'я в робочій зоні (№ 7), розділ 6(4)*

Визначення: Якщо:

- (a) роботодавець надає найманого працівника (іменованого в цьому підрозділі «позиченим працівником») у розпорядження іншої особи для виконання роботи для цієї особи; та
- (b) між роботодавцем та цією іншою особою немає договірних відносин щодо роботи, яку має виконати позичений працівник, то для цілей цього Закону:
 - (i) вважається, що позичений працівник є найманим працівником цієї іншої особи (а не його роботодавця) на період виконання позиченим працівником роботи для цієї іншої особи;
 - (ii) вважається, що інша особа є роботодавцем позиченого працівника на період виконання останнім роботи для цієї іншої особи;
 - (iii) вважається, що позичений працівник перебуває на роботі, коли виконує роботу для цієї іншої особи.

Іспанія

Закон: *У Законі 1995 року про запобігання виробничим ризикам (№ 31), стаття 3, згадується Статут працівників, затверджений Королівським законодавчим декретом № 2 (2015 рік), стаття 1*

Визначення: Цей закон застосовується до працівників, які добровільно надають свої послуги за винагороду іншим особам у межах цієї організації та під керівництвом цих інших осіб, юридичних або фізичних, які іменуються «роботодавцем».

Для цілей застосування цього закону роботодавцями є всі особи, як фізичні, так і юридичні, або спільні власники майна, які отримують послуги від осіб, зазначених у попередньому розділі, а також від осіб, найнятих для переведення до компаній-користувачів агентствами тимчасової зайнятості.

ПАР

Закон: *Закон 1993 року про здоров'я та безпеку на роботі (№ 85), розділ 1(2)*

Визначення: Міністр може шляхом публікації повідомлення у Gazette оголосити, що особа, яка належить до категорії осіб, зазначених у повідомленні, для цілей застосування цього Закону або будь-якого з його положень вважається найманим працівником, після чого будь-яка особа, якій надано право здійснювати контроль і нагляд за вищезгаданою особою, вважається у вищезазначених цілях роботодавцем такої особи.

Провінція Онтаріо (Канада)

Закон: Закон 1990 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 1(1)

Визначення: ... термін «роботодавець» означає особу, в якій зайнято один або декілька працівників або яка уклала контракти на надання послуг з одним або декількома працівниками, і включає підрядника чи субпідрядника, який виконує роботу або надає послуги, та підрядника чи субпідрядника, який зобов'язується виконати роботу або надати послуги власнику, забудовнику, підряднику або субпідряднику.

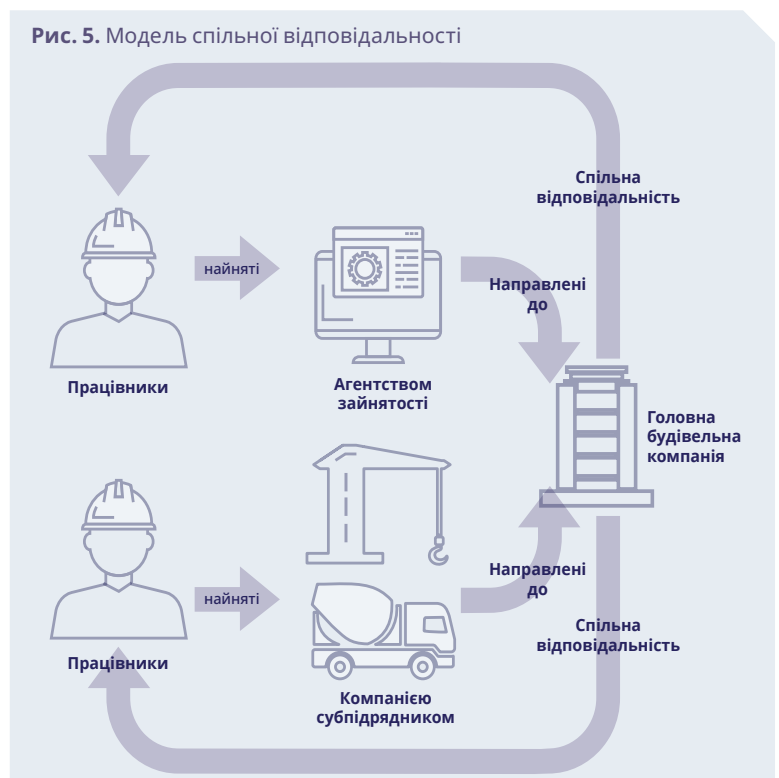
3.4 Установлення спільної відповідальності

