

РОЗДІЛ 05

Представники працівників із БЗР

1. Вступ	3
1.1 Визначення терміна «представники працівників»	3
1.2 Ефективність механізмів представництва працівників із БЗР і обґрунтування необхідності їх регулювання	4
1.3 МТН, що вимагають представництва працівників	6
1.4 Форми представництва працівників із БЗР	7
2. Функції, права й повноваження представників працівників	9
2.1 Основні функції, виконувані виборними представниками працівників із БЗР	9
2.2 Установлені законом права й повноваження на підтримку представників у виконанні ними своїх функцій	10
2.3 Права й повноваження представників працівників, які не працюють на цьому підприємстві	15
2.4 Право порушувати провадження і брати в них участь	18
3. Захист представників працівників	18
4. Представники працівників із БЗР на підприємстві	21
4.1 Право бути обраним представником працівників із БЗР на підприємстві	22
4.2 Порядок обрання представників працівників із БЗР на підприємстві	23
4.3 Термін повноважень представників працівників із БЗР	24
4.4 Обставини, за яких представники працівників із БЗР можуть бути зняті з посади	24
4.5 Заповнення непередбачених вакансій	25
5. Комітети з БЗР на підприємствах	25
5.1 Створення комітетів із БЗР	26
5.2 Функції, права й повноваження комітетів із БЗР	27
5.3 Управління комітетами з БЗР	28
6. Загальні механізми консультацій із працівниками та участі працівників у вирішенні питань БЗР	29

05

Представники працівників із БЗР

1. Вступ

У цьому розділі посібника розглядається питання про те, як закони про БЗР можуть забезпечити ефективне представництво працівників. Аналізуються різні елементи ґрунтовної нормативної бази, що підтримує ефективне представництво працівників у питаннях БЗР, зокрема механізми представництва, функції представників, їхні встановлені законом права й повноваження, а також процедури й захист, які мають бути передбачені законом для представників працівників. Крім того, розглядаються можливі способи регулювання в законі про БЗР (або у виконавчих положеннях) таких аспектів, як вибори представників працівників із БЗР та створення, складі функціонування спільних комітетів із БЗР.

1.1 Визначення терміна «представники працівників»

Міжнародні трудові норми



- [Конвенція 1971 року про представників працівників \(№ 135\)](#)
- [Рекомендація 1971 року щодо представників працівників \(№ 143\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)

Головними документами МОП, що стосуються представництва працівників, є Конвенція № 135 і Рекомендація № 143.

У статті 3 Конвенції № 135 подане таке **визначення** терміна «представники працівників»:

«Для цілей цієї Конвенції термін **«представники працівників»** означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема:

- (а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або

- (b) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні».

Так само в пункті 12(2) Рекомендації № 164 згадано багато різних видів представництва працівників, зокрема представники працівників у службах безпеки праці, комітети працівників із безпеки та здоров'я на роботі, спільні комітети з безпеки та здоров'я на роботі тощо.

1.2 Ефективність механізмів представництва працівників із БЗР і обґрунтування необхідності їх регулювання¹

Література (огляд Walters et al. 2014) показує, що основані на широкій участі механізми на рівні підприємства дають змогу вдосконалити практику управління БЗР, що своєю чергою може призвести до кращих результатів у галузі БЗР (тобто до зниження частоти нещасних випадків і травм), а в кінцевому підсумку — до підвищення продуктивності праці. Навпаки, відсутність участі працівників, як установлено, сприяє підвищенню рівня травматизму (Robinson and Smallman 2013:698).

В інших дослідженнях, які розглянув Walters (1996), установлено, що **удосконалення практики управління безпекою та здоров'ям на роботі** асоціюється з наявністю спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі й належною підготовкою членів таких комітетів, а також із використанням наявних каналів для спілкування між адміністрацією і працівниками (див., наприклад, Beaumont et al. 1982; див. також Coyle and Leopold 1981 щодо Великої Британії; Bryce and Manga 1985 щодо Канади; Roustang 1983 and Cassou and Pissaro 1988 щодо Франції; Assennato and Navarro 1980 щодо Італії; Walters et al. 1993 щодо країн ЄС загалом).

Дослідження, в яких робиться спроба виявити безпосередній зв'язок між роллю представництва працівників і показниками покращення стану здоров'я та безпеки, як-от частота травм або захворювань, показали, що **на підприємствах, охоплених профспілками, досягнуто вищий рівень здоров'я та безпеки**, ніж на підприємствах, де профспілки відсутні (Fuller and Suruda 2000; Dedobbeleer et al. 1990; Grunberg 1983; Cooke and Gautschi 1981). Наявність спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі асоціювалася зі зменшенням кількості травм з втратою працездатності (Lewchuck et al. 1996).

Крім цього, установлено, що «участь працівників в ухваленні рішень із питань здоров'я та безпеки» є чинником, пов'язаним **зі зниженням кількості претензій**, а «розширення прав та можливостей працівників» стабільно асоціюється **зі зниженням рівня травматизму** (Shannon et al. 1996, 1997). В одному дослідженні, проведеному в Канаді, виявлено «взаємозв'язок між охопленням профспілковою діяльністю та ефективністю внутрішньої системи відповідальності» (O'Grady 2000:191).

Низка австралійських досліджень також загалом підтверджує наявність цієї прямої залежності між залученням представників працівників із БЗР до управління БЗР на підприємстві та покращенням стану БЗР (Biggins and Phillips 1991a, 1991b; Biggins et al. 1991; Gaines and Biggins 1992; Warren-Langford et al. 1993; Biggins and Holland 1995).

До того ж, науковці встановили, що в тих країнах, де профспілки та інші представники працівників мають право відвідувати підприємства, на яких вони не працюють, і підтримувати працівників цих підприємств, представники працівників здатні стимулювати «активізацію» охорони здоров'я та безпеки, підвищувати обізнаність і сприяти встановленню ефективніших систем БЗР на малих підприємствах, а також впливати на додержання законів і нормативних актів, що регулюють БЗР. Це продемонстровано, наприклад, в оглядах досвіду Швеції, Норвегії, Італії та Іспанії (Frick and Walters 1998; Walters 2002; Robinson 1991; Weil 1991, 1992).

¹ Багато з наведених тут аргументів можна знайти у публікації [EU-OSHA, Worker Participation in the Management of Occupational Safety and Health: Qualitative Evidence from ESENER-2: Overview Report](#), 2017 [Участь працівників в управлінні безпекою й здоров'ям на роботі: якісні докази від ESENER-2: оглядовий звіт].

