

РОЗДІЛ 06

Положення про захист вразливих категорій працівників

1. Вступ	3
1.1 Як урахувати потреби вразливих працівників у законодавстві про БЗР?	4
2. Захист вагітних жінок і жінок, які годують груддю, на роботі	5
2.1 Вступ	5
2.2 Загальний обов'язок роботодавців забезпечити, щоб вагітні жінки та жінки, які годують груддю, не виконували роботу, шкідливу для них або для плоду чи немовляти	6
2.3 Конкретні завдання або обов'язки, які забороняються або дозволяються з обмеженнями для виконання жінками в період вагітності та годування груддю	6
2.4 Оцінювання ризиків	9
2.5 Спостереження за станом здоров'я	10
2.6 Альтернативи небезпечним роботам	11
2.7 Право вагітних жінок відмовитися від виконання небезпечних обов'язків	11
2.8 Приміщення для відпочинку вагітних жінок і жінок, які годують груддю	12
2.9 Перерви для годування немовлят	12
3. Захист працівників з інвалідністю	13
3.1 Як визначається термін «працівник з інвалідністю»?	13
3.2 Чому працівники з інвалідністю є вразливими?	14
3.3 Які правові норми можна передбачити в національному законодавстві?	14
4. Захист молодих працівників, зокрема за допомогою переліку небезпечних робіт	16
4.1 Як визначено терміни «молодий працівник» і «небезпечна дитяча праця»?	16
4.2 Чому молоді працівники є вразливими?	17
4.3 Як національне законодавство може захистити молодих працівників?	17
5. Захист працівників похилого віку/літніх працівників	20
5.1 Чому працівники похилого віку/літні працівники є вразливими?	20
5.2 Які правові норми можна включити в національне законодавство?	21
6. Захист працівників-мігрантів	22
6.1 Як визначається термін «працівники-мігранти»?	22
6.2 Чому працівники-мігранти є вразливими?	23
6.3 Як права працівників-мігрантів на БЗР ураховуються в національному законодавстві й національній політиці?	26
7. Захист домашніх працівників	28
7.1 Як визначається термін «домашні працівники»?	28
7.2 Чому домашні працівники є вразливими?	28
7.3 Аналіз міжнародних і внутрішніх законодавчих актів	29

Положення про захист вразливих категорій працівників

1. Вступ

У будь-якій країні трудові ресурси є дуже різноманітними за віком, походженням, досвідом роботи, фізичними здібностями, ґендером та іншими факторами, що відображає багатоманітність населення загалом. Це означає, що деякі особи можуть бути більш чутливими до шкоди внаслідок конкретних небезпек на робочому місці. Ця вразливість може бути результатом (а) зовнішніх обставин чи ситуаційних факторів або (б) внутрішніх характеристик певних працівників. Для цілей цього розділу термін «вразливі працівники» застосовується для позначення обох груп працівників.

Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)
- [Рекомендація 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки \(№ 204\)](#)

У пункті 3 Рекомендації № 197 міститься заклик «передбачати належні заходи захисту для всіх працівників, зокрема працівників, зайнятих у галузях підвищеної небезпеки, а також вразливих працівників, як-от працівники неформальної економіки, працівники-мігранти й молоді працівники».

Крім цього, у пункті 7(i) Рекомендації № 204 зазначається, що «у процесі формування послідовних і комплексних стратегій, що сприяють переходу до формальної економіки, члени Організації повинні враховувати необхідність приділення особливої уваги особам, які виявляються особливо вразливими до найбільш серйозних дефіцитів гідної праці в неформальній економіці, зокрема, і не тільки, жінкам, молоді, мігрантам, літнім людям, корінним народам і народам, що ведуть племінний спосіб життя, особам, які живуть із ВІЛ або які зазнають наслідків, спричинених ВІЛ або СНІДом, особам з інвалідністю, домашнім працівникам і фермерам, які ведуть натуральне господарство».

Роботодавці мають знати про вразливість своїх працівників, щоб можна було враховувати їхні потреби в оцінюванні ризиків щодо БЗР та системах управління й забезпечувати робочі місця, безпечні та здорові для всіх працівників.

Матеріал цього розділу покликаний допомогти законодавцям захистити вразливих працівників. Увага в ньому приділяється основним групам, які особливо вразливі до ризиків щодо безпеки та здоров'я на роботі й конкретні вразливі сторони яких враховані в чинних МТН і законах, а саме: вагітним жінкам і жінкам, які годують груддю; працівникам з інвалідністю; молодим працівникам; працівникам похилого віку/літнім працівникам; працівникам-мігрантам; домашнім працівникам.

По-справжньому всеосяжне законодавство повинно визнавати та враховувати вразливі сторони кожної людини, яка перебуває в робочій зоні. Розробляючи законодавство з БЗР, не можна «стригти всіх під один гребінець». Законодавство, яке не враховує вразливі сторони окремих груп працівників, може негативно впливати на цих працівників або залишати найбільш вразливих працівників поза увагою. У міжнародній спільноті зростає визнання того, що закони й нормативні акти з БЗР повинні враховувати конкретні вразливі сторони окремих груп працівників.

1.1 Як урахувати потреби вразливих працівників у законодавстві про БЗР?

У дослідженні, проведеному в 2017 році на замовлення Європейського Союзу, зазначено, що деякі вразливі працівники, а саме вагітні жінки/жінки, які годують груддю, молоді працівники й тимчасові працівники, розглядаються в окремих правових актах ЄС (індивідуальних директивах ЄС), а інші категорії вразливих працівників, як-от літні працівники, працівники-мігранти або нові працівники, — ні. У звіті визнано можливість виникнення в майбутньому нових груп вразливих працівників і встановлено, що може знадобитися уточнення щодо того, як такі групи можна охопити чинною правовою базою.

Корисні ресурси

- EU, [Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health \(OSH\) Directives in EU Member States](#), 2017. [ЄС, Оцінка практичної реалізації директив ЄС з безпеки і здоров'я на роботі (БЗР) у країнах-членах ЄС, 2017]

У цьому розділі обговорюються різні підходи, які можуть бути застосовані в законах про БЗР для захисту вразливих працівників.

2. Захист вагітних жінок і жінок, які годують груддю, на роботі

2.1 Вступ

За минулі 30 років до оплачуваної робочої сили світу приєдналося понад півмільярда жінок, і зараз жінки становлять 40 відсотків цієї робочої сили (Світовий банк 2012, с. xx–xxi¹). Отже, існує очевидна потреба у включенні ґендерно-специфічних міркувань, як-от вагітність і годування груддю, у законодавство та механізми управління БЗР.

Спеціальні заходи з захисту жінок слід обмежувати, строго кажучи, охороною материнства. КЕЗКР чітко зазначив, що будь-які захисні заходи, застосовні до зайнятості жінок, які ґрунтуються на стереотипах щодо професійних здібностей жінок та їхньої ролі в суспільстві, порушують принцип рівності можливостей і ставлення щодо чоловіків і жінок у галузі праці та занять. Крім того, Комітет вважає, що положення стосовно захисту осіб, які працюють у небезпечних або важких умовах, слід спрямувати на захист здоров'я і безпеки на роботі як чоловіків, так і жінок, ураховуючи водночас ґендерні відмінності щодо специфічних ризиків для їхнього здоров'я.²

Корисні ресурси

- ILO, [“Maternity Protection Resource Package”](#). [МОП, «Пакет ресурсів із захисту материнства»]
- ILO, [“Working Conditions Laws Database”](#); [МОП, «База даних законів про умови праці»]. Ця база даних містить також закони про охорону материнства.
- ILO, [10 Keys for Gender Sensitive OSH practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health](#), 2013. [МОП, «10 ключових принципів ґендерно-чутливої практики БЗР — Посібник з врахування ґендерної проблематики в БЗР»]

Слід ухвалити цілісний підхід до захисту вагітних жінок і жінок, які годують груддю, на роботі. Крім реалізації заходів правового захисту їхньої безпеки та здоров'я, національне законодавство і політика повинні також забезпечувати належний соціальний захист, зокрема можливість отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, медичного обслуговування і достатнього вільного часу для відвідування лікарів і догляду за дітьми. Урядам держав слід також заохочувати таку політику на робочих місцях, яка підтримує вагітних жінок і жінок, які годують груддю, забезпечуючи наявність відповідних ергономічних і фізичних умов, місць для відпочинку, приміщень для годування груддю, санітарних споруд, внутрішніх або зовнішніх послуг із догляду за дітьми тощо.

МОП установила, що на практиці 111 із 160 країн, щодо яких наявні дані, запровадили законодавчим шляхом конкретні заходи для захисту вагітних жінок або жінок, які годують груддю, на робочих місцях.

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 2000 року про охорону материнства \(№ 183\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)
- [Конвенція 1971 року про бензол \(№ 136\)](#)
- [Конвенція 1958 року про плантації \(№ 110\)](#)

1 World Bank. 2011. [World Development Report 2012: Gender Equality and Development](#). [Світовий банк, Доповідь про світовий розвиток — 2012. ґендерна рівність і розвиток].

2 ILO, [Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization](#), ILC.101/III/1B, 2008, paras. 839 and 840. [МОП, Надаючи глобалізації людське обличчя. Загальний огляд щодо основоположних конвенцій про трудові права в світлі Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, пп. 839 і 840].

Стаття 3 Конвенції № 183 говорить: «Після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і працівників кожна держава-член МОП вживає належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або жінки, які годують груддю, не повинні були виконувати роботу, яка, за визначенням компетентного органу влади, є шкідливою для здоров'я матері або дитини або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров'я матері або її дитини». У цій конвенції зазначено, що вона застосовується до всіх жінок, що працюють, зокрема до жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці.

Питання захисту вагітних жінок і жінок, які годують груддю, конкретно висвітлено також у галузевих конвенціях і конвенціях щодо конкретних ризиків.

У статті 18 Конвенції № 184 зазначено: «Уживаються заходи для забезпечення врахування особливих потреб жінок — працівниць сільського господарства стосовно вагітності, годування груддю та репродуктивного здоров'я».

У статті 11 Конвенції № 136 вказано, що «жінки в період медично встановленої вагітності й матері-годувальниці не можуть бути зайняті на роботах, пов'язаних із дією бензолу чи продуктів, що містять бензол».

Стаття 47(8) Конвенції № 110 говорить: «Вагітні жінки не зобов'язані виконувати будь-які роботи, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, у період до надання їм відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами».

2.2 Загальний обов'язок роботодавців забезпечити, щоб вагітні жінки та жінки, які годують груддю, не виконували роботу, шкідливу для них або для плоду чи немовляти

Один із типових і гнучких варіантів — установити в законі про БЗР, що роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб вагітні жінки не виконували завдання, які можуть бути шкідливими або небезпечними для вагітної жінки та (або) плоду чи немовляти.

Перевага використання цієї моделі полягає в тому, що вона вимагає від роботодавця визначити ризики для вагітної жінки на основі оцінювання конкретної робочої зони і, отже, не потребує зазначення в законодавстві вичерпного переліку завдань чи обов'язків, заборонених для вагітних жінок. Проте деяким роботодавцям можуть бути потрібні додаткові законодавчі вказівки для того, щоб вони належним чином визначили завдання, речовини чи обов'язки, потенційно небезпечні для вагітних жінок.

Отже, оптимальна модель — це модель, де поєднані обидва підходи, за якої в законодавстві передбачається орієнтовний або рамковий перелік завдань, котрі є особливо ризикованими для вагітних жінок і жінок, які годують груддю, з одночасним встановленням обов'язку роботодавця провести оцінювання ризиків для цієї робочої зони та виявити всі додаткові ризики, що можуть бути притаманні цьому робочому середовищу.

У наступному підрозділі обговорюються види робіт й обов'язки, які через їхній потенційно несприятливий вплив на здоров'я плоду чи немовляти можуть бути заборонені для виконання жінками.

2.3 Конкретні завдання або обов'язки, які забороняються або дозволяються з обмеженнями для виконання жінками в період вагітності та годування груддю

У законах про БЗР можуть визначатися конкретні завдання чи обов'язки, які жінки не повинні виконувати в період вагітності або годування груддю. Цей перелік може бути достатньо повним і ґрунтуватися на наукових доказах. Різні види заборон або обмежень, які встановлюються в таких законах, обговорюються нижче.

Робота з небезпечними речовинами й агентами, які можуть спричиняти фізичні, хімічні та біологічні ризики

Деякі країни забороняють контакт із конкретно зазначеними в переліку небезпечними речовинами й агентами, як-от іонізуюче випромінювання, біологічні та хімічні агенти (наприклад, бензол або речовини, що містять бензол) тощо (див. приклад із практики країн).