Країни можуть обирати варіант установлення законом доктрини *спільної відповідальності*. Доктрина спільної відповідальності стосується ситуації, де є різні взаємозв'язані носії обов'язків, і кожний із них несе повну відповідальність за всіма цими обов'язками й за всіма збитками, спричиненими ними. Мета доктрини спільної відповідальності — забезпечити, щоби позивач міг вимагати дотримання його прав і одержати кошти в оплату боргу або компенсацію від носія обов'язків, котрий не бажає або не може виконати поставлені вимоги, якщо є інші суб'єкти, які мають взаємовідносини з цим основним носієм обов'язків, і такий взаємозв'язок дає змогу цим іншим суб'єктам запобігати вчиненню порушення.

Доктрина спільної відповідальності не є новою концепцією й застосовується в інших галузях права, наприклад, у цивільному, комерційному праві та податковому праві. У національному трудовому законодавстві нерідко можна зустріти правові норми, які передбачають застосування цієї доктрини для стягнення невикраденої заробітної плати, внесків у фонди соціального забезпечення й компенсації за професійні травми. Наприклад, стаття 29 Закону Аргентини про трудовий договір (№ 20.744) говорить: «Працівники, які були найняті третіми особами для надання їх компаніям, вважатимуться основними найманими працівниками компанії, яка користується їхніми послугами. У цьому випадку (...) вищезгадані треті особи-сторонні контракту й компанія, якій працівники надають або надавали послуги, несуть спільну відповідальність за всіма зобов'язаннями, що виникають із трудових відносин, та за всіма супутніми обов'язками щодо соціального забезпечення».

Модель спільної відповідальності зазвичай використовується для забезпечення спільної відповідальності основного роботодавця чи підприємства за осіб, які виконують для нього роботу, але формально найняті підрядниками та кадровими агентствами (отже, осіб, які не перебувають у трудових відносинах із цим основним роботодавцем або підприємством), зокрема коли ці працівники працюють у приміщенні основного роботодавця. Тут під терміном «основний роботодавець» ми розуміємо фізичну чи юридичну особу, яка володіє підприємством/надає роботу й залучає іншу компанію/агентство для надання працівників для виконання такої роботи. Для того, щоб ці працівники користувалися таким самим захистом із БЗР, що і працівники, безпосередньо найняті основним роботодавцем чи підприємством, цього роботодавця/це підприємство можна зобов'язати забезпечити цим «опосередкованим» працівникам безпечні та здорові умови праці. Отже, приміром, якщо працівник субпідрядника отримав професійну травму на будівельному об'єкті, доктрина спільної відповідальності може дати змогу цьому працівнику подати позов на його безпосереднього роботодавця (компанію, найняту за субпідрядом), на основного роботодавця або компанію-клієнта, що найняла цього субпідрядника, чи на власника будівельного об'єкта (компанію-збудовника).

Рис. 5. Модель спільної відповідальності





Приклад із практики країн 8

Нікарагуа

Загальний закон 2007 року про гігієну й безпеку на роботі (№ 618), стаття 35

Роботодавець, власник або законний представник головного підприємства вимагає, щоби підрядники та субпідрядники виконували обов'язки, передбачені законодавством про БЗР, у своїх робочих зонах. У випадку невиконання цих обов'язків роботодавці, підрядники та субпідрядники несуть спільну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникам.