Рис 11. Зв'язок між ступенем представництва працівників і ефективністю у сфері БЗР

Здійснений у 2012 році аналіз даних, отриманих у результаті Європейського обстеження підприємств щодо нових ризиків (ESENER), проведеного Європейським агентством із безпеки та здоров'я на роботі (EU-OSHA) у 2009 році, показав, що:

- серед підприємств, на яких є представники працівників із БЗР, вище імовірність прихильності адміністрації до забезпечення здоров'я й безпеки та вжиття запобіжних заходів як щодо загального забезпечення БЗР, так і щодо психосоціальних ризиків;
- там, де представництво працівників поєднане з високим рівнем прихильності адміністрації до забезпечення здоров'я й безпеки, цей ефект є особливо сильним, причому навіть сильнішим, якщо є робоча рада або первинна профспілкова організація і представнику працівників забезпечено належну підготовку й підтримку.

На ефективність форм представництва працівників та їхню здатність покращити стан безпеки та здоров'я на роботі впливає багато факторів.

Під час дослідження, проведеного EU-OSHA (EU-OSHA 2017), було встановлено, що є інші контекстні елементи, які сприяють ефективності структур представництва працівників. Ці фактори можуть мати для підприємства як внутрішній, так і зовнішній характер.

До внутрішніх факторів належать: розмір підприємства й галузь, до якої воно належить; наявні в роботодавців, керівників, працівників та їхніх представників знання про нормативні вимоги до представництва працівників; профіль ризиків підприємства і прагнення його керівництва до впровадження та підтримки основаних на участі механізмів забезпечення безпеки та здоров'я, спрямованих на усунення цих ризиків; організаційні форми представництва працівників із БЗР на підприємстві; ступінь, у якому питання БЗР конкретно висвітлені в колективних договорах підприємства або в інших договорах, укладених роботодавцями та представниками трудового колективу; ступінь, у якому організовані працівники підприємства віддають пріоритет представництву з питань БЗР; усвідомлення працівниками значущості БЗР.

До зовнішніх факторів належать: макроекономічні фактори ринку праці, які впливають на стабільність зайнятості, гнучкість і позицію окремих працівників на ринку праці; наявність або відсутність служб профілактики; підтримка профспілок і можливість участі в профспілкових заходах; характер галузевих і загальнонаціональних угод про порядок ведення колективних переговорів і ступінь, у якому вони торкаються БЗР; положення підприємства на ринку праці в цьому виробничо-збутовому ланцюгу та стосовно його покупців і постачальників.

Такі контекстні елементи не є статичними, а зазнають змін, які самі визначаються характером політичної економії та взагалі відносинами між працівниками та роботодавцями.

Хоча є різні аспекти, що впливають на ефективність форм представництва працівників і відповідних представницьких органів, у проведеному EU-OSHA дослідженні стверджується, що представництво працівників буде ефективнішим, якщо існує потужна законодавча база, в якій установлено відповідні права й обов'язки й закладено підвалини для регулювання потрібної структури та функцій спільних механізмів, до яких можуть звертатися представники працівників, роботодавці та керівники.

Крім цього, той факт, що в міжнародних трудових нормах щодо БЗР чітко закріплені принципи, які стосуються представництва працівників, а також права й засоби захисту представників працівників, демонструє наявність на міжнародному рівні тристороннього консенсусу й підтримки щодо законодавства, яке регулює ці питання.

1.3 МТН, що вимагають представництва працівників



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію \(№ 87\)](#)
- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)

Свобода асоціації — це основоположний принцип і право. Стаття 3(1) Конвенції № 87 говорить, що «організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, **вільно обирати своїх представників**, організовувати свій апарат і свою діяльність і формувати свою програму дій».

Статтею 13(1)(f) Конвенції № 176 також передбачено, що «відповідно до національних нормативно-правових актів, ... працівники мають такі права: ... колективно обирати представників із питань безпеки та здоров'я на роботі».

У статті 20 Конвенції № 155 підкреслено, що співробітництво між керівництвом і працівниками та їхніми представниками в межах підприємства є обов'язковим елементом організаційних та інших заходів із БЗР. У пункті 12(1) Рекомендації № 164 зазначено, що заходи, вжиті для сприяння співпраці, передбаченому в статті 20 Конвенції № 155, повинні охоплювати, коли це доречно й потрібно і відповідає національній практиці, призначення представників працівників до служб безпеки праці та створення комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі та (або) спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі (де працівники повинні бути представлені принаймні однаково з роботодавцями).

Пункт 5(f) Рекомендації № 197 говорить, що в процесі «сприяння національній культурі профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі... держави-члени повинні прагнути до ... сприяння створенню на рівні підприємства комітетів із безпеки та здоров'я на роботі й призначенню представників працівників із безпеки та здоров'я на роботі, відповідно до національного законодавства й національної практики».

1.4 Форми представництва працівників із БЗР

У національних системах немає єдиного підходу до представництва працівників із питань БЗР. У реальності є широкий спектр різних форм представництва (вони розглядаються нижче). Характер форм представництва, прийнятих у різних країнах, зазвичай відображає загальний підхід цих країн до регулювання трудових відносин загалом.

Проте, попри існування різних регуляторних моделей, у доповіді EU-OSHA за 2017 рік указано, що в ЄС відмінності між цими моделями, наприклад щодо елементів, які лежать у їх основі, — представників із безпеки, комітетів із безпеки або робочих рад, — не можуть самі по собі бути найважливішим фактором, що визначає їхню ефективність.

Форми представництва

Загалом кажучи, функції представництва працівників із БЗР на будь-якому підприємстві можуть виконувати:

- працівники, обрані для виконання функцій представників працівників конкретно та виключно з питань БЗР (спеціалізовані представники з БЗР);
- спільні комітети з БЗР (які представляють працівників тільки в питаннях БЗР і утворюються представниками працівників і роботодавцем);
- працівники, обрані представниками працівників з усіх питань, пов'язаних із працею (загальні представники, які також називають «делегатами працівників»), зокрема з БЗР;
- профспілки, членами яких є працівники підприємства (незалежно від того, чи працюють представники профспілки на цьому підприємстві), що представляють працівників з усіх питань;
- комітети, комісії або робочі ради (які представляють працівників з усіх питань).