Приклад із практики країн 86:

Заборони для вагітних жінок

Країна	Заборони для вагітних жінок
Болгарія	Указ № D-07-4 від 2015 року про покращення умов праці вагітних працівниць і працівниць-матерів або працівниць, які годують груддю, містить невичерпний перелік ризиків, на які не можна наражати вагітних працівниць.
Європейський Союз	Директива Ради 92/85/ЄЕС про вжиття заходів із поліпшення безпеки та здоров'я на роботі вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують груддю (Додаток II) містить невичерпний перелік агентів та умов праці, вплив яких на вагітних працівниць та працівниць, які годують груддю, заборонений.
Перу	Постановою Міністерства 374-2008 затверджено перелік фізичних, хімічних, біологічних, ергономічних і психосоціальних факторів, які створюють ризик для здоров'я вагітних жінок або для розвитку плоду.
Мексика	Статті 153-157 Федеральної постанови про безпеку та гігієну праці й робоче середовище містять, серед іншого, обмеження щодо контакту вагітної жінки з тератогенними або мутагенними речовинами й впливу на неї іонізуючого випромінювання і аномальної чи зміненої температури навколишнього середовища.

Нічна праця

Деякі країни намагаються зменшити ризик, пов'язаний із працею жінок у період вагітності, зазначаючи строки, протягом яких їм не можна дозволяти працювати, або визначаючи певні робочі зміни чи відрізки робочого дня, в які вагітним жінкам або жінкам, які годують груддю, має бути заборонено працювати; особливо поширеним прикладом є нічна праця.

Увага

Повна заборона нічної праці жінок не відповідає міжнародним трудовим нормам.



Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 2000 року про охорону материнства \(№ 191\)](#)
- [Конвенція 1990 року про нічну працю \(№ 171\)](#)

Рекомендація № 191 відображає відносно нещодавнє зміщення в міжнародних нормах — від повної заборони праці вагітних жінок або жінок, які годують груддю, у нічну зміну до можливості нічної праці жінок за умови, що це не становить небезпеку для їхньої вагітності. У пункті 6(4) зазначено: «Вагітна жінка або мати-годувальниця не повинна бути зобов'язана виконувати роботу в нічний час, якщо відповідно до медичної довідки така робота несумісна з вагітністю або годуванням немовляти». Це відображає крок до моделі, основаної на оцінюванні ризиків.

З іншого боку, КЕЗКР указав, що Конвенція № 171 не задумана як ґендерно-специфічний інструмент, а зосереджена на захисті всіх нічних працівників, тобто наголос зміщено з конкретної категорії працівників і конкретної галузі економічної діяльності до захисту всіх нічних працівників, незалежно від ґендера, майже в усіх галузях і професіях. Це демонструє масштабний перехід, що відбувся з часом, від суто захисного підходу до зайнятості жінок до підходу, який базується на заохоченні реальної рівності між жінками та чоловіками і скасуванні дискримінаційних законів і практик.³

3 ILO, *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey concerning Working-Time Instruments*, ILC.107/III(B), 2018, para.418. [МОП, Забезпечення гідного робочого часу на майбутнє. Загальний огляд щодо правових норм про робочий час, п. 418]

КЕЗКР нагадав також, що загальні захисні заходи для жінок-працівниць, як-от повні заборони, на відміну від спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, дедалі частіше вважаються застарілими й непотрібними посяганнями на основоположний принцип рівних можливостей чоловіків і жінок та рівного ставлення до них.⁴



Приклад із практики країн 87

Сінгапур

Стаття 3(1) Постанови 1988 року про зайнятість жінок-працівниць, говорить, що вагітні жінки-працівниці не повинні залучатися до роботи в нічний час, повністю або частково, якщо тільки така жінка не надала письмову згоду з цією метою або не визнана непридатною до такої роботи посадовою особою органу охорони здоров'я чи дипломованим медичним спеціалістом.

Албанія

Стаття 108 Закону № 136 2015 року забороняє роботодавцю вимагати від вагітних жінок і жінок, які народили в попередні 12 місяців, працювати в нічний час, якщо вони надали довідку лікаря про те, що така праця може бути шкідливою для здоров'я дитини чи самої жінки.

Понаднормова робота

Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу \(№ 116\)](#)

У пункті 18 Рекомендації № 116 зазначено: «У разі виконання понаднормових робіт повинно належним чином враховуватися особливе становище ... вагітних жінок, матерів-годувальниць ...».

У прикладі з практики країн 88 згадано країни, де є конкретні положення стосовно понаднормової праці вагітних жінок або жінок, які годують груддю.



Приклад із практики країн 88

Положення про понаднормову працю

Країна	Положення про понаднормову роботу
В'єтнам <i>Трудовий кодекс 2012 року, ст. 155</i>	Забороняється вимагати від жінок, строк вагітності яких перевищує сім місяців, працювати понаднормово.
Гана <i>Закон 2003 року про працю (№ 651), ст. 55</i>	Забороняється понаднормова робота вагітних жінок або жінок із дитиною віком менш ніж вісім місяців, крім як за їхньою згодою.
Куба <i>Трудовий кодекс, Закон 1984 року № 49, ст. 215</i>	Від вагітних жінок або жінок із дитиною віком до одного року не можна вимагати працювати понаднормово або у дві зміни.
Польща <i>Трудовий кодекс 1974 року, ст. 178</i>	Забороняється залучати вагітних жінок до понаднормової роботи.

4 ILO, *General Survey*, 2018, para. 409.

Нідерланди <i>Закон 1995 року про робочий час, ст. 4(5), 4(6), 4(7) і 4(8)</i>	Установлено максимальну кількість годин, яку може працювати вагітна працівниця або працівниця, яка годує груддю.
Швейцарія <i>Закон про працю, ст. 60</i>	Вагітним жінкам і жінкам, які годують груддю, забороняється працювати понад дев'ять годин на день.

Інші аспекти

У деяких країнах визначено й заборонено інші форми роботи, які, на їхню думку, можуть заподіяти шкоду здоров'ю вагітної жінки або плоду.



Приклад із практики країн 89

Гана

Статтею 56 Закону 2003 року про працю (№ 651) заборонено призначати вагітних жінок-працівниць із терміном вагітності понад чотири місяці на посади за межами місця їхнього проживання, якщо таке призначення, на думку лікаря або акушерки, є шкідливим для їхнього здоров'я.

2.4 Оцінювання ризиків

Включення підвищених ризиків, з якими вагітні жінки стикаються в робочій зоні, в оцінювання ризиків є необхідним для забезпечення повного врахування конкретних вразливих сторін цієї групи і, отже, ефективного захисту працівників від ризиків. МОП зазначила, що розлади опорно-рухового апарату є найбільш поширеними професійними травмами й що ризик отримання травми опорно-рухового апарату підвищується під час вагітності. Також особливо підвищеними ризиками в контексті вагітності є контакт із певними хімікатами, стояння протягом тривалих періодів часу й підняття важких предметів.

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)
- [Рекомендація 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 192\)](#)
- [Рекомендація 2000 року про охорону материнства \(№ 191\)](#)

Статтею 18 **Конвенції № 184** установлено: «Уживаються заходи для забезпечення врахування особливих потреб жінок-працівниць сільського господарства стосовно вагітності, годування груддю та репродуктивного здоров'я».

У пункті 11 **Рекомендації № 192** зазначено, що «з метою реалізації положень статті 18 Конвенції повинні вживатися заходи для забезпечення оцінювання будь-яких пов'язаних із роботою ризиків для безпеки й здоров'я вагітних жінок і матерів-годувальниць, а також для репродуктивного здоров'я жінок».

У пункті 6(1) **Рекомендації № 191** вказано: «Держави-члени Організації повинні вживати заходів для забезпечення оцінювання будь-яких ризиків на робочих місцях, що загрожують безпеці й здоров'ю вагітної жінки або матері-годувальниці та її дитини. Результати оцінювання повинні надаватися зацікавленій жінці».



Приклад із практики країн 90

Болгарія

Указ № D-07-4 від 2015 року про покращення умов праці вагітних працівниць і працівниць-матерів або працівниць, які годують груддю, встановлює, що роботодавець зобов'язаний проводити оцінювання ризиків і виявляти всі потенційні ризики для вагітних працівниць і працівниць, які годують груддю. Якщо результати оцінювання ризиків свідчать про існування ризику для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або працівниць, які годують груддю, або ризику, здатного вплинути на їхню вагітність або лактацію, роботодавець уживає необхідних заходів для тимчасової адаптації умов праці в робочій зоні та (або) робочого часу працівниці для усунення такого ризику. Посади та види робіт, на які допускається призначення вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують груддю, визначені Указом 1986 року про перепризначення.

Норвегія

Стаття 3 Указу № 1357 від 2011 року стосовно виконання роботи, використання робочого обладнання та відповідних технічних вимог установлює обов'язок роботодавців урахувати всі потенційні ризики для репродуктивного здоров'я жінок у процесі оцінювання ризиків для безпеки і здоров'я в робочих зонах і забороняє роботодавцям оручати вагітній працівниці ту чи іншу роботу в разі виявлення потенційної шкоди.

2.5 Спостереження за станом здоров'я



Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 192\)](#)

У пункті 4(3) Рекомендації № 192 визначено, що «повинні вживатися, залежно від обставин, заходи щодо контролю за станом здоров'я... вагітних жінок і матерів-годувальниць...».

КЕЗКР заклав уряди здійснювати та посилювати запобіжні й захисні заходи, важливі для репродуктивного здоров'я жінок-працівниць сільського господарства, особливо з початку вагітності, а також жінок, які годують груддю. Комітет також заклав уряди заохочувати оцінювання всіх ризиків на роботі, пов'язаних із безпекою та здоров'ям вагітних жінок або матерів-годувальниць, а також із репродуктивним здоров'ям жінок, і вжиття належних заходів для усунення виявлених ризиків та забезпечувати належне спостереження за станом здоров'я таких працівниць.⁵

Різні держави вимагають від роботодавців здійснювати моніторинг стану здоров'я працівниць у період вагітності чи годування груддю.



Приклад із практики країн 91

Ліван

Стаття 38 Указу № 11802 від 2004 року, який регулює профілактику, безпеку і професійну гігієну в усіх організаціях, які підпадають під дію Трудового кодексу, говорить, що всі працівники проходять регулярні медичні огляди під час трудової діяльності, порядок яких визначається відповідними нормами та правилами. Це стосується, зокрема, вагітних жінок і матерів дітей віком до двох років.

⁵ ILO, *Working Together to Promote a Safe and Healthy Working Environment: General Survey on the Occupational Safety and Health Instruments concerning The Promotional Framework, Construction, Mines and Agriculture*, ILC.106/III(1B), 2017, para. 425. [МОП, Працюємо разом над заохоченням безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд правових норм про безпеку та здоров'я на роботі стосовно Основ, що сприяють, будівництва, шахт і сільського господарства, п. 425]

2.6 Альтернативи небезпечним роботам



Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 2000 року про охорону материнства \(№ 191\)](#)
- [Рекомендація 1977 року щодо сестринського персоналу \(№ 157\)](#)

У пункті 6(2) Рекомендації № 191 зазначено, що стосовно роботи, яка становить ризик для здоров'я матері чи дитини, «повинні вживатися заходи для надання, якщо необхідно, на підставі медичної довідки, альтернативи такій роботі у формі: а) усунення ризику; б) адаптації умов праці жінки; с) переведення на іншу роботу без зменшення заробітної плати, якщо не можна здійснити таку адаптацію на практиці; або d) надання оплачуваної відпустки відповідно до національного законодавства або практики, якщо не можна здійснити таке переведення на практиці».

Так само в пункті 50 Рекомендації щодо сестринського персоналу (№ 157) зазначено, що «вагітні жінки та батьки дітей молодшого віку, чиї звичайні обов'язки можуть становити небезпеку для їхнього здоров'я або здоров'я їхніх дітей, повинні переводитися на роботу, яка відповідає їхньому становищу, без будь-якого обмеження їхніх прав».



Приклад із практики країн 92

Південно-Африканська Республіка

Розділ 26(2) Закону 1997 року про основні умови зайнятості говорить, що «у період вагітності працівниці та на шестимісячний період після народження дитини роботодавець повинен запропонувати їй підходящу альтернативну роботу на умовах, не менш сприятливих, ніж звичайні умови її зайнятості, якщо ця працівниця зобов'язана працювати в нічний час... або якщо її робота становить загрозу для здоров'я чи безпеки її самої або її дитини і якщо роботодавець практично може це здійснити».

2.7 Право вагітних жінок відмовитися від виконання небезпечних обов'язків⁶

Країни можуть також передбачати право вагітної працівниці або працівниці, яка годує груддю, відмовитися від виконання роботи, яка є небезпечною для неї, її плоду чи немовляти



Приклад із практики країн 93

Канада

Розділом 132(1) Трудового кодексу встановлено право вагітної жінки або жінки-годувальниці припиняти виконання роботи, якщо, на її думку, з причини вагітності або годування груддю продовження виконання нею будь-якої з її поточних трудових функцій може становити ризик для її здоров'я або для здоров'я плоду чи дитини.

Консультації з медичним спеціалістом

Працівниця повинна якомога швидше проконсультуватися з кваліфікованим медичним спеціалістом... якого вона сама обере, щоб з'ясувати, чи становить продовження виконання будь-якої з її поточних трудових функцій ризик для її здоров'я або для здоров'я плоду чи дитини.