Перу

Закон про безпеку та здоров'я на роботі (№ 29783)

Статтю 68 установлено, що роботодавець, на об'єктах якого працівники здійснюють діяльність спільно з працівниками підрядників, субпідрядників, спеціальних обслуговуючих компаній та кооперативів працівників, або особа, яка уклала договір генерального підряду, гарантує:

- (c) проектування, впровадження й оцінювання системи управління безпекою та здоров'ям на роботі всіх працівників, осіб, які надають послуги, персоналу, який проходить навчання, відвідувачів і користувачів, які перебувають у цій самій робочій зоні;
- (d) виконання обов'язку з запобігання у сфері безпеки та здоров'я працівників і всього персоналу, який перебуває на робочих об'єктах;
- (e) перевірку наявності договору страхування згідно з чинними правилами, укладеного кожним роботодавцем, під час виконання робіт. У випадку недотримання цієї вимоги головна компанія несе спільну відповідальність за шкоду і виплату можливої компенсації.
- (f) контроль виконання чинних нормативно-правових актів із питань безпеки та здоров'я на роботі підрядниками, субпідрядниками, спеціальними обслуговуючими компаніями або кооперативами працівників, які виконують роботу чи надають послуги в цій робочій зоні ... для основного роботодавця. У випадку невиконання вищезгаданих актів головна компанія несе спільну відповідальність за шкоду і виплату можливої компенсації.

Статтю 77 установлено, що працівники, незалежно від виду їхнього договору, які підтримують трудові відносини з роботодавцем або з підрядниками, субпідрядниками, спеціальними обслуговуючими компаніями або кооперативами працівників або проходять навчання чи надають послуги, мають право на такий самий рівень захисту в питаннях здоров'я та безпеки на роботі.

Стаття 103 визначає відповідальність суб'єкта-головного наймача в питаннях БЗР. Зазначено, що головний наймач безпосередньо відповідає за порушення обов'язку гарантувати безпеку та здоров'я працівників, осіб, які надають послуги, персоналу, який проходить навчання, відвідувачів і користувачів, працівників компаній та підрядників і субпідрядників, які здійснюють діяльність на об'єктах головного наймача. Так само компанії, що користуються послугами компаній, які надають тимчасові та додаткові послуги, безпосередньо відповідають за порушення обов'язку гарантувати безпеку та здоров'я працівників на їхніх об'єктах.

Малайзія

Закон 1994 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 514), розділ 52(1)

Якщо юридична особа порушує будь-яке положення цього Закону або будь-якого нормативного акта, ухваленого на його виконання, кожна фізична особа, яка на момент учинення правопорушення є директором, менеджером, секретарем або іншою подібною посадовою особою цієї юридичної особи, вважається такою, що порушила вищезгадане положення, і може бути притягнута до спільної відповідальності в одному провадженні з вищезгаданою юридичною особою, або окремо, і кожний такий директор, менеджер, секретар або інша подібна посадова особа цієї юридичної особи вважається винним (винною) у вчиненні вищезазначеного правопорушення

Сполучені Штати Америки

Норми безпеки та охорони здоров'я в будівництві (№ 1926.16)

1926.16(c)

... Стосовно роботи за субпідрядом вважається, що генеральний підрядник та будь-які підрядники чи субпідрядники несуть спільну відповідальність.

1926.16(d)

Якщо існує спільна відповідальність, вважається, що і генеральний підрядник, і його субпідрядник чи субпідрядники, незалежно від рівня, підпадають під дію правозастосовних положень цього Закону.

3.5 Розширення терміна «найманий працівник» або «працівник» із включенням до нього осіб, які не перебувають у трудових відносинах, на додаток до осіб, які перебувають у таких відносинах

Як зазначено вище в підрозділі (b), обов'язок роботодавця виявляти належну турботу може поширюватися не тільки безпосередньо на його найманих та інших працівників, а й на всіх осіб, на чий безпеку і здоров'я може несприятливо вплинути діяльність цього підприємства. У деяких країнах, наприклад у Сполучених Штатах Америки та Сінгапурі, закони про БЗР прямо передбачають обов'язки роботодавців перед іншими особами, які можуть і не перебувати в трудових відносинах із роботодавцем, але можуть водночас виконувати певні роботи для нього, як-от самозайняті працівники, підрядники й субпідрядники та їхні працівники, працівники, надані агентствами, волонтери, учні, стажери та практиканти.