Є певні відмінності в обсязі повноважень різних можливих структур і форм представництва працівників, як у технічному, так і в географічному аспектах. Спеціалізовані представники з БЗР, обрані на рівні підприємства, мають повноваження на представництво працівників виключно з питань БЗР. Загальні представники працівників, обрані на рівні підприємства, мають ширше коло повноважень, яке може включати такі питання, як БЗР, гнучкий режим роботи, можливості щодо навчання тощо. Комітети з БЗР та загальні комітети чи комісії з питань праці/робочі ради створюються на різних рівнях, зокрема на рівні підприємства, регіону, галузі й національному рівні. Знов-таки, комітети з БЗР мають конкретні повноваження на вирішення питань БЗР, тоді як загальні комітети чи комісії з питань праці/робочі ради мають ширший мандат, який включає БЗР та інші технічні теми.

Рис. 12. Представники працівників на рівні підприємства: регіональний, галузевий і національний рівні



У цьому розділі посібника наведено ретельний аналіз механізмів консультацій із питань БЗР та участі у вирішенні цих питань на рівні підприємства, тобто представників працівників із БЗР та комітетів працівників із БЗР. У підрозділах 2 і 3 аналізуються їхні функції, права, повноваження і способи захисту, а в підрозділах 4 і 5 висвітлюється створення таких механізмів.



Приклад із практики країн 70

ЄС

Дослідження, проведене Європейським інститутом профспілок (ETUI)² демонструє різноманіття форм представництва, наявних у ЄС.

- (a) Найчастіше використовується модель, у якій об'єднано представників працівників із безпеки та здоров'я на роботі, обраних або вибраних в інший спосіб, які мають власні конкретні права, та спільний комітет працівників/роботодавця з безпеки та здоров'я на роботі; ця модель застосовується в 13 країнах.
- (b) У другій моделі представництво працівників у сфері безпеки та здоров'я на роботі забезпечується через працівників-членів спільного комітету працівників/роботодавців із безпеки та здоров'я на роботі, а окремих представників із безпеки та здоров'я на роботі з власними правами немає; цю модель використовують 4 країни.
- (c) У третій моделі передбачені тільки представники працівників із безпеки та здоров'я на роботі, а спільного комітету працівників/роботодавця немає; ця модель діє в 5 країнах.
- (d) У четвертій моделі питання безпеки та здоров'я на роботі вирішуються переважно через наявну представницьку структуру, відповідальну за інші питання (часто через робочу раду); до цієї групи належать 6 країн.

Іспанія

Закон 1995 року про запобігання виробничим ризикам (№ 31), стаття 35(2)

Представники з БЗР (делегати з питань профілактики) обираються з-поміж (загальних) представників працівників, які охоплюють у своїй діяльності всі питання (делегатів трудового колективу), та цими представниками; на підприємствах із чисельністю працівників менше ніж 30 функцію представництва з БЗР беруть на себе представники працівників.

Буркіна-Фасо

Створення, компетенція, склад і функціонування комітету з безпеки та здоров'я на роботі: Наказ № 2008-02/MTSS/MS/SG/DGSSST, стаття 7

Представників працівників із безпеки та здоров'я на роботі обирають з-поміж представників трудового колективу або представників профспілок.

Австралія/Нова Зеландія/Швеція

Модель «робочі групи»

Серед інших різновидів форм представництва працівників, використовуваних у національних системах, — вибори представників працівників до «робочих груп», як-от в Австралії (*Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 51*) і Новій Зеландії (*Закон 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 64*), або до «департаментів» чи «груп департаментів», які виконують аналогічні функції, як у Швеції (*Указ про робоче середовище, № 1977:1166, розділ 6*).

Закон Австралії 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі вимагає створення на підприємствах однієї чи кількох робочих груп для представництва працівників. Ці групи можуть бути корисними для великих підприємств або підприємств із кількома об'єктами чи видами діяльності й типами ризиків. Групи можна організувати, наприклад, за завданнями, ризиками, розташуванням або робочими змінами.

Хоча ця схема може сприяти представництву, з огляду на однорідний характер умов праці в кожній групі працівників, яка представлена, цій моделі притаманні й проблеми, наприклад, забезпечення співробітництва і зв'язку між робочими групами.

2 Див. ETUI, "Health and Safety" [«Здоров'я та безпека»].

Спільне існування кількох форм представництва



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1971 року про представників працівників \(№ 135\)](#)

Стаття 5 Конвенції № 135 говорить: «Якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоби наявність виборних представників не використовувалася для послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоби заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та заінтересованими профспілками і їхніми представниками».

2. Функції, права й повноваження представників працівників

Сучасним законодавством про БЗР встановлено систему функцій, прав і повноважень представників працівників. Вона є невіддільною частиною відповідних стандартів МОП. У цьому підрозділі окреслено:

- основні функції представників працівників;
- основні права й повноваження, надані законодавством про БЗР представникам працівників, які дають змогу їм ефективно виконувати свої функції стосовно БЗР.



Корисні ресурси

Бази даних щодо соціально-трудових відносин:

- ILO, "[Legal Database on Industrial Relations \(IRLEX\)](#)" [МОП, «Правова база даних про промислові відносини»].
- ETUI, "[Compare Countries](#)" [«Порівняння країн»].

Ці теми спочатку розглядаються стосовно виборних представників працівників або осіб, які представляють профспілку на підприємстві чи в організації. Статус представників профспілки, які не працюють на цьому підприємстві, розглядається пізніше. Функції, права й повноваження комітетів із БЗР на підприємствах розглядаються окремо в підрозділі 5.5.

Загалом кажучи, роль представників працівників, обраних на підприємстві чи в організації, полягає в представництві інтересів працівників, які прагнуть мати безпечні та здорові умови праці.

2.1 Основні функції, виконувані виборними представниками працівників із БЗР³

Основні функції представників працівників із БЗР за законодавством про БЗР щодо покращення стану безпеки та здоров'я на роботі можуть включати:

- представництво працівників у всіх питаннях, що стосуються БЗР;
- контроль за здійсненням роботодавцями або іншими відповідними носіями обов'язків заходів із виконання їхніх обов'язків із БЗР та соціального забезпечення у випадку травматизму на роботі;
- розгляд питань щодо БЗР, порушених працівниками;

³ Загальне міркування з урахуванням практики країн.