Положення втратило чинність

Без обмеження будь-яких інших прав, передбачених цим Законом, колективною угодою чи іншою угодою або умовами зайнятості, якщо медичний спеціаліст установив наявність

⁶ Загальне міркування з урахуванням практики країн.

ризик, зазначеного вище в підрозділі (1), працівниця не може припиняти виконання своєї роботи згідно з підрозділом (1).

Переведення роботодавцем на іншу роботу

На період, упродовж якого працівниця не виконує свою роботу згідно з підрозділом (1), роботодавець може після консультацій із працівницею перевести її на іншу роботу, яка не створюватиме ризику для її здоров'я або для здоров'я плоду чи дитини.

Статус працівниці

Незалежно від того, чи переведено працівницю на іншу роботу, вважається, що вона продовжує обіймати свою посаду, яку вона обіймала на момент припинення виконання нею своїх трудових функцій, і вона продовжує отримувати заробітну плату й допомоги, передбачені для цієї посади, у період, упродовж якого вона не виконує свою роботу.

2.8 Приміщення для відпочинку вагітних жінок і жінок, які годують груддю

Виділення приміщень для відпочинку вагітних жінок і для годування немовлят покращить самопочуття цих працівниць.

Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 2000 року про охорону материнства \(№ 191\)](#)

У пункті 9 Рекомендації № 191 передбачено, що «у міру можливості слід передбачити виділення приміщень у робочій зоні або поблизу від неї для годування немовляти в належних санітарно-гігієнічних умовах».



Приклад із практики країн 94

Болгарія

Згідно зі *статтею 308 Трудового кодексу* роботодавці, в яких зайнято 20 або більше жінок, виділяють приміщення для особистої гігієни жінок і для відпочинку вагітних жінок та жінок, які проходять процедуру екстракорпорального запліднення, згідно з розпорядженням Міністерства охорони здоров'я.

Нова Зеландія

У *розділі 69 Закону 2000 року про трудові відносини* визначено, що роботодавець повинен забезпечити, наскільки це є обґрунтованим і практично можливим за цих обставин, створення в робочій зоні належних можливостей для працівниці, яка годує груддю й бажає це робити в робочій зоні.

2.9 Перерви для годування немовлят

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 2000 року про охорону материнства \(№ 183\)](#)
- [Рекомендація 2000 року про охорону материнства \(№ 191\)](#)



Статтею 10 Конвенції № 183 передбачено: «Жінці надається право на одну або кілька перерв у день або на повсякденне скорочення робочого часу для годування своєї дитини груддю. Строк, протягом якого допускаються перерви або повсякденне скорочення робочого часу для годування немовляти, їхня кількість і тривалість, а також процедура повсякденного скорочення робочого часу визначаються відповідно до національного законодавства й практики. Ці перерви або повсякденне скорочення робочого часу зараховуються як робочий час і оплачуються відповідним чином».

Пунктом 7 Рекомендації № 191 визначено, що за умови подання медичної довідки або іншого відповідного документа, передбаченого національним законодавством і практикою, кількість і тривалість перерв для годування немовляти повинні встановлюватися з урахуванням конкретних потреб.



Приклад із практики країн 95 Перерви для годування немовлят

Країна	Законодавство	Положення про перерви для годування немовлят
Бенін	<i>Трудовий кодекс 1998 року (№98-004), стаття 173</i>	На перші п'ятнадцять місяців після повернення до роботи після декретної відпустки жінкам повинні надаватися перерви тривалістю до однієї години на день.
Мозамбік	<i>Закон про працю № 23/2007, стаття 11(1)</i>	У період вагітності й після народження дитини жінкам-працівницям максимум на один рік гарантується право переривати повсякденну роботу для годування дитини — двічі по тридцять хвилин або один раз на одну годину, якщо робота виконується в одну безперервну зміну, причому в будь-якому разі без утрати заробітної плати.
Аргентина	<i>Постанова про трудовий договір, № 20744, 1974 рік, стаття 195</i>	Працівниці-годувальниці можуть кожний робочий день брати дві півгодинні перерви для годування груддю своєї дитини.
Китай	<i>Спеціальні правила про охорону праці жінок, Наказ № 619, 2012 рік, стаття 9</i>	Роботодавці надають жінкам-працівницям, які мають дитину віком менше одного року, перерви на годування тривалістю одна година на кожний робочий день, які враховуються як одна робоча година. Жінкам-працівницям, які народили більш ніж одну дитину, перерви на годування продовжуються на одну годину за кожну додаткову дитину, народжену при одноплідних пологах.

3. Захист працівників з інвалідністю

3.1 Як визначається термін «працівник з інвалідністю»?

У преамбулі Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю визнано (п. (е)), що інвалідність — це поняття, яке еволюціонує.

Визначення

Конвенція про права осіб з інвалідністю, стаття 1

«До осіб з інвалідністю належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими».

З огляду на це широке визначення, термін «інвалідність» може охоплювати безліч різних стійких погіршень здоров'я, що призводять до серйозних порушень практично будь-якого характеру.

Міркування щодо БЗР працівників з інвалідністю стосуються працівників, які набули інвалідності у процесі трудової діяльності, а також працівників, які мають інвалідність, котра повинна враховуватися в системах управління БЗР.



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)

У Рекомендації № 164 зазначено, що держави-члени МОП повинні:

- у процесі формування національної політики щодо законодавства про безпеку та здоров'я на роботі передбачати відповідні заходи для осіб з інвалідністю, як приписано статтею 4 Конвенції № 155 (пункт 4(g));
- забезпечити, щоб на працівників з інвалідністю поширювався перегляд становища в галузі безпеки та здоров'я на роботі й робочого середовища (пункт 9).

3.2 Чому працівники з інвалідністю є вразливими?

У світлі широкого визначення поняття «інвалідність» у Конвенції про права осіб з інвалідністю, яке охоплює фізичні, психічні та сенсорні порушення, працівники з інвалідністю стикаються з численними перешкодами на шляху до повноцінної участі в трудовій діяльності.

Як встановлено під час нещодавнього дослідження, проведеного Торонтським інститутом праці та здоров'я⁷, працівники, які вважаються особами з інвалідністю, частіше наражаються на небезпеку на робочому місці та частіше повідомляють про неналежний захист щодо БЗР. У звіті за результатами дослідження зазначено також, що особам з інвалідністю в процесі виконання ними своїх обов'язків часто не забезпечуються належні пристосування або корективи, через що вони наражаються на додаткові ризики щодо безпеки.

Серед факторів, які посилюють вразливість працівників з інвалідністю, — те, що порядок дій у випадку надзвичайної ситуації може не бути пристосований до потреб усіх людей (наприклад, вимога зійти східцями вниз у випадку пожежі може бути неприйнятним варіантом для осіб із різними фізичними вадами), а матеріали з управління ризиками та навчальні матеріали можуть бути видані у форматі, не доступному для працівників із зоровими, розумовими порушеннями або порушеннями мовлення.

3.3 Які правові норми можна передбачити в національному законодавстві?

Розумне пристосування

Що стосується прийняття працівників з інвалідністю на роботу й утримання їх на роботі, стаття 27(i) Конвенції про права осіб з інвалідністю чітко говорить, що роботодавці повинні забезпечити працівникам розумне пристосування (індивідуальну модифікацію робочих місць).

Визначення

Розумне пристосування

У статті 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю «розумне пристосування» визначено як «внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невиннованого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод».

66
99

7 [At Work, Issue 90, Fall 2017: Institute for Work & Health, Toronto](#). [«На роботі», випуск 90, осінь 2017 р., Інститут праці та здоров'я, Торонто]

Вимога про розумне пристосування відрізняється від прямих або формальних положень про протидію дискримінації, які вимагають однакового ставлення до всіх осіб. Вимога про розумне пристосування є елементом змістовної рівності, у якій необхідність різного ставлення обумовлена різними обставинами чи потребами індивідуума.

Розділ 7 виданого МОП зводу практичних правил урахування інвалідності на робочому місці містить настанови щодо різних модифікацій, які можуть знадобитися для працівників з інвалідністю,⁸ зокрема покращення фізичного доступу до робочої зони; полегшення входу до приміщення, туалету і вмивальної кімнати та пересування там; урахування впливу вказівок або звукових сигналів для працівників із порушеннями зору чи слуху; забезпечення адаптації порядку дій у випадку надзвичайної ситуації з урахуванням інвалідності працівника; консультування з працівниками з інвалідністю для врахування їхніх специфічних потреб стосовно доступності.

У вищезгаданому зводі вказано також, що роботодавцям може бути необхідно внести необхідні модифікації в робочу зону для врахування потреб працівників з інвалідністю. Це може бути адаптація робочого місця, інструментів, посадової інструкції, робочих графіків або вимог до продуктивності за конкретною посадою. Водночас наголошується, що у багатьох випадках модифікації не потрібні.

Компетентні органи повинні надавати роботодавцям стимули для здійснення необхідних модифікацій, а також створити технічну дорадчу службу, що надаватиме актуальні поради та інформацію про те, як вносити необхідні корективи в організацію робочої зони та професійних обов'язків.

У зводі практичних правил також наведено такі рекомендації:

- роботодавцям слід розробити комплексну стратегію врахування інвалідності на робочому місці, яка повинна бути прив'язана до заохочення безпечного і здорового робочого середовища загалом та відображена в управлінні ризиками, зокрема в політиці з БЗР, оцінюванні ризиків і стратегіях зменшення ризиків із метою задоволення потреби конкретного підприємства і його робочої сили (розділ 3.1);
- представницьким організаціям працівників слід обстоювати права працівників з інвалідністю в комітетах із безпеки (розділ 2.3.3);
- стосовно працівників, які набули інвалідності в процесі трудової діяльності на підприємстві, слід: впровадити заходи з раннього втручання й направлення цих працівників до відповідних служб; вжити дій для забезпечення поступового відновлення ними трудової діяльності; надати їм можливість переведення на роботу з іншими обов'язками й завданнями, більш підходящими до їхньої інвалідності; отримати технічні консультації стосовно необхідних корективів, які слід здійснити в робочій зоні для врахування інвалідності працівника (розділ 6.1).



Приклад із практики країн 96

Італія

Стаття 63(3) Законодавчого декрету про здоров'я та безпеку на роботі (№ 81/2008) вимагає від роботодавця забезпечити наявність належних санітарних споруд для працівників з інвалідністю.

Інвалідність і дискримінація

Стаття 27(1)(а) Конвенції про права осіб з інвалідністю забороняє дискримінацію «за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема... безпечних і здорових умов праці».

В інформаційному бюлетені Європейського агентства з безпеки та здоров'я на роботі (EU-OSHA) за 2004 рік висвітлено тісний зв'язок між наданням працівникам з інвалідністю належного за-

8 Див. ILO, *Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*, 2002. МОП, Звід практичних правил урахування інвалідності на робочому місці].

хисту щодо безпеки та здоров'я на роботі й забезпеченням відсутності дискримінації (як прямої, так і непрямой) на робочому місці. Указано, зокрема, що «на всіх етапах процесу управління ризиками необхідно враховувати підходи, спрямовані на недопущення дискримінації, з тим, щоб робочі середовища, робоче обладнання й організацію праці за потреби можна було змінювати або адаптувати з метою забезпечити усунення або принаймні максимальне зменшення як ризиків для безпеки та здоров'я, так і дискримінації».⁹

Хоча в деяких обставинах може бути доречно або необхідно передбачити конкретні положення, що вимагають проведення контролю або спостереження за станом здоров'я працівників з інвалідністю, держави повинні водночас забезпечити, щоб ці працівники були захищені від незаконної дискримінаційної практики, за допомогою якої тягар (ймовірний або реальний) дотримання вимог із БЗР використовується роботодавцями для виправдання того, що вони не беруть на роботу й не залишають на роботі працівників з інвалідністю. У законодавстві можна і слід чітко указати, що будь-які особливі вимоги стосовно працівників з інвалідністю слід тлумачити в сукупності з обов'язком роботодавців вносити обґрунтовані корективи для врахування потреб таких працівників, а також з усіма чинними положеннями про недопущення дискримінації, викладеними в законі про БЗР або в інших актах.

Для того, щоб урівноважити ці міркування, можна передбачити, щоб підприємство спочатку оцінило, чи потрібні спеціальні заходи для працівників з інвалідністю або ж достатньо здійснити належну модифікацію робочої зони для вирішення будь-яких потенційних проблем.

4. Захист молодих працівників, зокрема за допомогою переліку небезпечних робіт

4.1 Як визначено терміни «молодий працівник» і «небезпечна дитяча праця»?

Молодий працівник

Визначення

Категорія «молоді працівники» — це широкий термін, використовуваний ООН і МОП спеціально для позначення працівників віком від 15 до 24 років.

Працівники віком до 18 років визначені в міжнародних трудових нормах як «працівники-діти».

Хоча накопичено достатньо фактів, які свідчать про те, що працівники віком від 18 до 24 років мають вразливі сторони, які посилюють для них фактори ризику на роботі, для працівників цієї вікової групи в національному законодавстві зазвичай не передбачаються спеціальні заходи захисту крім тих, що передбачені для інших працівників. Проте у кількох міжнародних трудових нормах усе ж є конкретна згадка про цю вікову групу.