Ще один прийом законодавчої техніки, за допомогою якого деякі країни досягають цієї самої мети — надати широке визначення терміна «працівник», включивши до нього вищезгаданих осіб (а не тільки тих, хто перебуває в трудових відносинах), які перебувають під контролем особи (осіб) або суб'єкта, що відповідає за цю робочу зону, методи роботи і знаряддя праці. Це робиться шляхом включення конкретних категорій працівників до сфери охоплення терміна «працівник». Ці різні категорії працівників, що включені у визначення терміна «працівник» у деяких країнах і юрисдикціях, зокрема в Австралії, Новій Зеландії та провінції Онтаріо (Канада), показані на рис. 6.⁴

Рис. 6. Категорії осіб, яких можна вважати «працівниками» за законом про БЗР



4 Іншим прикладом є законопроект, поданий до британського парламенту, яким було запропоновано урівняти поняття «працівник» і «найманий працівник» та встановити єдине визначення, ґрунтоване на одному фактичному елементі — наданні своєї праці іншій особі. Зокрема, кожна особа, яка надає свою працю, незалежно від форми відносин, які вона має зі стороною, якій надається праця, вважалася б «працівником» або «найманим працівником».

Проект Закону про працівників (визначення і права) (2017–2019 роки), стаття 1

- (1) Установлюється єдиний статус зайнятості працівників і найманих працівників застосовно до трудових прав і до обов'язків роботодавця в робочій зоні.
- (2) ... *Визначення терміна «працівник» і відповідні формулювання*
 - (1) У цьому законі термін «працівник» означає особу, яка:
 - (a) прагне бути найнятою іншою особою для надання їй своєї праці,
 - (b) найнята іншою особою для надання їй своєї праці або
 - (c) у випадку, якщо трудові відносини припинилися, була найнята іншою особою для надання їй своєї праці і фактично не здійснює господарську діяльність власним коштом.
 - (2) У цьому законі термін «найманий працівник» означає особу, яка:
 - (a) прагне бути найнятою іншою особою для надання їй своєї праці,
 - (b) найнята іншою особою для надання їй своєї праці або
 - (c) у випадку, якщо трудові відносини припинилися, була найнята іншою особою для надання їй своєї праці і фактично не здійснює господарську діяльність власним коштом.
 - (3) Згідно з цим законом особа є «роботодавцем», якщо вона наймає іншу особу для використання її праці, чи то безпосередньо, чи то через іншу особу, а особа, яка надає свою працю, фактично не здійснює господарську діяльність власним коштом.



Приклад із практики країн 9

Австралія і Нова Зеландія

Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 7(1)

Закон 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 19(1)

Якщо контекст не вимагає іншого, термін «працівник» у цьому Законі означає особу, яка виконує роботу в будь-якій ролі для ОГКД, зокрема як:

- (a) найманий працівник; або
- (b) підрядник чи субпідрядник; або
- (c) найманий працівник підрядника чи субпідрядника; або
- (d) найманий працівник компанії, що надає найману працю, який призначений для виконання роботи на підприємстві чи в організації; або
- (e) працівник, який працює поза межами підприємства (зокрема надомний працівник); або
- (f) учень чи практикант; або
- (g) особа, яка набуває досвіду роботи або проходить випробувальний термін; або
- (h) працівник-волонтер; або
- (i) особа певної категорії.

Провінція Онтаріо (Канада)

Закон 1990 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 1

Термін «працівник» означає будь-що з нижченаведеного [...]:

1. Особа, яка виконує роботу або надає послуги за грошову винагороду.
 2. Учень середньої школи, який виконує роботу або надає послуги без грошової винагороди за програмою набуття досвіду роботи за дозволом керівництва шкільної ради, яка управляє школою, де навчається ця особа.
 3. Особа, яка виконує роботу або надає послуги без грошової винагороди за програмою, затвердженою коледжем прикладних мистецтв і технологій, університетом, приватним професійним коледжем або іншим закладом вищої та середньої спеціальної освіти.
- [...]
5. Інші особи, згідно з окремим визначенням, які виконують роботу або надають послуги роботодавцю без грошової компенсації.