- вивчення будь-якого потенційного ризику для безпеки та здоров'я працівників, який виникає внаслідок роботи підприємства;
- звернення до керівництва з заявами з питань, які впливають на безпеку та здоров'я працівників;
- співробітництво з головним носієм обов'язків і надання йому допомоги в усуненні будь-яких пов'язаних із роботою ризиків на відповідному підприємстві;
- сприяння й заохочення співробітництва працівників у додержанні вимог нормативних актів із запобігання професійним ризикам;
- участь і представництво працівників у процесах ухвалення рішень щодо БЗР;
- розслідування нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і аварійних ситуацій.

У деяких законах про БЗР просто сформульовані права й обов'язки представників працівників, а їхні загальні функції мають виводитися з цих положень (можуть також бути надані вказівки незаконодавчого характеру). У законах про БЗР інших країн, наприклад, Австралії, Нової Зеландії та Іспанії, визначаються загальні функції *представників із безпеки та здоров'я на роботі*, після чого розкриваються їхні конкретні повноваження.

2.2 Установлені законом права й повноваження на підтримку представників у виконанні ними своїх функцій

Законодавство про БЗР повинно забезпечити, щоби представники працівників мали права й повноваження, необхідні для виконання ними своїх функцій та обов'язків. Основні права й повноваження, передбачені відповідними документами МОП, стисло викладені в табл. 14.

КЕЗКР визнав, що представники працівників повинні мати мінімальні повноваження, які дають змогу їм «... бути належним чином інформованими, залучатися до консультацій перед здійсненням будь-яких змін на підприємстві та бути захищеними від звільнення в процесі виконання своїх функцій. Вони також повинні мати можливість брати участь у процесах ухвалення рішень і переговорах, користуватися вільним доступом до всіх приміщень підприємства та всіх працівників, на свій розсуд звертатися до компетентних органів, мати розумно необхідний час у межах оплачуваного робочого часу для здійснення своїх функцій, а також мати можливість у разі потреби звертатися до сторонніх спеціалістів».⁴

4 ILO, *Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*, ILC.98/III(1B), 2009. para. 213. [МОП, Заохочення безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд щодо Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), Рекомендації 1981 р. щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164) і Протоколу 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі, п. 213]



Міжнародні трудові норми

Права/повноваження представників працівників і встановлені в МТН обов'язки роботодавців

- [Конвенція 1971 року про представників працівників \(№ 135\)](#)
- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Рекомендація 1947 року щодо інспекції праці \(№ 81\)](#)
- [Рекомендація 1971 року щодо представників працівників \(№ 143\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)

Можливості	Представникам працівників надаються на підприємстві відповідні можливості, що дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції.	K135, ст. 2 P143, п. 9
Вільний від роботи час	Представникам працівників на підприємстві має надаватися потрібний вільний від роботи час, без втрати заробітної плати чи соціальних та інших допомог, для виконання їхніх функцій представництва на підприємстві. Представникам працівників має надаватися потрібний вільний від роботи час для відвідування профспілкових заходів, навчальних курсів, семінарів, конгресів і конференцій для ефективного виконання ними своїх функцій.	P143, пп. 10(1), 11(1) P164, п. 12(2)(i)
Інформація	На рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких представникам працівників на підприємстві надають належну інформацію про заходи, ужиті роботодавцем для забезпечення безпеки та здоров'я на роботі, і вони можуть консулюватися зі своїми представницькими організаціями щодо такої інформації за умови нерозголошення комерційної таємниці. Представники працівників у службах безпеки праці, члени комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі, члени спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні отримувати належну інформацію з питань безпеки та здоров'я на роботі, мати можливість вивчати фактори, що впливають на безпеку та здоров'я на роботі, а також заохочуватися пропонувати заходи в цій галузі. Адміністрація повинна надавати представникам працівників... інформацію, яка може бути потрібна для виконання їхніх функцій.	K155, ст. 19(c)(e) P164, п. 12(2)(a) P143, п. 16
Навчання безплатно для працівників	На рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких працівникам та їхнім представникам на підприємстві забезпечується належна підготовка в галузі безпеки та здоров'я на роботі. Заходи з безпеки та здоров'я на роботі не зумовлюють жодних витрат із боку працівників.	K155, ст. 19(d), 21 P164, п. 12(2)(i)

Доступ представників працівників на підприємстві до робочих зон підприємства	Представникам працівників на підприємстві має бути забезпечений доступ до всіх робочих зон у тих випадках, коли такий доступ потрібен для того, щоб дати їм змогу виконувати їхні функції представництва.	P143, п. 12 P164, п. 12(2)(f)
Доступ представників профспілки, які не працюють на підприємстві, до його робочих зон	Представникам профспілки, які не працюють на підприємстві, де зайняті інші члени тієї самої профспілки, має бути забезпечено доступ на це підприємство.	P143, п. 17(1) P164, п. 12(2)(f)
Доступ до представників адміністрації	Представникам працівників, коли це потрібно для належного виконання їхніх функцій, має бути забезпечено доступ без необґрунтованої затримки до адміністрації підприємства та до представників адміністрації, уповноважених ухвалювати рішення.	P143, п. 13
Доступ до працівників	Представники працівників у службах безпеки праці, члени комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі, члени спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні мати можливість обговорювати з працівниками на робочих місцях і в робочий час питання безпеки та здоров'я на роботі.	P164, п. 12(2)(f)
Вивішування об'яв	Представники працівників, які діють від імені профспілки, повинні мати право вивішувати в приміщеннях на території підприємства профспілкові об'яви в місці чи місцях, узгоджених з адміністрацією підприємства й легкодоступних для працівників. Адміністрація підприємства повинна давати змогу представникам працівників, які діють від імені профспілки, розповсюджувати серед працівників підприємства інформаційні бюлетені, брошури, публікації та інші документи профспілки.	P143, п. 15(1), (2)
Співпраця з роботодавцями	На рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких представники працівників на підприємстві співпрацюють із роботодавцем у галузі безпеки та здоров'я на роботі. Заходи, вжиті для сприяння співробітництву, повинні охоплювати, коли це доречно й потрібно і відповідає національній практиці, призначення представників працівників до служби безпеки праці, створення комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі та (або) спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі; у спільних комітетах із безпеки та здоров'я на роботі працівники повинні бути репрезентовані принаймні однаково з роботодавцями.	K155, ст. 19(b), 20 P164, п. 12(1)