Небезпечна дитяча праця

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці \(№ 182\)](#)
- [Рекомендація 1999 року щодо найгірших форм дитячої праці \(№ 190\)](#)

У статті 3(d) Конвенції № 182 зазначено, що найгірші форми дитячої праці включають «роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей».

⁹ EU-OSHA, "Factsheet 53: Ensuring the Health and Safety of Workers with Disabilities", 2004.
[Інформаційний бюлетень № 53. Забезпечення безпеки та здоров'я працівників з інвалідністю].

У пункті 3 Рекомендації № 190 встановлено, що, «визначаючи види роботи, згадані в пункті d) статті 3 Конвенції, а також визначаючи сфери, у яких вони існують, слід, поміж іншого, звертати увагу на:

- (а) види роботи, які наражають дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство;
- (б) підземні, підводні роботи, працю на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі;
- (с) роботу з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, чи ту, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів;
- (д) працю в нездоровому середовищі, яке може, наприклад, наражати дітей на шкідливі речовини, засоби чи процеси, чи на температури, шумові рівні чи вібрації, які шкодять їхньому здоров'ю;
- (е) працю в особливо важких умовах, таку як праця протягом великої кількості годин чи вночі, чи робота, виконуючи яку, дитина надмірно затримується в приміщенні роботодавця».

4.2 Чому молоді працівники є вразливими?

Серед молодих працівників частота нещасних випадків на роботі значно вища, ніж серед працівників старшого віку (EU-OSHA 2007).¹⁰ Є низка факторів ризику, які є вищими для молодих працівників або унікальними для них як когорт на робочому місці. Ці фактори ризику можуть бути властивими їхньому віку, як, наприклад, етап їхнього психологічного і фізичного розвитку, або залежати від їхнього віку, як, наприклад, фактори ризику, що стосуються відносного дефіциту навичок і досвіду та нижчого рівня освіти. Серед факторів ризику, які характеризують молодих працівників і роблять їх вразливішими до небезпек на робочому місці, можна зазначити такі:

- ймовірність того, що вони досягли повної фізичної зрілості, менша, тому вони є більш вразливими до професійних захворювань і нещасних випадків на роботі;
- так само менша ймовірність того, що вони повністю психологічно розвинені, тому вони є більш схильними до психічного напруження та ризикованої поведінки й неохоче висловлюють занепокоєння щодо ризиків на робочому місці;
- їм не вистає професійної підготовки, необхідних навичок і досвіду роботи, зокрема вони недостатньо усвідомлюють небезпеки та ризики щодо безпеки та здоров'я на роботі;
- у них нижчий рівень освіти.

На додаток до зазначеного вище молоді працівники часто працюють у неформальному секторі на сімейних підприємствах, де не забезпечується превентивне управління БЗР. Більше того, вони часто вступають у ненадійні або короткострокові договірні відносини, наприклад, у межах учнівства, що може означати, що вони виключені зі сфери охоплення системами страхування, передбаченими у їхніх роботодавців для виплати компенсацій працівникам.

Корисні ресурси

- ILO, [Improving the Safety and Health of Young Workers](#), 2018. [МОП, [Поліпшення безпеки та охорони здоров'я молодих працівників](#), 2018]

4.3 Як національне законодавство може захистити молодих працівників?

У законі про БЗР можна врахувати вразливість молодих працівників шляхом накладення заборони на використання їхньої праці на окремих небезпечних роботах і встановлення вимоги про забезпечення належного захисту. Ще одним цінним інструментом виявлення найгірших форм дитячої праці та будь-якої роботи, яка може становити особливу загрозу для молодих працівників, є оцінювання ризиків.

¹⁰ EU-OSHA. 2007. *OSH in figures: Young workers — Facts and figures*. [БЗР у цифрах. Молоді працівники — цифри і факти]

Положення про заборону



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці \(№ 182\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)
- [Рекомендація 1988 року щодо безпеки та здоров'я на роботі в будівництві \(№ 175\)](#)

У статті 1 Конвенції № 182 чітко встановлено, що «кожна держава-член, яка ратифікує цю Конвенцію, негайно вживає ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці».

У багатьох країнах діють переліки небезпечних робіт, що включають роботи, які через їхній небезпечний характер заборонені для виконання дітьми та молодими працівниками.



Корисні ресурси

- ILO, "[LEGOSH](#)", under theme 9.8.4, "Limits to workers' access to specific occupations, undertakings or shifts by reason of age". [МОП, «LEGOSH», тема 9.8.4 «Обмеження доступу працівників до певних професій, підприємств або змін через вік»]
- ILO, "[NATLEX](#)", under "Hazardous Child Labour". [МОП, «NATLEX», тема «Небезпечна дитяча праця»]

Заборона залучення молодих осіб до небезпечних робіт поширюється на дітей віком до 18 років, однак можуть передбачатися деякі винятки. У пп. 1 і 3 статті 16 Конвенції № 184 зазначено, що мінімальний вік для призначення на роботу в сільському господарстві, яка через свій характер чи умови, в яких вона виконується, може становити загрозу безпеці та здоров'ю молодих осіб, становить не менше 18 років (у виняткових випадках він може становити 16 років за умови забезпечення належного попереднього навчання та усебічного захисту безпеки та здоров'я молодих працівників).

Згідно з пунктом 29 Рекомендації № 175 необхідно встановлювати вимоги про мінімальний вік і професійну підготовку водіїв та операторів підйнятно-транспортних механізмів.

Положення про захист



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1946 року про медичний огляд підлітків у промисловості \(№ 77\)](#)
- [Конвенція 1946 року про медичний огляд підлітків на непромислових роботах \(№ 78\)](#)
- [Конвенція 1965 року про медичний огляд молодих людей для підземних робіт \(№ 124\)](#)
- [Рекомендація 1946 року щодо медичного огляду дітей та підлітків \(№ 79\)](#)
- [Рекомендація 1956 року побутового обслуговування працівників \(№ 102\)](#)

Рекомендація № 192, що супроводжує Конвенцію № 184, передбачає вжиття заходів щодо контролю за станом здоров'я молодих працівників (п. 4(3)).

Конвенції №№ 77, 78 і 125 вимагають перед прийняттям на роботу проведення медичного огляду дітей та молодих осіб віком до 18 років для перевірки їхньої придатності до передбаченої роботи; крім того, вони вимагають забезпечення медичного нагляду за такими працівниками до досягнення ними вісімнадцятирічного віку. Для професій, яким притаманний високий ризик для здоров'я, ці вимоги поширені на молодих працівників віком до 21 року. У Рекомендації № 79 також визнано необхідність забезпечення захисту й після досягнення молодими працівниками вісімнадцятирічного віку, тому що юнацький вік здебільшого не закінчується до вісім-

надцяти років (пункт 7).

Пункт 16(1) Рекомендації № 102 говорить, що на підприємствах, де працівники, особливо жінки та молоді працівники, мають під час роботи можливість сидіти без шкоди для роботи, їм повинні надаватися сидіння.

Нижче наведено декілька прикладів із практики країн, у внутрішньому законодавстві яких відображені різні способи, якими країни встановили обов'язок роботодавців захищати молодих працівників від хімічних, біологічних і фізичних ризиків (див. приклади з практики країн 97-99).



Приклад із практики країн 97

Європейський Союз

Директива ЄС 94/33/ЄС про захист молоді на роботі охоплює низку основних сфер трудового життя, які державам-членам слід розглянути на предмет регулювання або встановлення заборони стосовно дітей та молодих працівників із метою забезпечення дітям і молодим працівникам умов праці, що відповідають їхньому віку й рівню розвитку, та запобігання заподіяння їм фізичної, психічної шкоди чи шкоди розвитку на робочому місці.

- *Стаття 5* встановлює, що зайнятість дітей (віком молодше 15 років) у культурній, художній, спортивній або рекламній діяльності повинна підпадати під дію спеціальних нормативних положень із метою забезпечити, щоб ця діяльність не заподіяла шкоди безпеці, здоров'ю або розвитку дітей.
- У *статті 6* визначено загальні обов'язки роботодавців, зокрема вимога про оцінювання небезпек для молодих людей (осіб віком молодше 18 років) у їхньому робочому середовищі; забезпечення контролю за станом здоров'я і безпеки та оцінювання їхнього здоров'я; надання консультацій та проведення навчання стосовно будь-яких виявлених ризиків; використання захисних і запобіжних послуг охорони здоров'я в оцінюванні й моніторингу цих ризиків.
- У *статті 7* визначено мінімальний перелік конкретних небезпек, від яких, на думку ЄС, діти та молоді працівники повинні бути захищені на робочому місці через підвищений ризик шкоди, який є «наслідком відсутності в них досвіду або необхідності про наявні чи потенційні ризики або того факту, що молоді люди ще не повністю досягли зрілості».
- *Стаття 8* встановлює максимальну кількість годин на день, яку має бути дозволено працювати дітям, молодим людям і підліткам, а також містить положення щодо способу, в який слід розраховувати цю кількість робочих годин.
- У *статті 9* викладено заборони та обмеження щодо роботи дітей та підлітків у нічний час і можливі винятки з цих заборон.
- *Статті 10–12* містять мінімальні норми стосовно щорічної відпустки та періодів відпочинку між змінами та впродовж змін.

Додаток містить невичерпний перелік фізичних, біологічних і хімічних агентів, а також різних обов'язків і процесів, залучення молодих людей до яких повинно бути заборонено національним законодавством.



Приклад із практики країн 98

Південно-Африканська Республіка

Закон 1997 року про основні умови зайнятості та Положення 2010 року про здоров'я та безпеку дітей на роботі (стаття 4) встановлюють, що жодна особа не може використовувати працю дитини, яка не досягла віку 15 років або мінімального віку закінчення школи. Крім того, вищезгаданим законом установлено, що жодна особа не може використовувати працю дитини на роботі, яка «є недоречною для особи цього віку» або «наражає на небезпеку добробут дитини, її освіту, фізичне або психічне здоров'я чи духовний, моральний або соціальний розвиток».



Приклад із практики країн 99

Малайзія

На відміну від інших прикладів *стаття 2 Закону 1966 року про зайнятість дітей та молодих людей* встановлює обмежені категорії робіт, на яких дозволяється використовувати працю дітей та молодих працівників, як-от: легка робота; масові видовищні заходи; робота, дозволена як елемент шкільного або іншого навчання; учнівство; домашня праця; зайнятість у будь-якому офісі, магазині (включно з готелями, барами, ресторанами й кіосками), фабриці, майстерні, складі, пансіонаті, театрі, кінотеатрі, клубі чи об'єднанні; зайнятість у промисловій діяльності, що відповідає можливостям дитини/молодої особи; зайнятість на будь-якому судні під особистим керівництвом одного з батьків чи опікуна. Міністр може дозволити будь-яку іншу роботу, якщо він переконаний у тому, що ця робота не є небезпечною для «життя, здоров'я, добробуту чи моралі» молодого працівника.

5. Захист працівників похилого віку/літніх працівників

5.1 Чому працівники похилого віку/літні працівники є вразливими?

Населення світу старіє, і через зміну економічного клімату багато держав збільшують вік, у якому працівники можуть одержувати пенсію за віком. Проте вік впливає на здоров'я і має враховуватися в управлінні питаннями безпеки та здоров'я на роботі. Умови та методи праці, можливо, необхідно адаптувати з урахуванням вікового фактору (наприклад, шляхом внесення змін до тривалості робочого часу й перерв, робочих процесів, інтенсивності освітлення і т. ін.).

EU-OSHA визначило старіння робочої сили одним із пріоритетних питань¹¹, а у своїй доповіді за 2016 рік зробило низку важливих висновків стосовно старіння робочої сили та БЗР¹² зокрема:

- Деякі когнітивні здібності з віком погіршуються. Проте літні працівники часто виявляють більшу розважність, кращі спеціальні знання, кращу здатність мислити й мотивацію до навчання, ніж їхні молоді колеги. Крім того, основні елементи когнітивної діяльності, як правило, помітно не слабшають до сімдесятирічного віку.
- Літні працівники з більшою ймовірністю страждають від хронічних проблем зі здоров'ям, однак багато хронічних хвороб піддаються контролю й не впливають на продуктивність праці.
- Сукупний вплив широкого спектра фізичних і хімічних небезпек упродовж трудового життя має наслідки для БЗР.
- Схильність до травмування більше пов'язана з різницею між вимогами роботи і працездатністю працівника, ніж із його віком.
- Причини пов'язаного з роботою стресу в літніх працівників відрізняються від причин, характерних для молодших працівників, і цей фактор слід враховувати.
- Факти свідчать, що продовження трудової діяльності у якісних умовах праці асоціюється з кращим фізичним здоров'ям і психологічним добробутом, ніж її припинення.
- Хоча дані про те, що літні працівники з більшою ймовірністю стикаються з труднощами в разі позмінної роботи, суперечливі, тим із них, хто все ж має такі проблеми, необхідна додаткова підтримка або можливість працювати не в позмінному режимі.