Питання для обговорення

- Колективно обговоріть переваги й недоліки, які кожен із вищезазначених варіантів може мати у вашій країні.
- Який варіант, на вашу думку, є найбільш доречним у соціально-економічних умовах вашої країни? Чому?

4. Коли й де застосовуються обов'язки за законом про БЗР?

Вирішуючи питання про сферу застосування, необхідно не лише визначити, хто несе обов'язки щодо БЗР і перед ким саме, а й розглянути, де повинні виконуватися ці обов'язки.

Як зазначалося в розділі 1, перші закони про БЗР спрямовувалися тільки на обмежене коло підприємств і галузей. Це говорить про те, що сфера їх застосування часто визначалася дуже точно і вузько.



Приклад із практики країн 10

Велика Британія

Закон 1937 року про фабрики

У розділі 151 були зазначені види діяльності, наприклад «в'язання, плетіння, тіпання, виготовлення або пакування пряжі чи тканини» та «друкування методом високого друку, літографії, фотогравіювання або іншим аналогічним методом або опрацювання книг у палітурки». Якщо місце виконання робіт не потрапляло до однієї з категорій, визначених у цьому законі або в інших галузевих актах законодавства, обов'язки з БЗР не застосовувалися.

Як зазначено вище, на зміну цьому застарілому підходу до визначення сфери застосування законів шляхом її обмеження певними галузями прийшов принцип універсальності, введений Конвенцією № 155, у статтях 1 і 2 якої встановлено, що принципи БЗР застосовуються до «всіх галузей економічної діяльності» та до «всіх працівників».

Є декілька способів визначити, **де і коли** застосовується закон про БЗР. Деякі з них представлені в таблиці нижче.

Таблиця 6. Варіанти формулювання



Варіанти формулювання

- (i) Визначити термін «робоча зона», щоб указати, де саме закон є застосовним.
- (ii) Використати формулу «де виконується робота» й «перебування на роботі», щоб указати, де й коли закон є застосовним.
- (iii) Перелічити місця або галузі економічної діяльності, до яких застосовується закон.

У Конвенції № 155 термін **робоча зона** визначено так: **«Усі місця, у яких працівникам необхідно бути або до яких їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою та які перебувають під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця»**. Це визначення робочої зони, встановлене в Конвенції № 155, є широким і узгоджується з принципом універсальності. Застосування висловів «де виконується робота» й «перебування на роботі» може також забезпечити широке охоплення.

З іншого боку, такий метод, як перелічення місць або галузей, створює істотні обмеження, тому що він ризикує залишити поза межами застосування закону всі ті галузі, які прямо не зазначені в переліку. Якщо законодавці хочуть навмисно виключити конкретну галузь/робочу зону, є безпечніший спосіб зробити це — визначити, **коли** та **де** застосовується закон, у загальний спосіб, а потім прямо виключити цю галузь/робочу зону. Це перешкодить ненавмисному надмірному окресленню сфери застосування закону про БЗР. Вищезазначені підходи проілюстровані в прикладі з практики країн 11.