Консультації з представниками працівників	На рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких працівники або їхні представники та, залежно від випадку, їхні представницькі організації на підприємстві наділяються повноваженнями розглядати всі аспекти безпеки та здоров'я на роботі, пов'язані з їхньою роботою, й отримують консультації роботодавця стосовно цих аспектів. Представники працівників у службах безпеки праці, члени комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі, члени спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні мати можливість діставати консультації, коли розробляються нові важливі заходи щодо безпеки та здоров'я на роботі, причому до їхнього здійснення, та прагнути здобути підтримку працівників відносно цих заходів; діставати консультації під час планування змін у робочих процесах, складі роботи або організації праці, які можуть мати наслідки для безпеки чи здоров'я працівників.	K155, ст. 19(e) P164, п. 12(2)(b)
Участь в ухваленні рішень	Представники працівників у службах безпеки праці, члени комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі, члени спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні мати можливість на рівні підприємства співпрацювати в ухваленні рішень із питань безпеки та здоров'я на роботі та можливість співпрацювати в переговорах із питань безпеки та здоров'я на роботі, що проводяться на підприємстві.	P164, п. 12(2)(e), (h)
Доступ до сторонніх спеціалістів	За обопільною згодою (роботодавця і представників працівників) на підприємство може бути запрошено позаштатних технічних радників (для надання інформації представникам працівників і консультацій із ними). Представники працівників у службах безпеки праці, члени комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі, члени спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні мати можливість звертатися до фахівців за консультацією з конкретних питань безпеки та здоров'я на роботі.	K155, ст. 19(e) P164, п. 12(2)(j)
Доступ до інспекторів праці	Представники працівників у службах безпеки праці, члени комітетів працівників із безпеки та здоров'я на роботі, члени спільних комітетів із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні мати можливість вільно звертатися до інспекторів праці. Представники працівників та адміністрації, й особливо члени комітетів підприємств із безпеки праці або аналогічних органів, якщо такі є, повинні бути уповноважені співпрацювати безпосередньо зі службовими особами інспекції праці в порядку й у межах, встановлених компетентним органом, під час розслідувань нещасних випадків на роботі або професійних захворювань.	P164, п. 12(2)(g) P81, п. 5

Крім повноважень, погоджених на глобальному рівні в МТН, законами про БЗР деяких країн передбачені інші повноваження, що розширюють сферу дії функцій представників працівників, зокрема:

- повноваження виносити попередні приписи про усунення недоліків (див. приклад із практики країн 71);
- повноваження видавати наказ про припинення небезпечних робіт (див. приклад із практики країн 72);
- повноваження підтверджувати або відхиляти рішення роботодавця стосовно БЗР (див. приклад із практики країн 73).

Повноваження виносити тимчасові приписи про усунення недоліків

Це повноваження зазвичай надається виключно інспекторам праці. Проте у деяких країнах, зокрема в Австралії та Новій Зеландії, виносити такі приписи має право також представник працівників (*Закон Австралії 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 90; Закон Нової Зеландії 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 69*).

Приклад із практики країн 71

Законодавство, що надає повноваження виносити тимчасові приписи про усунення недоліків



Австралія

Згідно з *Законом Австралії про здоров'я та безпеку на роботі*, тимчасовий припис про усунення недоліків може бути винесено, якщо представник працівників обґрунтовано вважає, що особа порушує цей закон або відповідні нормативні акти або порушила положення законодавства в обставинах, які створюють імовірність продовження чи повторення цього порушення. Тимчасовий припис може вимагати від особи усунути вищезгадане порушення, запобігти вчиненню імовірного порушення або внести корективи в засоби чи операції, які спричинили або можуть спричинити порушення. Тимчасовий припис про усунення недоліків, виданий представником працівників, може бути переглянутий інспектором праці.

Повноваження видавати наказ про припинення небезпечних робіт

Це повноваження надано представникам працівників у деяких країнах.

Приклад із практики країн 72

Законодавство, що надає повноваження видавати наказ про припинення небезпечних робіт



Країна	Закон, яким надано повноваження
Австралія	<i>Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 85</i>
Естонія	<i>Закон 1999 року про безпеку та здоров'я на роботі, розділ 17 (6)(4)</i>
Фінляндія	<i>Закон про забезпечення безпеки та здоров'я на роботі та співробітництво з питань безпеки та здоров'я на роботі на підприємствах, № 44/2006, розділ 36</i>
Нова Зеландія	<i>Закон 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 84</i>
Норвегія	<i>Закон 2006 року про робоче середовище (№ 62), глава 6, стаття 6–3(1)</i>
Іспанія	<i>Закон 1995 року про запобігання виробничим ризикам (№ 31), стаття 21(3)</i>
Швеція	<i>Закон про робоче середовище (1977:1160), глава 6, розділ 7</i>
В'єтнам	<i>Закон 2015 року про безпеку та здоров'я на роботі, № 84/2015/QH13, стаття 74(5)(с))</i>

Здійснення цього повноваження представниками працівників може обмежуватися чи регламентуватися законом про БЗР, наприклад:

- представники працівників повинні проконсультуватися з роботодавцем, перш ніж застосовувати це повноваження, крім випадків, коли наявна небезпека є настільки серйозною, безпосередньою або неминучою, що проводити таку консультацію, перш ніж давати вказівку припинити роботу, недоречно (Австралія, Фінляндія, Нова Зеландія);

- представники працівників повинні поінформувати роботодавця й компетентний орган відразу після надання вказівки припинити роботу (Австралія, Нова Зеландія, Іспанія);
- компетентний орган повинен підтвердити або скасувати наказ про припинення роботи (Іспанія);
- представники працівників із БЗР не уповноважені давати працівникам указівку припинити роботу, яка через свій характер, природно або зазвичай, несе зрозумілий ризик для здоров'я та безпеки, якщо тільки наявний ризик не перевищив істотно цей зрозумілий ризик (Нова Зеландія).

Повноваження підтверджувати або відхиляти рішення роботодавця стосовно БЗР

Кілька країн розширили прерогативу представників працівників брати участь у консультаціях щодо різних питань, які стосуються БЗР, включивши до неї відповідальність за ухвалення спільних рішень із роботодавцем з окремих питань.