11 Див. EU-OSHA, EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020; *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027: Occupational Safety and Health in a Changing World of Work*, 2021. [Рамкова стратегія ЄС із здоров'я та безпеки на роботі на 2014-2020 роки; Рамкова стратегія ЄС із здоров'я та безпеки на роботі на 2021-2027 роки: безпека та здоров'я на роботі у світі праці, що змінюється]

12 EU-OSHA, *The Ageing Workforce: Implications for Occupational Safety and Health — A Research Review*, 2016. [Старіння робочої сили: наслідки для безпеки та здоров'я на роботі. Огляд досліджень]

- Досвід літніх працівників може давати їм змогу долати проблеми, пов'язані з віком, та підвищувати свою ефективність на робочому місці.
- Багато змін і проблем зі здоров'ям, як-от ослаблення слуху чи зору або хронічні хвороби, як правило, можна врахувати і вирішити за допомогою простих допоміжних засобів або шляхом внесення відповідних корективів у організацію праці.
- Заходи, які роблять роботу менш важкою для літніх працівників, можуть бути корисними для всіх працівників.

5.2 Які правові норми можна включити в національне законодавство?

Конкретні обов'язки роботодавців із захисту літніх працівників з урахуванням притаманних лише їм проявів вразливості в чинних конвенціях МОП не визначені.

Згідно з рекомендацією EU-OSHA роботодавцям слід використовувати для оцінювання ризиків систему, «основану на працездатності», яка визнає, що сам по собі вік не є найбільш доречним показником здібностей особи та її потреб на роботі, та розглядає ресурси особи порівняно з вимогами роботи, яку вона виконує. Робоче середовище слід розглядати одночасно з індивідуальними здібностями працівника.

Для урядів ключовий момент полягає в тому, що захист літніх працівників забезпечується тоді, коли підприємствам надається підтримка для вироблення раціональних методів роботи з позитивною культурою БЗР. Відсутність чітко окреслених регуляторних меж у міжнародних нормах означає, що уряди повинні вишукувати способи інтеграції захисту працівників похилого віку у свою політику та процедури для забезпечення раціональної організації праці.

Саме цей підхід прийнято в канадській провінції Альберта, де у виданих керівних принципах¹³ зазначено, що найкращий підхід до проблеми захисту літніх працівників від ризиків щодо БЗР — це вжиття запобіжних заходів для зменшення сукупного впливу небезпек на робочому місці впродовж тривалого періоду часу. Так само наявна на робочому місці небезпека, яка спричиняє ризик для літніх працівників, спричинятиме ризик і для всіх працівників, незалежно від віку. Наприклад, погане освітлення в робочій зоні створює істотну загрозу для зору працівників похилого віку. З іншого боку, добре освітлені робочі місця допомагають забезпечити безпеку та здоров'я всіх працівників, незалежно від віку.

Хоча у вищезгаданій доповіді EU-OSHA підкреслюється потреба у вдосконаленні законодавства, політики й регулювання в галузі БЗР із метою забезпечення сталого функціонування підприємств, у ній визнано також, що слід здійснювати додаткові конкретні заходи для літніх працівників, коли в цьому виникає потреба, залежно від виду роботи та конкретної особи, що означає, що вік працівника і його конкретні можливості необхідно інтегрувати в «методику оцінювання ризиків з урахуванням багатоманітності».



Приклад із практики країн 100

Японія

Статтею 62 Закону 1972 року про промислову безпеку і здоров'я (№ 57) передбачено, що стосовно працівників середнього віку, літніх працівників та інших працівників, щодо розміщення яких слід ураховувати певні особливості для запобігання нещасним випадкам на роботі, роботодавець повинен організувати належний розподіл робіт згідно з фізичним і психічним станом цих працівників.

13 Canada, Government of Alberta, [A Guide to Managing an Aging Workforce](#), 2016 [Канада, Уряд провінції Альберта, Посібник з управління робочою силою, що старіє]

6. Захист працівників-мігрантів

6.1 Як визначається термін «працівники-мігранти»?

Прийняте у МТН визначення терміна «працівники-мігранти» бере свій початок у другому абзаці Преамбули Статуту МОП (2019 рік), де підкреслено необхідність «... захисту інтересів працівників, зайнятих за кордоном...», але загальне юридичне визначення цих «працівників» не наведене.

У чотирьох міжнародних трудових нормах, присвячених трудовій міграції та захисту працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, встановлено низку винятків із визначення термінів «працівники-мігранти» або «міграція з метою працевлаштування».



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція \(переглянута\) 1949 року про працівників-мігрантів \(№ 97\)](#) і відповідна [Рекомендація \(№ 86\)](#)
- [Конвенція 1975 року про працівників-мігрантів \(додаткові положення\) \(№ 143\)](#) і відповідна [Рекомендація \(№ 151\)](#)

Конвенція № 97 вилучає зі сфери дії вищезгаданих визначень прикордонних працівників, моряків і осіб вільних професій та артистів, що в'їжджають на короткий строк (стаття 11(2)), а Конвенція № 143 містить винятки стосовно осіб, які приїждять спеціально з метою одержання підготовки чи освіти, службовців установи чи підприємств, які були тимчасово допущені в цю країну на прохання наймача для виконання спеціальних функцій та завдань на обмежений і встановлений період часу й зобов'язані виїхати з країни після виконання своїх функцій чи завдань (стаття 11(2)).

Жодна категорія працівників-мігрантів не виключена зі сфери дії Частини I «Зловживання в галузі міграції» Конвенції № 143, яка поширюється на всіх працівників-мігрантів, зокрема тих, які незаконно перебувають на території країни або є самозайнятими. Ці положення поширюються також на біженців та переміщених осіб, якщо вони працюють поза межами своєї країни.

Ухвалена ООН Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей (1990 рік) визначає права працівників-мігрантів у двох основних частинах: «Права людини всіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей» (Частина III), що поширюється на всіх працівників-мігрантів, та «Інші права працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, які мають документи й постійний статус» (Частина IV), що поширюється тільки на працівників-мігрантів із постійним статусом.

Стаття 1 Конвенції говорить: «Ця Конвенція, за винятком випадків, які передбачають інше, застосовується до всіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей без будь-якого розрізнення, як-от: за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії або переконань, політичних чи інших поглядів, національного, етнічного або соціального походження, віку, економічного, майнового, сімейного стану, народження чи за будь-якою іншою ознакою».

Відповідно до статті 2 термін «працівник-мігрант» означає «особу, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої вона не є». Конвенція застосовується впродовж усього процесу міграції працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, який включає підготовку до міграції, виїзд, транзит і весь період перебування й оплачуваної діяльності в державі роботи за наймом, а також повернення до держави походження або держави звичного проживання.

У Конвенції також наведено і визначено низку категорій працівників-мігрантів, як-от «прикордонний працівник», «сезонний працівник», «працівник, робота якого зв'язана з переїздами», «працівник на проєкті», «працівник цільового найму» і «працівник, який працює не за наймом». Крім того, зазначено категорії, на які дія Конвенції не поширюється (стаття 3): особи, найняті міжнародними організаціями та установами для виконання офіційних функцій; моряки та працівники стаціонарної прибережної установи (яким не було видано дозвіл на проживання і участь в оплачуваній діяльності); особи, які проживають у якості інвесторів, учнів і стажерів; біженці та особи без громадянства, якщо таке застосування не передбачене у відповідному

національному законодавстві або міжнародних документах, чинних стосовно відповідної держави-учасниці.

Статтею 25 установлено, що працівники-мігранти користуються не менш сприятливим ставленням, ніж те, що застосовується до громадян держави роботи за наймом, у питаннях безпеки, охорони здоров'я та інших умов праці.

6.2 Чому працівники-мігранти є вразливими?

Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1975 року щодо працівників-мігрантів \(№ 151\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)
- [Конвенція 1988 року про безпеку та здоров'я на роботі у будівництві \(№ 167\)](#)

Завдяки подальшій глобалізації ринку праці сьогодні працівники-мігранти зайняті в усіх галузях, водночас в кожній країні серед працівників-мігрантів завжди є висококваліфіковані працівники. Попри це, МОП зазначає, що «у сучасних міграційних потоках усе ще переважають працівники, які їдуть із метою працевлаштування на некваліфіковану роботу в тих сегментах ринку праці, які звільнюються вітчизняними працівниками, що переходять на кращі робочі місця» (ILC 2004, р. 8).

Нижче зазначені основні фактори, що сприяють підвищенню ризиків щодо БЗР для цієї групи:

- (а) мовні бар'єри на робочому місці, що призводять до підвищення вразливості до нещасних випадків на роботі та професійних захворювань; труднощі з визначенням токсичних хімікатів за етикетками; труднощі з розумінням обов'язків роботодавця-мігранта і працівника-мігранта; ізоляція й соціальна відчуженість (останні можуть спричинятися також іншими факторами, переліченими нижче);
- (b) відмінності в культурних установках і моделях поведінки стосовно сприйняття й контролю ризиків;
- (c) підвищений ризик опинитися жертвою примусової праці та торгівлі людьми;
- (d) підвищена ймовірність виконання працівниками-мігрантами роботи в неформальній економіці (наприклад, через відсутність документів), що перешкоджає їм отримувати медичні послуги та соціальний захист;
- (e) підвищена ймовірність ненадійної зайнятості, тобто роботи за короткостроковими чи сезонними контрактами;
- (f) підвищена ймовірність того, що працівники-мігранти надаватимуть пріоритет доходам (і гарантованій зайнятості), а не іншим міркуванням, через що вони неохоче повідомлятимуть про небезпечні умови праці;
- (g) підвищена ймовірність незабезпечення професійної підготовки й освіти;
- (h) антисанітарні умови проживання (спільне проживання груп працівників-мігрантів, які виконують сільськогосподарські або сезонні роботи), що призводить до швидкого поширення інфекції або хвороб, наприклад грипу;
- (i) расизм і ксенофобія на робочому місці можуть проявлятися у формі булінгу і цькування та серйозно впливати на психічне здоров'я працівників.

Під час роботи з підготовки Рекомендації 1975 року щодо працівників-мігрантів (№ 151) були визначені три види особливого ризику для здоров'я, яким можуть піддаватися працівники-мігранти: (а) умови, від яких вони вже потерпали в країні походження (особливо різні форми паразитозу); (б) розлади здоров'я, отримані в країні найму, де у працівників-мігрантів може бути недостатній імунітет до певних захворювань; (в) фізичні та психологічні розлади, притаманні процесу адаптації до нового середовища (особливо порушення травлення й неврози).¹⁴

¹⁴ ILO. 1999. [General Survey on the reports on the Migration for Employment Convention \(Revised\) \(No. 97\), and Recommendation \(Revised\) \(No. 86\), 1949, and the Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention \(No. 143\), and Recommendation \(No. 151\), 1975](#) [МОП, Загальний огляд доповідей щодо Конвенції (переглянутої) 1949 року про працівників-мігрантів (№ 97), Рекомендації (переглянутої) 1949 року щодо працівників-мігрантів (№ 86), Конвенції 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) (№ 143) та Рекомендації 1975 року щодо працівників-мігрантів (№ 151)]

Багатьох працівників-мігрантів, особливо малокваліфікованих, часто використовують у небезпечних видах занять. Наприклад, мігранти нерідко працюють на сезонних сільськогосподарських роботах або промислових роботах, де вітчизняні працівники не бажають працювати через нестабільний характер роботи, небезпечні умови праці чи низький рівень оплати. Таку роботу називають також «3D-роботою» (скорочення від англійського терміну «dangerous, dirty and difficult», тобто «небезпечна, брудна і важка») (ILO 2004, р. 8¹⁵).

КЕЗКР привернув увагу до підвищеної вразливості працівників-мігрантів у певних галузях. Він зазначив, що в багатьох країнах електронна промисловість, наприклад, характеризується значним поширенням тимчасової та інших подібних форм зайнятості, а жінки та працівники-мігранти в багатьох випадках є вразливішими серед працівників, зайнятих за тимчасовими договорами. Комітет також відзначив становище працівників-мігрантів, які стали жертвами торгівлі людьми, у швейно-текстильній промисловості й велику кількість несанкціонованих майстерень у цій галузі в деяких країнах. Він звернув увагу також на вразливе становище працівників-мігрантів у галузі рибальства, багато з яких не мають законного статусу, через що вони готові погодитися на гірші умови, а їхня вразливість до експлуатації зростає.¹⁶

КЕЗКР зазначив також, що працівники-мігранти є особливо вразливими до нещасних випадків на роботі, й наголосив на необхідності термінового вжиття заходів для зміцнення механізмів забезпечення безпеки та здоров'я в тих видах діяльності, де вони здебільшого зайняті. Комітет ще раз підкреслив важливість здійснення належних заходів для запобігання особливим ризикам для здоров'я, на які можуть наражатися працівники-мігранти, зокрема ті з них, що зайняті в небезпечних галузях діяльності, як-от сільське господарство, будівництво, гірничодобувна промисловість, рибне господарство, обробна промисловість і домашня праця.¹⁷

Працівники-мігранти є особливо вразливими й до несприятливих наслідків, пов'язаних із професійним захворюванням або травматизмом. Оскільки вони часто одержують дуже малу платню і не отримують соціальних допомог, таких як оплачувана відпустка у зв'язку з хворобою, нездатність працювати може означати зменшення чистої заробітної плати й потенційну втрату роботи.