Приклад із практики країн 11

	Болгарія	Фінляндія	Нова Зеландія	Нікарагуа	Велика Британія
Закон	Закон 1997 року про безпеку та здоров'я на роботі, стаття 2.1	Закон 2002 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 738), розділ 5	Закон 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 16	Загальний закон 2007 року про гігієну й безпеку на роботі (№ 618), стаття 2	Закон 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання, розділ 52
Варіант формулювання	Використовується формула «де виконується робота»	Прямо перелічені місця, на які поширюється дія закону	Визначено термін «робоча зона»	Перелічені галузі економічної діяльності, охоплені законом	Визначено термін «на роботі»
Текст положення	Це стосується всіх підприємств і місць, де виконується робота або проводяться навчальні заходи , незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та правових підстав, на яких виконується робота або проводиться навчання.	Цей Закон застосовується також до роботи, яку працівник за угодою виконує в себе вдома або в іншому обраному ним місці, вдома в роботодавця або за дорученням роботодавця вдома в іншої особи або в схожих умовах.	Якщо контекст не вимагає іншого, термін робоча зона в цьому Законі: (а) означає місце, де в цей момент або зазвичай виконується робота для підприємства або організації ; та (б) включає всі місця, до яких працівник прямує або в яких він може перебувати під час виконання роботи .	Цей Закон і пов'язані з ними нормативні акти є обов'язковими для застосування до всіх фізичних і юридичних осіб, національних та іноземних, що створені або створюються в Нікарагуа, для яких виконується робота в промисловості, сільському господарстві, торгівлі, будівництві, сфері державних і приватних послуг або робота будь-якого іншого характеру, без обмеження прав і обов'язків, установлених іншими законами для інших державних установ у сфері їхньої компетенції.	Найманий працівник перебуває на роботі протягом усього часу, коли він здійснює свою трудову діяльність, без будь-яких винятків; Особа, що обіймає посаду констебля, перебуває на роботі протягом усього часу, коли вона виконує свої службові обов'язки, без будь-яких винятків; та Самозайнята особа перебуває на роботі протягом того часу, який вона приділяє роботі в ролі самозайнятої особи.

5. Якою є сфера охоплення терміна «безпека та здоров'я на роботі»?

Конвенція № 155 говорить: «Від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози **здоров'ю** з їхнього боку», а також «забезпечення загрози **здоров'ю** з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем».

«Здоров'я на роботі» визначене Спільним комітетом МОП/ВООЗ із питань здоров'я на роботі як дисципліна, «спрямована на: заохочення і підтримання найвищого рівня фізичного, психічного й соціального добробуту працівників усіх професій; запобігання серед працівників порушень здоров'я, спричинених умовами їхньої праці; захист працівників під час трудової діяльності від ризиків, спричинених факторами, несприятливими для здоров'я; розміщення й підтримання працівника в робочому середовищі, адаптованому до його фізіологічних і психологічних можливостей; і загалом на адаптацію роботи до людини й кожної людини до її роботи».⁵

Отже, БЗР охоплює не лише фізичну, а й психологічну і психічну безпеку та здоров'я на роботі. Багато країн чітко визначили це в різні способи у своєму законодавстві про БЗР.

Приклади із практики країн 12 Варіанти побудови			
Варіанти побудови	Включення в закон про БЗР терміна «безпека та здоров'я на роботі», який охоплює як фізичний, так і психічний стан	Визначення сфери дії/цілей закону так, щоб було ясно, що БЗР охоплює як фізичний, так і психічний стан	Відображення як фізичного, так і психічного стану в обов'язках за законом про БЗР
Країна	Ангола	Фінляндія	Республіка Корея
Закон	<i>Закон про безпеку, гігієну і здоров'я на роботі (№ 31/1994), стаття 3(1)</i>	<i>Закон 2002 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 738/2002), розділ 1</i>	<i>Закон 2012 року про безпеку та здоров'я на роботі, стаття 5(1)</i>
Положення	У законі уточняється, що термін «здоров'я» стосовно роботи стосується не просто відсутності захворювань або немоці, а й фізичних та психічних аспектів, які впливають на здоров'я і прямо стосуються безпеки та гігієни праці.	Мета Закону про безпеку та здоров'я на роботі полягає в покращенні робочого середовища й умов праці задля забезпечення й підтримання працездатності працівників, а також у запобіганні нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням і усуненні в трудовій діяльності та робочому середовищі будь-яких інших небезпек для фізичного і психічного здоров'я працівників.	Роботодавець дотримується норм щодо запобігання нещасним випадкам на роботі, приписаних цим Законом і будь-яким нормативним актом, ухваленим на його виконання, надає працівникам інформацію про безпеку та здоров'я на роботі, запобігає порушенням здоров'я працівників, спричиненим фізичною втомою, емоційним стресом (...).