Приклад із практики країн 73

Законодавство, що надає повноваження підтверджувати або відхиляти рішення роботодавця стосовно БЗР

Країна й закон	Норма, що надає представникам працівників повноваження підтверджувати або відхиляти рішення роботодавця стосовно БЗР
Бельгія <i>Кодекс щодо добробуту на роботі, 2017 рік</i>	Закон вимагає від роботодавця отримувати згоду комітету в низці випадків, як-от • призначення, заміна і звільнення радників із профілактики (ст. II.1–19); • ухвалення рішення про час, який радники з профілактики повинні приділяти питанням здоров'я та безпеки (ст. II.1–16)
Нідерланди <i>Закон про робочі ради, 2019 рік (ст. 27)</i>	Схвалення робочою радою потрібного для кожного запропонованого роботодавцем рішення про прийняття, змінення або скасування: ... (b) положень щодо робочого часу або вихідних; ... (d) положень щодо умов праці, відпустки по хворобі або повернення до роботи; ... (f) положень щодо підготовки кадрів; ... (k) положень щодо обробки й захисту персональної інформації про осіб, які працюють на підприємстві; ...

2.3 Права й повноваження представників працівників, які не працюють на цьому підприємстві



Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1971 року щодо представників працівників \(№ 143\)](#)

Пунктом 17 Рекомендації № 143 встановлено: «Представникам профспілки, які не працюють на підприємстві, де зайняті інші члени тієї самої профспілки, має бути забезпечено доступ на це підприємство». Крім того, там указано, що умови такого доступу мають визначатися національним законодавством чи правилами, колективними угодами, арбітражними ухвалами чи судовими рішеннями або в будь-який інший спосіб, що відповідає національній практиці.

Аналіз законів показує, що на додаток до доступу на підприємства, на яких ці представники працівників не працюють, закони можуть також наділяти цих представників більш конкретними повноваженнями, наприклад на розслідування порушень законодавства про БЗР, на консультування з працівниками підприємства з питань БЗР і на надання їм відповідних рекомендацій.

Відповідні положення законодавства країн, якими передбачено повноваження представників працівників, які не зайняті на цьому підприємстві, стисло висвітлені в прикладі з практики країн 74.



Приклад із практики країн 74

Доступ на підприємство представників працівників, які на ньому не працюють

Країна й закон	Положення
Австралія Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, частина 7	Профспілка може звернутися до уповноваженого органу (наприклад, суду з трудових спорів) на предмет видачі зазначеній посадовій особі профспілки дозволу на вхід («дозволу на вхід із питань БЗР»). Дозвіл видається, якщо зазначена особа пройшла відповідну підготовку й має (або матиме) дозвіл на вхід у цілях, пов'язаних із трудовими відносинами, за законодавством Австралії про трудові відносини (Законом 2009 року про справедливі трудові відносини). Дозвіл на вхід діє впродовж трьох років і може поновлюватися. Дostroкове припинення його дії можливе за певних обставин (наприклад, власник припинив бути посадовою особою профспілки-заявниці). Дозвіл може бути анульовано судом за заявою, якщо його власник утратив право на такий статус або здійснив певний неетичний вчинок.
Італія Законодавчий декрет про здоров'я та безпеку на роботі, № 81, 2008 рік, ст. 47.3; ст. 48–49; ст. 50.1.a	Цей закон передбачає вибори представника працівників із БЗР з-поміж осіб, які не працюють на цьому підприємстві: - на регіональному рівні: на підприємствах із чисельністю працівників до 15 та без представника працівників із БЗР; - на галузевому рівні: тільки в окремих виробничих галузях, передбачених законом. В обох варіантах представники працівників із БЗР на регіональному/галузевому рівні мають доступ до робочих зон, де працівники виконують свої завдання.
Нова Зеландія Закон 2000 року про трудові відносини (№ 24)	<i>Розділ 20</i> Представник профспілки має право входити на підприємство в цілях, ... пов'язаних зі здоров'ям та безпекою будь-якого працівника, що перебуває в цьому приміщенні, який не є членом цієї профспілки, якщо цей працівник просить представника профспілки про допомогу в цих питаннях. Представник також має право входити на підприємство в цілях, що стосуються зайнятості членів профспілки, зокрема: (a) для участі в переговорах щодо укладення колективного договору; (b) для вирішення питань стосовно здоров'я та безпеки членів профспілки; (c) для контролю дотримання колективного договору; (d) для контролю дотримання цього закону та інших законів, що стосуються трудових прав членів профспілки; (e) за дозволом працівника — для вирішення питань, що стосуються індивідуального трудового договору, запропонованого індивідуального трудового договору, умов зайнятості працівника або запропонованих умов зайнятості працівника; (f) для забезпечення виконання відповідних вимог у випадку виявлення факту їх невиконання. <i>Розділ 21</i> (1) Представник профспілки може увійти на підприємство: (a) з метою, зазначеною в розділі 20(2), якщо представник обґрунтовано вважає, що на підприємстві на цей момент або зазвичай працює член профспілки, якого стосується мета відвідування. (2) Представник профспілки, що користується правом входити на підприємство: (a) може робити це тільки в прийнятні години впродовж будь-якого періоду, коли на підприємстві виконує роботу будь-який працівник; (b) повинен робити це в розумний спосіб, з огляду на нормальну господарську діяльність, що здійснюється на підприємстві; (c) повинен дотримуватися чинних обґрунтованих процедур і вимог щодо підприємства, які стосуються: (i) безпеки або здоров'я або (ii) захисту.

	(3) Представник профспілки, що користується правом входити на підприємство, повинен у момент першого входу на нього та, якщо цього вимагає роботодавець або представник роботодавця або особа, яка управляє підприємством, у будь-який момент після входу на підприємство: (a) повідомити про мету відвідування та (b) пред'явити: (i) документ, що посвідчує його особу; та (ii) документ, що доводить його право представляти відповідну профспілку. (4) Якщо представник профспілки користується правом входити на підприємство й не може, попри розумні зусилля, знайти роботодавця або представника роботодавця або особу, яка управляє підприємством, цей представник повинен залишити на видному місці на території підприємства письмове повідомлення з зазначенням: (a) особи людини, яка увійшла на підприємство; (b) профспілки, представником якої є ця особа; (c) дати та часу входу на підприємство; (d) цілі або цілей відвідування. (5) Ніщо з викладеного в підрозділах 1–4 не дає змогу роботодавцю необґрунтовано відмовляти представнику профспілки у вході на підприємство.
--	---

Приклад із практики країн 75

Право представника проводити розслідування, консультуватися з працівниками й надавати їм рекомендації з питань БЗР