Ця вразливість може посилюватися труднощами, з якими стикаються працівники-мігранти, намагаючись одержати фінансову й компенсаційну підтримку в країнах місцеперебування в разі нещасних випадків або травм на роботі, тому що вони не підпадають під дію законів про соціальну підтримку або про компенсації працівникам (наприклад, у Таїланді на працівників-мігрантів не поширюється дія закону про соціальне забезпечення, що позбавляє їх компенсації у разі травмування на роботі).

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1925 року про рівноправність у галузі відшкодування під час нещасних випадків \(№ 19\)](#)
- [Конвенція 1975 року про працівників-мігрантів \(додаткові положення\) \(№ 143\)](#)
- [Рекомендація 1975 року щодо працівників-мігрантів \(№ 151\)](#)
- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)
- [Конвенція \(переглянута\) 1949 року про працівників-мігрантів \(№ 97\)](#)

Хоча в Конвенції № 155 працівники-мігранти прямо не згадані, сфера її застосування, у принципі, є універсальною, тобто застосовною до всіх працівників, як зазначено в статті 2(1). Отже, вимоги щодо БЗР, встановлені в цій конвенції, поширюються на всіх «зайнятих осіб» без будь-якого розрізнення за громадянством. Рекомендацію № 197 передбачено, що з метою запобігання випадкам травматизму на роботі, професійним захворюванням і загибелі людей на роботі

15 ILO. 2004. *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy. ILC.92/VI*. [МОП, На шляху до справедливого ставлення до працівників-мігрантів у глобальній економіці]

16 ILO, *Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments, ILC.105/IIIB*, 2016, para. 539 [МОП, Сприяння справедливій міграції. Загальний огляд стосовно правових актів про працівників-мігрантів, п. 539]

17 ILO, *General Survey, Promoting Fair Migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, 2016 paras. 385 and 388. [МОП, Загальне дослідження, Сприяння справедливій міграції: Загальне дослідження щодо інструментів трудових мігрантів, 2016 п. 385 і 388]

національна система безпеки та здоров'я на роботі (визначена в Конвенції № 187) повинна передбачати належні заходи захисту для всіх працівників, зокрема працівників, зайнятих у секторах підвищеної небезпеки, і вразливих категорій працівників, як-от працівники неформальної економіки, працівники-мігранти й молоді працівники (пункт 3).

Рекомендація № 164 вимагає проведення спеціальної програми підготовки для працівників-мігрантів їхньою рідною мовою (пункт 4(d)), а КЕЗКР неодноразово наголошував на важливості забезпечення належної та достатньої підготовки працівників із питань безпеки та здоров'я, яка враховує рівень їхньої освіти й підготовки до роботи та проводиться зрозумілою їм мовою.¹⁸

Стаття 10 Конвенції № 143 говорить, що «кожний член Організації, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується розробити і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння й гарантії, застосовуючи методи, які відповідають національним умовам і практиці різних можливостей і ставлення щодо праці й занять, соціального забезпечення, профспілкових і культурних прав, індивідуальних і колективних свобод для осіб, що на законних підставах перебувають на його території як працівники-мігранти або члени їхніх сімей». Загальний характер цього положення охоплює права і захисні заходи щодо БЗР.

У Рекомендації № 151 конкретно згадано БЗР у зв'язку з принципом рівності та недопущення дискримінації, який поширюється на працівників-мігрантів. Зазначається, що працівники-мігранти й члени їхніх сімей, які на законних підставах перебувають на території члена Організації, повинні користуватися дійсною рівністю можливостей і ставлення із громадянами цієї країни щодо... умов праці, включаючи тривалість робочого часу, періоди відпочинку, щорічні оплачувані відпустки, заходи з техніки безпеки та здоров'я на роботі, а також заходи в галузі соціального забезпечення й можливостей соціально-побутового обслуговування і виплат, передбачених у зв'язку з роботою (пункт 2(f)).

Рекомендація № 151 говорить також, що «працівник-мігрант повинен протягом оплачуваного робочого часу і відразу після прийому на роботу отримати достатню інформацію своєю рідною мовою або, якщо це неможливо, знайомою йому мовою стосовно основних елементів законодавства і правил, а також положень колективних договорів, які стосуються захисту працівників і запобігання нещасним випадкам, а також щодо правил і процедур техніки безпеки, пов'язаних із характером його роботи» (пункт 21(2)).

Стаття 1 Конвенції № 19 вимагає від держав-членів МОП забезпечити іноземним громадянам таке саме ставлення щодо права на відшкодування, що й власним громадянам. Це рівне ставлення гарантується іноземним працівникам та їхнім утриманцям без будь-яких умов щодо місця проживання.

Стаття 6(1)(a)(ii) Конвенції № 97 передбачає однакове ставлення до мігрантів, які законно перебувають на території країни, та її власних громадян щодо членства в профспілках і користування перевагами, що надаються колективними переговорами.

Стаття 10 Конвенції № 143 вимагає від урядів країн здійснення національної політики рівності стосовно «профспілкових прав».

У пункті 2(g) Рекомендації № 151 вказано на необхідність забезпечити дійсну рівність можливостей між працівниками-мігрантами з законним статусом та власними громадянами країни й рівне ставлення до них стосовно членства в профспілках, здійснення профспілкових прав і прав займати виборні посади в профспілках та органах, які займаються питаннями взаємовідносин між працівниками й адміністрацією, включно з представницькими органами працівників на підприємствах.

¹⁸ ILO, General Survey, 2016, para. 388; and ILO, 2017, paras 331 and 341.

6.3 Як права працівників-мігрантів на БЗР ураховуються в національному законодавстві й національній політиці?

Хоча є різні підходи до регулювання, основними законодавчими заходами, яких можна вжити, є розширення сфери застосування законів про БЗР із тим, щоб забезпечити можливість їх застосування до працівників-мігрантів, і включення положень, що враховують специфічні потреби працівників-мігрантів (наприклад, інформування й підготовки з питань БЗР зрозумілою їм мовою).



Варіанти політики

Види законодавчих заходів

- | |
|--|
| (а) Пряме розширення сфери застосування законів про БЗР з метою поширення їх дії на працівників-мігрантів |
| (б) Вимога про рівне ставлення до громадян країни та іноземців і заборона дискримінаційних умов праці за ознакою національності |
| (с) Пряме розширення сфери застосування законів про свободу об'єднання з метою поширення їхньої дії на працівників-мігрантів |
| (д) Установлення обов'язку роботодавців забезпечити інформування й підготовку з питань БЗР мовою (мовами), зрозумілою (зрозумілими) всім працівникам |
| (е) Інші положення, спрямовані на вирішення специфічних проблем, з якими стикаються працівники-мігранти |

(а) Пряме розширення сфери застосування законів про БЗР для поширення їхньої дії на працівників-мігрантів

Цієї мети можна досягти, чітко встановивши в законі про БЗР, що всі працівники, зокрема *працівники-мігранти*, підпадають під дію цього закону і, отже, мають право на передбачені ним права й захист. Проте, якщо працівники-мігранти прямо згадуються в законі, корисно буде надати визначення цього терміна.

З іншого боку, деякі країни взагалі не згадують *працівників-мігрантів* у визначенні терміну «працівник» або «найманий працівник», таким способом залишаючи можливість визначити, чи підпадає працівник-мігрант під дію відповідного законодавства про БЗР, шляхом юридичного тлумачення. Недолік цього підходу полягає в тому, що він може викликати плутанину або невизначеність щодо охоплення працівників-мігрантів та інших категорій працівників.



Приклад із практики країн 101

Бурунді

Стаття 15 Трудового кодексу, затверджена Декретом-Законом № 1-037 від 1993 року, говорить, що працівник — це будь-яка фізична особа, незалежно від громадянства, яка найнята роботодавцем з укладанням трудового договору.

**(b) Вимога про рівне ставлення до громадян країни та іноземців
і заборона дискримінаційних умов праці за ознакою національності**



Приклад із практики країн 102

Коста-Ріка

Стаття 404 Трудового кодексу 1943 року передбачає заборону дискримінації на роботі, зокрема за ознакою національного походження.

Туніс

Статтею 263 Трудового кодексу 1930 року чітко встановлено, що «іноземний працівник користується такими самими правами й несе такі самі обов'язки, що впливають із трудових відносин і передбачені для працівника-громадянина Тунісу».

Аргентина

Стаття 6 Закону 2010 року про міграцію (№ 25871) вимагає від держави забезпечити рівний доступ мігрантів до таких самих умов захисту і праці, що й для її власних громадян, включно із соціальними послугами, охороною здоров'я, зайнятістю, соціальним забезпеченням, правосуддям тощо.

Португалія

У статті 24 Закону № 7/2009 про затвердження Трудового кодексу зазначено, що працівники мають право на рівне ставлення стосовно умов праці й не можуть піддаватися дискримінації за ознакою громадянства, раси, території походження чи мови.

**(c) Пряме розширення сфери застосування законів про свободу об'єднання
з метою поширення їхньої дії на працівників-мігрантів**



Приклад із практики країн 103

Республіка Корея

Згідно з Рішенням Верховного Суду 2007Du4995 від 25 червня 2015 року іноземний працівник, який має статус тимчасового перебування, що надає йому право працювати, може організовувати профспілки або вступати до профспілок.

(d) Установлення обов'язку роботодавців забезпечити інформування й підготовку з питань БЗР мовою, зрозумілою всім працівникам (або різними мовами, залежно від багатоманітності робочої сили), а також проводити консультації мовою (мовами), яка (які) дала змогу працівникам-мігрантам брати участь у цих процесах.

(e) Інші положення, спрямовані на вирішення специфічних проблем, з якими стикаються працівники-мігранти

Однією з типових проблем, з якою постійно стикаються працівники-мігранти, є погані побутові умови життя, зокрема погана якість житла. Якщо це залежить від роботодавця, тому що він зобов'язаний за законом забезпечити працівників житлом та іншими зручностями або сам узяв на себе вирішення цього питання, роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що ці житлові приміщення та інші зручності відповідають мінімальному стандарту якості стосовно безпеки, гігієни та приватності. Уточнити цей момент можна за допомогою окремого положення в законі про БЗР.



Приклад із практики країн 104

Сінгапур

Постанова 2012 року про зайнятість іноземних працівників (дозволи на роботу), перший додаток, частина I, пп. 1-2, передбачає, що роботодавець відповідає за:

- (а) утримання іноземного працівника в Сінгапурі, включно з забезпеченням належного харчування й медичного обслуговування;
- (б) покриття витрат на таке утримання.

Роботодавець забезпечує іноземного працівника прийнятним житлом. Таке житло повинно відповідати вимогам чинного закону, директиви, настанови, циркуляра або іншого правового акта, виданого компетентним органом.



Приклад із практики країн 105

Бахрейн

У кількох арабських державах діють закони, якими передбачено обов'язок роботодавців надавати інформацію про БЗР мовами, зрозумілими працівникам. У Бахреїні, приміром, *стаття 3(б) Наказу Міністерства № 8 від 2013 року про безпеку та здоров'я на роботі в установах* вимагає від роботодавців надавати необхідну інформацію та вказівки всім працівникам на всіх підприємствах арабською мовою та іншими мовами, зрозумілими працівникам, щоб забезпечити захист їхньої безпеки та здоров'я.

Ірландія

Розділом 9(1)(а) Закону Ірландії 2015 року про безпеку, здоров'я та добробут на роботі встановлено обов'язок роботодавця забезпечити, щоб інформація про БЗР, надавана працівникам, «надавалася у формі, способом і, якщо необхідно, мовою, які з достатньою ймовірністю зрозумілі зацікавленим працівникам».

7. Захист домашніх працівників

7.1 Як визначається термін «домашні працівники»?

Визначення

Домашні працівники

У статті 1 Конвенції 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) *домашній працівник* визначений як «будь-яка особа, котра займається домашньою працею в межах трудових відносин» і котра займається домашньою працею на професійній основі, де термін *домашня праця* означає «роботу, виконувану в домашньому господарстві або для домашнього господарства чи домашніх господарств».

66
99

7.2 Чому домашні працівники є вразливими?

Домашня праця — це галузь, для якої характерний високий рівень поширеності захворювань і травм, пов'язаних із роботою, що обумовлено низкою зовнішніх факторів, зокрема:

- люди зазвичай не асоціюють домашню працю у власних оселях із ризиками й тому не асоціюють її з ризиками, коли виконують її вдома у іншої особи;

- домовласники, як правило, не вважають себе «роботодавцями» (фактично іноді вони не є роботодавцями, наприклад, коли роботодавцем є агентство або домашній працівник є самозайнятою особою, але в багатьох випадках роботодавцем є саме власник домогосподарства або особа, яка займає це приміщення) і не пов'язують домашню працю з ризиками, отже, не розглядають домашніх працівників як власне «працівників», яких треба захищати від ризиків;
- через приватний характер домогосподарства і відповідну недоторканність приватного життя, які зазвичай установлені конституцією, інспекторам праці складніше потрапити до таких місць виконання робіт і перевірити їх¹⁹.