5 Ухвалене на першій сесії Спільного комітету МОП/ВООЗ із питань здоров'я на роботі в 1950 році та переглянуте на його дванадцятій сесії в 1995 році; див. документ МОП GB.264/STM/4.

Корисні ресурси

Countouris, Nicola. 2019. *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*. ILO.

Davidov, Guy, and Brian Langrille, eds. 2006. *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing

Davidov, Guy, et al. 2015. "The Subjects of Labor law: "Employees' and Other Workers". In *Research Handbook in Comparative Labor Law*, edited by Matthew Finkin and Guy Mundlak, 115–132 . Edward Elgar Publishing.

Ewing, Keith, et al., eds. 2016. *A Manifesto for Labour Law: Towards a Comprehensive Revision of Workers' Rights*. Institute of Employment Rights.

ILO. 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.

Контрольний перелік запитань для оцінювання закону з питань БЗР

Розділ 2



МТН	Законодавчий елемент	ТАК	НІ	Якщо ТАК: зазначте відповід- ний закон і статтю	Якщо НІ: поясніть (опишіть проблему та пов'язані з нею виклики)	Зауваження, зокрема рекомендації щодо усунення прогалин, проблем і суперечностей	Інші зауваження/ примітки
K155, статті 1-2	1. Чи є основний закон про БЗР застосовним до всіх галузей економічної діяльності та до всіх працівників (чи є ваш основний закон про БЗР рамковим, всезагальним законом про БЗР)? <i>Укажіть, будь ласка, винятки (з причинами) і зазначте, чи регулюється БЗР у виключених галузях економічної діяльності або категоріях працівників в інших законах.</i>						
- ¹	2. Чи обмежена сфера застосування вашого закону про БЗР трудовими відносинами?						
	(а) Якщо «так»: як ви забезпечуєте БЗР працівників, які не перебувають у трудових відносинах?						
	(б) Якщо «ні»: як визначається сфера застосування? <i>Позначте всі доречні варіанти:</i>						
	- застосування нових понять замість поняття «роботодавець» або на додаток до нього;						
	- поширення обов'язку роботодавця на осіб, які не перебувають із ним у трудових відносинах;						
	- розширення визначення поняття «роботодавець» за межі традиційних трудових відносин;						
	- установлення спільної відповідальності; або						
	- розширення терміна «найманий працівник» або «працівник» із включенням до нього осіб, які не перебувають у трудових відносинах, на додаток до осіб, які перебувають у таких відносинах;						
	- Інше? <i>Поясніть, будь ласка:</i>						

¹ Загальне міркування щодо сфери застосування з урахуванням практики різних країн.

МТН	Законодавчий елемент	ТАК	НІ	Якщо ТАК: зазначте відповід- ний закон і статтю	Якщо НІ: поясніть (опишіть проблему та пов'язані з нею виклики)	Зауваження, зокрема рекомендації щодо усунення прогалин, проблем і суперечностей	Інші зауваження/ примітки
- ¹	3. Чи означає визначення терміна «працівники» у вашому законі (проекті закону) про БЗР:						
	(a) тільки найманих працівників, які безпосередньо перебувають у «трудо-вих відносинах» із роботодавцем?						
	(b) будь-яких працівників, які працюють у даній робочій зоні або робота чи знаряддя праці яких знаходяться під прямим/непрямим контролем роботодавця?						
	(c) працівників компаній із надання робочої сили/ працівників, наданих агентствами, та працівників підрядників і субпідрядників?						
	(d) іншу категорію працівників? <i>Поясніть, будь ласка:</i>						
K155, стаття 12	4. Чи передбачені законом про БЗР інші носії обов'язків, як-от проектувальники, виробники, імпортери або поставальники машин, обладнання та речовин?						
- ¹	5. Чи передбачені законом про БЗР інші носії прав, на яких може впливати діяльність підприємства?						
K155, стаття 3	6. Чи містить закон про БЗР визначення терміна «робоча зона»? Чи є проблеми, пов'язані з цим визначенням?						
K155, стаття 3	7. Чи визначено сферу питання, яке регулює закон (БЗР)?						