Країна й закон	Положення
Австралія <i>Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, частина 7</i>	Офіційна особа профспілки, яка має дозвіл на вхід із питань БЗР, може, повідомивши особу, яка проваджує відповідну господарську чи комерційну діяльність, або особу, яка управляє відповідним підприємством або контролює його, входити на підприємство в його звичайний робочий час: - для розслідування ймовірного порушення законодавства про БЗР (водночас вимога про обов'язкове повідомлення може бути скасована уповноваженим органом, якщо, на його обґрунтовану думку, є серйозний ризик для здоров'я чи безпеки внаслідок безпосереднього чи неминучого впливу певної небезпеки в робочій зоні підприємства); - для проведення консультацій із питань БЗР з одним або кількома зацікавленими працівниками, які бажають узяти участь у цьому обговоренні, і для надання рекомендацій цим працівникам із вищезгаданих питань. Розслідуючи ймовірне порушення, офіційна особа профспілки може: - перевіряти будь-які аспекти, що стосуються ймовірного порушення; - консультуватися з відповідними працівниками щодо ймовірного порушення; - консультуватися з особою, яка проваджує господарську або комерційну діяльність, щодо ймовірного порушення; - вивчати та копіювати всі наявні на підприємстві документи, що безпосередньо стосуються справи. Власник дозволу на вхід може здійснювати своє право входити на підприємство тільки щодо а) тієї ділянки робочої зони, на якій працюють відповідні працівники; або б) будь-якого іншого місця виконання робіт, яке прямо впливає на здоров'я чи безпеку цих працівників. <i>Відповідний працівник</i> стосовно підприємства означає працівника: а) який є членом відповідної профспілки або має право бути її членом; б) соціально-трудова інтереси якого відповідає профспілці, яка має право представляти; с) який працює на цьому підприємстві.
Болгарія Трудовий кодекс, ст. 406(2)	Представники профспілок мають право: - відвідувати в будь-який час підприємства та інші місця, де виконується робота, і приміщення, використовувані працівниками; - вимагати від роботодавця пояснень і надання необхідної інформації та документів; - отримувати безпосередньо від працівників інформацію з усіх питань, які стосуються додержання законодавства про працю.

2.4 Право порушувати провадження і брати в них участь

Коли офіційна особа профспілки виявляє на підприємстві реальну або ймовірну проблему з БЗР, але не може вирішити її з роботодавцем або керівником підприємства, справу може бути передано інспектору праці. Інспектор може вжити заходів щодо фактичного чи можливого порушення. Проте представник працівників або профспілки також може порушити судове провадження щодо порушення у сфері БЗР.



Приклад з практики країн 75bis

Штат Новий Південний Уельс (Австралія)

Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі (№ 10), стаття 230(1)(c)

Секретар галузевої організації працівників та будь-які її члени, яких торкнулося порушення, можуть ініціювати провадження за фактом цього порушення, якщо регулятор відмовився виконати рекомендацію Генерального прокурора про порушення провадження.

Киргизстан

Закон 2003 року про охорону праці (№ 167), стаття 19

Профспілки, представлені своїми відповідними органами та іншими представницькими органами, які уповноважили працівники, мають право подати до відповідних органів влади скаргу з вимогою притягти до відповідальності осіб, які вчинили порушення вимог безпеки та здоров'я на роботі, а також приховали факти нещасних випадків на роботі.

В'єтнам

Закон 2015 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 84/2015/QH13), стаття 9(5)

Профспілки мають право представляти працівників у поданні позовів у випадку порушення прав щодо БЗР, якщо їх на це уповноважили працівники.

3. Захист представників працівників

Закон повинен забезпечити, щоби представники працівників, виконуючи належним чином свої функції, були захищені від репресивних або шкідливих дій чи погроз вчинити такі дії, спрямованих на те, щоб знеохотити їх від ефективного здійснення своїх функцій. Це дуже важливо для того, щоб представники працівників (чи то виборні представники на підприємстві, чи то представники профспілки) виконували свої обов'язки належним чином.

До репресивних або шкідливих дій, що можуть уживатися стосовно представників працівників, належать: несправедливе звільнення; неправомірне зменшення заробітної плати; необґрунтоване переведення на іншу посаду чи до іншого місця; зміна умов праці на шкоду працівнику та без вагомих підстав для цього.

У цьому підрозділі розглядаються положення законодавства, які передбачають захист представників працівників від необґрунтованих репресивних або шкідливих дій із боку роботодавця.

У законах держав-членів МОП наразі передбачені такі засоби захисту представників працівників:

- захист від неправомірного чи дискримінаційного звільнення, який можна забезпечити за допомогою:
 - вимоги про перегляд рішень про звільнення компетентним органом;
 - вимоги про те, щоб звільнення завжди мало справедливий характер і ґрунтувалося на законних і виправданих підставах;
 - процедурних вимог, як-от спосіб надання повідомлення про звільнення; мінімальний термін надання цього повідомлення; зміст і строки надання повідомлення про звільнення; обов'язкове попередження зацікавленого представника працівників і консультування з ним; проведення процедури примирення до звільнення;

- перенесення тягаря доведення з працівника на роботодавця шляхом прийняття презумпції про те, що будь-який дисциплінарний захід, ужитий роботодавцем щодо представника працівників є неправомірним;
- засоби захисту від несправедливого звільнення, наприклад, визнання звільнення недійсним, поновлення представника працівників на посаді та в представницьких функціях на підприємстві, а також виплата представнику відповідної компенсації;
- звільнення від цивільної та кримінальної відповідальності за добросовісне здійснення представницьких функцій.

Захист, що надається представникам працівників, може поширюватися на:

- кандидатів на посади представників працівників, включених до виборчих списків, до моменту обрання представників;
- кандидатів, які не були обрані, на певний період після обрання представників;
- колишніх представників працівників на певний період після закінчення строку їхніх повноважень.



Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1971 року про представників працівників \(№ 135\)](#)
- [Рекомендація 1971 року щодо представників працівників \(№ 143\)](#)

Згідно зі статтею 5(е) Конвенції № 155, національна політика в галузі БЗР повинна враховувати... захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до цієї політики.

Відповідно до статті 1 Конвенції № 135, представники працівників, які діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов, повинні мати ефективний захист від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, як-от звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників або на їхньому членстві в профспілці чи на їхній участі в профспілковій діяльності.

У пункті 6(1) Рекомендації № 143 зазначено: «Там, де немає достатніх відповідних заходів щодо захисту, застосовних до працівників узагалі, має бути вжито конкретних заходів для забезпечення ефективного захисту представників працівників».