Ці обставини обумовлюють вразливість домашніх працівників.

МОП установила, що домашні працівники є особливо вразливими до певних ризиків щодо БЗР, як-от виконання понаднормової роботи; вплив хімічних і біологічних небезпечних факторів, наприклад ВІЛ; підймання небезпечних вантажів; різні психосоціальні ризики; насильство та домагання на робочому місці²⁰. Деякі домашні працівники стикаються з особливо серйозними проблемами, як, наприклад, працівники, які живуть удома в роботодавців і зазнають посиленої ізоляції, або домашні працівники-мігранти, у яких немає поруч близьких або знайомих або які не володіють місцевою мовою.

Повсюдним явищем у цьому секторі є насильство та домагання. Як зазначено в доповіді, виданій у 2011 році організацією «Жінки у сфері неформальної зайнятості: процес глобалізації й організації»²¹ бразильські домашні працівниці розповіли про те, що словесні образи та приниження є для них найгострішою проблемою щодо БЗР. У доповіді зазначено також інші основні ризики щодо БЗР:

- (а) надмірна праця і відсутність нормованого робочого дня чи визначеної тривалості робочого часу, причому ця проблема загострюється, якщо домашні працівники живуть в одному домі з роботодавцем;
- (б) психологічний стрес;
- (с) контакт із хімічними та токсичними речовинами (проблема загострюється постійною відсутністю засобів індивідуального захисту);
- (д) наявність таких ризиків, як хронічні травми від постійної напруги і проблеми зі спиною, спричинені підйманням важких предметів.

7.3 Аналіз міжнародних і внутрішніх законодавчих актів

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників \(№ 189\)](#)
- [Рекомендація 2011 року про гідну працю домашніх працівників \(№ 201\)](#)
- [Конвенція 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#)
- [Рекомендація 2019 року про насильство та домагання \(№ 206\)](#)



Стаття 13 Конвенції № 189 говорить, що «кожний домашній працівник має право на безпечні та здорові умови праці; кожна держава-член Організації, відповідно до свого національного законодавства, правових актів і практики, вживає дієвих заходів із належним урахуванням специфічних характеристик домашньої праці для забезпечення безпеки та здоров'я домашніх працівників на роботі».

У статті 10(f) Конвенції № 190 указано, що кожен член Організації вживає належних заходів для забезпечення визнання наслідків впливу домашнього насильства і для пом'якшення, у межах розумної доцільності, цих наслідків у сфері праці. Домашніх працівників у багатьох

¹⁹ ILO, *“Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health”*, 2016, pp. 1–2 [МОП, Домашні працівники-мігранти. Сприяння безпеці та здоров'ю на роботі].

²⁰ ILO, *“Migrant Domestic Workers”*, pp. 1–2.

²¹ WIEGO, *Social Protection Programme Occupational Health and Safety & Domestic Work A synthesis of research findings from Brazil and Tanzania*, Laura Alfors, December 2011 [Програма соціального захисту щодо здоров'я та безпеки у домашній праці. Узагальнення результатів досліджень, проведених у Бразилії та Танзанії, Лора Альферс, грудень 2011 р.]

випадках явним чином вилучають зі сфери дії трудового законодавства. У 2010 році трудовим законодавством були повністю охоплені лише 10 відсотків домашніх працівників²². Іноді їх явним чином вилучають зі сфери дії законодавства про БЗР (див., наприклад, *Закон Данії про умови праці, розділ 2(2)*), яким прямо вилучено зі сфери його дії роботу, виконувану в приватному домогосподарстві роботодавця).

Один із можливих способів надання домашнім працівникам правового захисту — включення їх до сфери дії закону про БЗР. Це можна зробити, прямо вказавши, що закон про БЗР поширюється на них, або включивши їх у визначення терміна «працівники». Інша можливість — видати окремий закон чи нормативний акт для цієї категорії працівників.

Крім цього, пункт 19 Рекомендації 2011 року № 201 вимагає від держав-членів уживати заходів для того, щоб:

- (a) захищати домашніх працівників шляхом усунення або зведення до мінімуму, наскільки це є практично здійсненним, небезпек і ризиків, пов'язаних із роботою, для запобігання випадкам травматизму, захворювань і смерті, а також сприяння безпеці та здоров'ю на роботі в межах домогосподарства;
- (b) застосовувати адекватну й належну систему інспекції, що відповідає статті 17 Конвенції, і належні санкції за порушення законодавства й нормативних актів про безпеку та здоров'я на роботі;
- (c) установлювати процедури для збирання й публікування статистичних даних про нещасні випадки й захворювання, пов'язані з домашньою працею, а також іншої статистичної інформації, яка може сприяти профілактиці ризиків і випадків травматизму, пов'язаних із безпекою та здоров'ям на роботі;
- (d) проводити консультації з питань безпеки та здоров'я на роботі, зокрема з ергономічних аспектів і засобів захисту;
- (e) розробляти навчальні програми й поширювати посібники з вимог щодо безпеки та здоров'я на роботі, характерних для домашньої праці.

Загалом кажучи, держави-члени МОП здійснюють регулювання БЗР домашніх працівників одним із чотирьох способів:

- у законодавстві про БЗР прямо встановлюється, що сфера його охоплення поширюється на зайнятість домашніх працівників — або шляхом застосування цього законодавства до домашніх працівників так само, як і до всіх інших працівників, або шляхом введення в закон про БЗР/працю окремого розділу; домашні працівники можуть бути прямо включені до визначення терміна «працівник» чи «домашній працівник» або до розділу закону, що стосується сфери його застосування чи охоплення;
- у законодавстві про БЗР чітко вказується, що домашні працівники вилучені зі сфери його охоплення;
- домашні працівники вилучені зі сфери охоплення законодавства про БЗР, але відповідний законодавчий орган видав паралельний або додатковий закон чи нормативний акт, що стосується конкретно домашніх працівників;
- домашні працівники взагалі прямо не згадуються в законодавстві про БЗР, що означає, як правило, що домашній працівник охоплюється цим законодавством тільки за умови, що органи влади і (або) суди вирішили, що домашній працівник підпадає під визначення терміна «працівник» або «найманий працівник» за відповідним правовим актом про БЗР. Через це домашні працівники опиняються у своєрідній «сірій зоні», і якщо компетентні органи не нададуть подальших указівок, вони можуть залишитися в неформальній економіці.

Вилучення зі сфери дії законів про БЗР може спричинити ланцюгову реакцію: ці працівники будуть вилучені також зі сфери дії систем компенсацій працівникам та інших систем соціального забезпечення, що загострить і погіршить їхнє й без того ненадійне та вразливе становище на ринку праці.

Нижче наведено приклади з законодавства різних держав-членів МОП, які ухвалили положення, що конкретно стосуються домашніх працівників. Аналіз чинних положень показує, що законодавство, яке охоплює цю категорію працівників, передбачає вирішення широкого

22 ILO, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 2013 [МОП, Становище домашніх працівників у світі. Глобальна та регіональна статистика і ступінь правового захисту]

спектра питань, пов'язаних із БЗР. Зазвичай у ньому врегульовуються такі аспекти, як тривалість робочого часу, мінімальний вік і час перерв. Далі окремо розглядаються основні теми законодавства різних країн.

Загальний обов'язок забезпечити безпеку і здоров'я домашніх працівників

Деякі держави-члени МОП, які ухвалили окремі законодавчі положення стосовно домашніх працівників, підкреслюють обов'язок роботодавця забезпечити безпеку та здоров'я працівника на роботі, для чого в їхньому законодавстві про домашніх працівників передбачено відповідне вступне положення.



Приклад із практики країн 106

Іспанія

Стаття 7.2 Королівського указу № 1620/2011 про трудові відносини особливого характеру в побутовому обслуговуванні говорить, що роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб робота домашнього працівника виконувалася в належних умовах безпеки та охорони здоров'я, для чого роботодавець уживає відповідних дієвих заходів, належним чином ураховуючи конкретні характеристики домашньої праці. Невиконання цих обов'язків буде достатньою підставою для припинення працівником роботи.

Португалія

Статтею 26 Декрету-Закону № 235/92 про договір про надання послуг із домашнього господарства встановлено, що роботодавець уживає необхідних заходів із метою забезпечити, щоб місця виконання роботи та відповідні інструменти, вироби та процеси не становили ризику для здоров'я працівників, зокрема:

- (а) інформує працівника про спосіб експлуатації та зберігання обладнання, використуваного для виконання його завдань;
- (б) сприяє ремонту приладдя й обладнання, погане функціонування якого може спричинити ризик для безпеки та здоров'я працівника;
- (с) забезпечує позначення контейнерів, що містять вироби, токсичність яких може спричинити ушкодження будь-якого типу, і надає інструкції щодо їх належного використання;
- (д) за потреби надає захисний одяг і засоби індивідуального захисту з метою запобігти, наскільки це можливо, ризикам нещасних випадків і шкідливого впливу на здоров'я працівників;
- (е) за потреби забезпечує проживання й харчування в умовах, які підтримують безпеку та здоров'я працівників.

Гаяна

У статті 4.2 Закону про безпеку та здоров'я на роботі чітко зазначено, що він поширюється на домашнього працівника і власника чи орендаря приватного житла стосовно роботи, виконуваної домашнім працівником для власника чи орендаря приватного житла.

Мінімальний вік

У деяких країнах заборонено залучати до домашньої праці дітей.



Приклад із практики країн 107

Марокко

Стаття 6 Королівського указу № 1-16-121 від 2016 року про умови праці домашніх працівників говорить, що мінімальний вік для домашньої праці — 18 років. Проте упродовж перших п'яти років із дати введення указу в дію дозволяється залучати працівників віком від 16 до 18 років за умови, що працівник має засвідчений письмовий дозвіл на це, підписаний його опікуном.

Уругвай

Статтею 11 Закону 2006 року про домашню працю (№ 18065) встановлено, що мінімальний вік працівників сфери домашньої праці дорівнює 18 рокам. Без обмеження дії цього положення Інститут із питань дітей та підлітків Уругваю може на обґрунтованих підставах дозволяти працю дітей, починаючи з 15-річного віку.

Робочий час

Регулювання робочого часу домашніх працівників є особливо важливим питанням через характер виконуваної роботи й той факт, що багато домашніх працівників живуть у тих приміщеннях, де вони працюють («працівники з проживанням за місцем роботи»); отже, межі між робочим часом і часом відпочинку можуть розмиватися, в результаті чого ці особи працюють понад норму, зокрема вечорами та вихідними. Робочий час повинен обмежуватися для забезпечення безпеки та здоров'я домашніх працівників.

Нормальний робочий час

Установлення граничної тривалості робочого часу, який домашні працівники можуть працювати впродовж визначеного періоду часу (тобто за тиждень), і регулювання виконання понаднормової роботи — важливі заходи, які забезпечують, щоб домашні працівники не працювали понад установлену норму. Багато з проаналізованих країн мають конкретні положення, що обмежують максимальну кількість звичайних робочих годин для домашніх працівників.

**Приклад із практики країн 108****Іспанія**

Стаття 9.1 Королівського указу № 1620/2011 про трудові відносини особливого характеру в побутовому обслуговуванні говорить, що максимальна тривалість звичайного робочого тижня становить 40 годин, без обмеження часу, який буде витрачено за розпорядженням роботодавця за домовленістю між сторонами. Графік роботи встановлюється за згодою сторін. Після закінчення погодженого робочого дня або періоду часу працівник не зобов'язаний залишатися в домогосподарстві.

Португалія

Стаття 13 Декрету-Закону № 235/92 про договір про надання послуг із домашнього господарства говорить, що тривалість звичайного робочого тижня не повинна бути більшою за 44 години.

Уругвай

Статтею 2 Закону 2006 року про домашню працю (№ 18065) встановлено, що тривалість робочого часу домашніх працівників за законом обмежується максимум 8 годинами на день і 44 годинами на тиждень.

Понаднормова робота

Державам-членам МОП слід розглянути питання про те, які положення, що регулюють понаднормову роботу домашніх працівників, слід включити у їхнє законодавство. Зокрема, слід розглянути такі основні аспекти:

- обмеження кількості годин, яка може бути відпрацьована понаднормово у визначеному періоді часу, щоб від домашніх працівників не вимагали працювати надто довго або в надурочний час;
- регулювання способу, в який роботодавці можуть зобов'язати домашніх працівників працювати понаднормово, і в якій мірі згода на це має бути добровільною;
- схема компенсації за відпрацьовані понаднормові години.

Корисні ресурси



- ILO, [Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to designing Labour Laws](#), 2012. [МОП, Ефективний захист домашніх працівників: Посібник із розробки трудового законодавства, 2012]

Періоди відпочинку й перерви

Пункт 11(2) Рекомендації № 201 стосується питання щотижневого відпочинку працівників, зокрема в ньому визначено, що «конкретний день щотижневого відпочинку повинен установлюватися за домовленістю між сторонами згідно з національними законами, нормативними актами або колективними договорами з урахуванням специфіки домашньої праці та культурних, релігійних і соціальних вимог домашнього працівника».

Пункт 12 Рекомендації № 201 говорить: «У національних законах, нормативних актах або колективних договорах слід визначити підстави, на яких домашнім працівникам може бути запропоновано вийти на роботу в період їхнього щоденного чи щотижневого відпочинку, а також передбачити адекватні періоди компенсаційного відпочинку, незалежно від надання їм фінансової компенсації». Це — конкретна спроба врахувати той факт, що через характер домашньої праці може знадобитися певна гнучкість у встановленні тривалості робочого часу. Усі національні закони, які дозволяють відступ від стандартного чи нормального робочого часу, повинні врівноважувати цю гнучкість із правом працівника на самостійність або на контроль за власним часом, і цей відступ не повинен здійснюватися за рахунок права домашнього працівника на достатні періоди відпочинку й перерви.

На додаток до періодів відпочинку між робочими днями в національних законах слід також установити право домашніх працівників на перерви під час робочих змін, щоб забезпечити домашнім працівникам можливість поїсти та відпочити у робочий час.



Приклад із практики країн 109

Іспанія

Стаття 9.4 Королівського указу № 1620/2011 про трудові відносини особливого характеру в побутовому обслуговуванні говорить, що «між закінченням одного дня й початком наступного дня повинна бути забезпечена перерва тривалістю мінімум 12 годин. Тривалість відпочинку між робочими днями домашнього працівника може бути скорочена до 10 годин, із компенсацією решти часу відпочинку до 12 годин у періоди тривалістю до чотирьох тижнів. Домашній працівник має мінімум 2 години на день для основного прийому їжі, які не вважаються робочим часом». У статті 9.5 зазначено, що домашні працівники мають право на щотижневий відпочинок тривалістю 36 годин поспіль, який зазвичай включає час після обіду в суботу або до обіду в понеділок плюс повний вихідний у неділю.

Португалія

Стаття 14 Декрету-Закону № 235/92 про договір про надання послуг із домашнього господарства говорить, що працівник, що живе в домі, який він обслуговує, має право на щоденні перерви для прийому їжі або відпочинку без шкоди для функцій нагляду за домогосподарством і надання допомоги. Працівник має право на нічний відпочинок тривалістю мінімум вісім годин, який не повинен перериватися, крім як у серйозних або непередбачених випадках або коли працівника найнято для надання допомоги хворим або дітям віком до трьох років. Перерви для прийому їжі або відпочинку визначаються угодою або, за її відсутності, встановлюються роботодавцем у межах періодів, установлених із цією метою у звичайному порядку.

Нічна праця

Статтею 9(2) Рекомендації № 201 передбачено, що державам-членам МОП слід регулювати максимальну тривалість робочого часу, часу відпочинку та оплату праці домашніх працівників, які постійно виконують свої обов'язки в нічний час, урахувавши обмеження нічної праці. Різні країни обмежують кількість годин, протягом яких може виконуватися робота в нічний час.



Приклад із практики країн 110

Зімбабве

Постанова 1992 року про трудові відносини домашніх працівників, розділ 5(2), передбачає, що від домашнього працівника, який проживає не в приміщенні роботодавця, не можна вимагати працювати після 19:00 години.

Фінляндія

Розділом 9 Закону про зайнятість домашніх працівників (№ 951/1977) встановлено, що роботодавці можуть вимагати виконання роботи із 6:00 до 23:00 год. В інший час доби (тобто вночі) від працівників можуть вимагати виконання роботи тільки в таких випадках: 1) для виконання екстреної роботи; 2) за згодою працівника в режимі чергування або для виконання пов'язаної з ним роботи; 3) за згодою працівника тимчасово, якщо це потрібно з вагомою особливою причиною.

Домагання і зловживання

За підсумками досліджень МОП зробила висновок про те, що домашні працівники під час виконання своїх обов'язків часто піддаються підвищеному ризику словесних образ і фізичного насильства, у багатьох випадках через ізолюваність місць їхньої роботи. У відповідь на цю реальність Конвенція № 189 у статті 5 прямо закликає захищати домашніх працівників від зловживань і домагань: «Кожна держава-член вживає заходів для забезпечення того, щоб домашні працівники користувалися дієвим захистом від усіх форм зловживань, домагань і насильства».



Корисні ресурси

- ILO, "[Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health](#)", 2016.
[МОП, «Домашні працівники-мігранти: сприяння безпеці та здоров'ю на роботі», 2016]

У пункті 9 Рекомендації № 206 зазначено: «Члени Організації повинні ухвалити відповідні заходи для галузей чи занять і форм організації праці, у яких насильство та домагання можуть бути більш імовірними, зокрема... домашньої роботи». Крім цього, у пункті 18 указано: «Відповідні заходи щодо пом'якшення наслідків домашнього насильства у сфері праці, про які йдеться в статті 10(f) Конвенції, можуть включати:

- (a) відпустку для жертв домашнього насильства;
- (b) гнучкий робочий графік для жертв домашнього насильства та їхній захист;
- (c) тимчасовий захист від звільнення жертв домашнього насильства, залежно від обставин, крім як на підставах, не зв'язаних із домашнім насильством та його наслідками;
- (d) включення домашнього насильства до оцінювання ризиків на робочому місці;
- (e) систему направлення на громадські заходи з пом'якшення наслідків домашнього насильства, якщо такі існують;
- (f) підвищення обізнаності про наслідки домашнього насильства».

Відповідним чином законодавство, що забороняє таке ставлення, допоможе зменшити ризики, пов'язані з цією небезпекою, для домашніх працівників. У правових нормах щодо захисту від зловживань, домагань і насильства можна: визначити, що становить зловживання, домагання й насильство; заборонити поведінку, яка становить зловживання, домагання й насильство; запровадити стримувальні санкції; встановити обов'язок забезпечити запобігання й захист; передбачити превентивні заходи; встановити обов'язок здійснювати контроль і забезпечення дотримання правових норм.



Приклад із практики країн 111

Мозамбік

Статтею 10 Указу про домашню працю (№ 40/2008) прямо встановлено право працівників на коректне і ввічливе ставлення, а статтею 13 — відповідний обов'язок роботодавця належним чином ставитися до домашніх працівників.

Австрія

У розділі 22 Закону про домашню працю й домашніх працівників зазначено: якщо особу було засуджено за вчинення злочинного діяння, спрямованого проти життя, здоров'я або фізичної безпеки людей чи проти моральності, районний адміністративний орган може заборонити засудженій особі й особам, які мешкають в одному домогосподарстві з нею, на певний період або назавжди, наймати неповнолітніх осіб, якщо, враховуючи обставини справи, є побоювання щодо можливого ризику для таких неповнолітніх осіб.

Болівія

Стаття 21 Закону 2003 року про домашню працю (№ 2450) встановлює обов'язок роботодавця ставитися до домашніх працівників із повагою та утримуватися від фізичного чи психологічного насильства. Стаття 23 покладає на відповідні державні органи відповідальність за розгляд скарг домашніх працівників щодо зловживань.

Житлові умови

Домашні працівники, які живуть у тому самому приміщенні, де вони виконують роботу, можуть потребувати додаткового захисту, зокрема надання безпечного й чистого житла та санітарно-гігієнічних зручностей, харчування й забезпечення недоторканності приватного життя, з тим, щоб вони могли виконувати свої обов'язки в безпечних і комфортних умовах. Законодавчі положення можуть також охоплювати доступ до засобів зв'язку, вільне залишення місця роботи в неробочий час і заборону вилучення паспортів чи проїзних документів. Вирішення цих питань законодавчим шляхом сприяє запобіганню випадкам примусової праці.



Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 2011 року про домашніх працівників \(№ 201\)](#)

У пункті 17 встановлено таке:

«У випадку надання домашнім працівникам житла й харчування, з урахуванням національних умов, останні повинні передбачати:

- (а) окрему ізольовану кімнату, належним чином мебльовану, оснащену належними засобами вентиляції й обладнану замком, ключі від якого передаються домашньому працівнику;
- (б) доступ до відповідних санітарно-гігієнічних зручностей загального чи особистого користування;
- (с) належне освітлення і, залежно від обставин, систему опалення та кондиціонування повітря, з урахуванням переважних умов у домогосподарстві;
- (д) якісне харчування в достатній кількості, що відповідає, у розумних межах, культурним і релігійним вимогам відповідного домашнього працівника, якщо такі висуваються».



Приклад із практики країн 112

Австрія

Розділ 4 Закону про домашню працю й домашніх працівників передбачає таке: 1) якщо працівник живе в домогосподарстві і йому виділено окрему кімнату, така кімната повинна відповідати вимогам нормативних актів з охорони здоров'я, будівництва і протипожежного захисту, а також бути спроєктована так, щоб не шкодити моральним принципам працівника; 2) повинна бути забезпечена можливість опалення такої кімнати в період, коли температура навколишнього повітря вимагає опалення, можливість запирання кімнати зсередини та ззовні, а також наявність потрібного приладдя, наприклад шафи з замком; якщо працівнику неможливо виділити окрему кімнату для проживання й надається тільки ліжко, положення пункту 1) поширюються на ту кімнату, в якій розташоване це ліжко, за тим винятком, що необхідно передбачити можливість запирання кімнати тільки зсередини; 3) працівники, оплата праці яких включає також пансіон, повинні отримувати здорову й достатню їжу, яка загалом відповідає їжі, що надається здоровим дорослим членам сім'ї.

Болівія

У статті 21 (b) Закону 2003 року про домашню працю (№ 2450) зазначено, що роботодавець надають працівникам, які живуть у домі, де вони надають свої послуги, чисту та підхожу кімнату, можливість користуватися ванною кімнатою й душем у цілях особистої гігієни та таку саму їжу, яку споживає сам роботодавець, а також уживають необхідних заходів для захисту життя і здоров'я цих працівників.

Доступ до медичних послуг

Деякі країни ухвалили законодавчі акти, що забезпечують можливість отримання домашніми працівниками послуг охорони здоров'я.



Приклад із практики країн 113

Йорданія

Розділом 4(h) Постанови про домашніх працівників, кухарів, садівників і аналогічні категорії працівників (№ 90/2009) встановлено, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівнику медичну допомогу.

Болівія

У статті 21(d) Закону 2003 року про домашню працю (№ 2450) визначено, що у випадках захворювання, нещасного випадку або народження дитини надання першої допомоги та негайну доставку до медичного закладу організує роботодавець. Якщо працівник не застрахований національним фондом охорони здоров'я, роботодавець покриває витрати на медичну допомогу.

Уругвай

Стаття 10 Закону про домашню працю (№ 18065) говорить, що домашні працівники можуть обирати, де вони отримуватимуть медичну допомогу — у колективній установі охорони здоров'я або в установі, підпорядкованій Державній адміністрації медичних послуг при Міністерстві охорони здоров'я.

Мозамбік

Стаття 13 Указу про домашню працю (№ 40/2008) вимагає від роботодавця забезпечити домашнім працівникам медичну допомогу в разі нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

Укладення договору в письмовій формі

Вимога про укладення з домашніми працівниками трудового договору в письмовій формі забезпечує визначеність їхнього положення й чітке розуміння ними погодженої тривалості робочого часу та інших ключових умов праці й прав, а також дозволяє їм довести існування трудових відносин у випадку звернення за правовим захистом у зв'язку зі зловживанням, включно зі зловживаннями стосовно БЗР. Вимоги про укладення договору в письмовій формі та (або) реєстрацію факту найму домашніх працівників у компетентних органах можуть сприяти формалізації цього сектору.



Приклад із практики країн 114

Марокко

Стаття 3 Королівського указу № 1-16-121 від 2016 року про умови праці домашніх працівників вимагає підтвердження факту зайнятості домашніх працівників договором у письмовій формі, один примірник якого зберігається у відповідному департаменті інспекції праці. Типова форма договору встановлена Указом № 2-17 355 від 2017 року.

Мозамбік

Укладення договору в письмовій формі вимагає *стаття 6 Указу про домашню працю (№ 40/2008)*.

У деяких країнах вимога про укладення договору в письмовій формі поєднується з вимогою про реєстрацію трудових відносин у відповідному компетентному органі.

Вимога про реєстрацію трудових відносин забезпечує, щоб умови зайнятості домашніх працівників були викладені в письмовій формі та визначені до того, як сторони вступають у трудові відносини. Прийняття такої вимоги також дає змогу органу влади ефективніше контролювати зайнятість цієї вразливої групи працівників і забезпечувати застосування відповідного законодавства.



Приклад із практики країн 115

Малі

Указ № 96-178/P-RM 1996 року про Трудовий кодекс (ст. D.86-5) передбачає, що строковий договір повинен бути укладений в письмовій формі в трьох примірниках. Якщо договір укладено на строк більш ніж три місяці, один примірник договору повинен бути поданий до служби інспекції праці.