У пункті 6(2) Рекомендації № 143 перелічено нижченаведені заходи, які можна здійснити для захисту представників працівників від неналежних упереджених дій:

- (а) докладне й точне визначення причин, що виправдовують припинення трудових відносин представників працівників;
- (b) вимога про консультації з незалежним органом, державним або приватним, чи з об'єднаним органом, або про отримання його думки чи згоди, перш ніж рішення про звільнення представника працівників стане остаточним;
- (с) спеціальна процедура оскарження для представників працівників, які вважають, що їхні трудові відносини припинено без підстав або їхні умови роботи несприятливо змінені, або до них застосовано несправедливих заходів;
- (d) забезпечення ефективного засобу правового захисту стосовно несправедливого припинення трудових відносин представників працівників, який має передбачати, якщо це не суперечить основним правовим засадам відповідної країни, поновлення таких представників на їхній попередній роботі з виплатою їм втраченої заробітної плати та зі збереженням за ними набутих прав;
- (е) покладення на роботодавця тягаря доведення обґрунтованості його дій у разі скарги на дискримінаційне звільнення чи несприятливе змінення умов роботи представника працівників;
- (f) визнання пріоритетності представників працівників на збереження за ними роботи в разі скорочення штату.

Пунктом 8(1) Рекомендації № 143 передбачено, що особам, які виконували функції представників працівників на підприємстві, де вони працювали, і повертаються на свою роботу на цьому підприємстві після закінчення терміну їхніх повноважень, повинні зберігатися або поновлюватися всі їхні права, зокрема права, що стосуються роду їхньої роботи, заробітної плати й трудового стажу.

КЕЗКР зазначив, що:

- кожна країна повинна визначити обсяг і умови захисту на основі консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників;
- захист має надаватися тільки за дії, належним чином ужиті відповідно до національної політики в галузі БЗР.⁵



Приклад із практики країн 76

Засоби захисту й санкції за репресивні заходи

Країна й закон	Засоби захисту й санкції за репресивні заходи
Ангола <i>Загальний закон 2000 року про працю, № 2/00, ст. 227</i>	Законом передбачено захист від неправомірних дисциплінарних санкцій, якщо вони стосуються подій, які мали місце під час виконання відповідних повноважень або впродовж шести місяців після закінчення терміну повноважень.
Австралія <i>Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, ч. 6 (заборона дискримінації, примусу або введення в оману)</i> <i>Закон 2009 року про справедливі трудові відносини (ч. 3-1, загальні засоби захисту)</i>	Дискримінаційна поведінка на недопустимій підставі заборонена. Дискримінаційна поведінка охоплює широкий спектр упереджених дій, як-от звільнення і здійснення заходів, які завдають шкоди працівнику або кандидату на робоче місце. Вважається, що поведінка на недопустимій підставі, якщо її причиною є той факт, що працівник або потенційний працівник є представником із безпеки та здоров'я або здійснює чи здійснював повноваження як представник або член комітету з безпеки та здоров'я. Передбачено кримінальні та цивільно-правові санкції за порушення законів, і може бути ухвалене рішення про виплату представнику працівників компенсації. У кримінальному переслідуванні діє принцип перенесення тягаря доведення, тобто роботодавець повинен довести, що поведінка не була спричинена недопустимою підставою. Передбачено засоби захисту від несприятливих дій (широкого спектра шкідливих форм поведінки, пов'язаних із роботою, зокрема відмови в прийнятті на роботу, звільнення працівника або переведення його на іншу посаду на шкоду працівнику), серед підстав учинення яких – робота на посаді в профспілці або провадження законної виробничої діяльності (як-от організація й розвиток законної діяльності для профспілки або від її імені).
Канада <i>Трудовий кодекс 1985 року, розділ 136(10)</i>	Представник із безпеки та здоров'я не несе особистої відповідальності за будь-які його добросовісні дії або обґрунтовану бездіяльність на умовах, які передбачені або можуть бути передбачені цим розділом.

5 ILO, *General Survey*, 2009. para. 73.

Центрально-африканська Республіка <i>Трудовий кодекс, Закон № 09.004, 2009 рік, Ст. 89–93, 152</i>	Звільнення представника працівників здійснюється за умови попереднього дозволу на це інспектора з питань праці та соціального законодавства. Заходи захисту поширюються на: кандидатів, включених до виборчих списків, до моменту обрання представників; кандидатів, які не були обрані, на шестимісячний період після обрання представників; колишніх представників працівників на період із дати закінчення строку їхніх повноважень до дати закінчення шестимісячного терміну з дати другого туру голосування; альтернативних кандидатів із моменту включення їх до виборчих списків. Звільнення працівника вважається неправомірним, якщо працівник раніше подав скаргу або брав участь у провадженні щодо роботодавця за фактом імовірного порушення чинних положень законодавства, або оскаржив звільнення в компетентних адміністративних органах.
Іспанія <i>Статут працівників, затверджений Королівським законодавчим декретом № 2 (2015 рік), ст. 68</i>	Якщо до представника працівників застосовано дисциплінарні заходи, порушується провадження для заслуховування працівника, комітету працівників і представників працівників. У випадку звільнення з технічних або економічних причин представники працівників звільняються в останню чергу. Представників працівників не можна звільняти, відстороняти від роботи або дискримінувати в плані економічного чи професійного підвищення через здійснення ними своїх представницьких функцій упродовж терміну їхніх повноважень або впродовж наступного року після його закінчення.

4. Представники працівників із БЗР на підприємстві

Міжнародні трудові норми



- [Конвенція 1971 року про представників працівників \(№ 135\)](#)

Згідно зі статтею 3(b) Конвенції № 135, порядок обрання представників із питань БЗР установлюється національним законодавством і колективними угодами. Регулювання такого порядку передбачає надання працівникам базових настанов щодо того, як обирати їхніх представників, а також забезпечує прозорість і ретельність. У цьому підрозділі увага зосереджується тільки на обранні представників працівників із БЗР. Такі питання, як обрання представників профспілок або представників (загальних) працівників на рівні підприємства, які представляють працівників у всіх питаннях, що стосуються праці, тут не висвітлюються.

Національні закони можуть містити положення про вибори представників працівників із БЗР, зокрема з нижченаведених питань, які обговорюються далі:

- хто має право бути обраним;
- порядок обрання;
- умови обіймання посади представника працівників із БЗР;
- обставини, за яких представники працівників із БЗР можуть бути зняті з посади;
- порядок заповнення непередбачених вакансій.

4.1 Право бути обраним представником працівників із БЗР на підприємстві⁶

У країнах поширена практика, за якою встановлюються критерії відповідності працівників вимогам для обрання представниками працівників із БЗР. Такі критерії зазвичай пов'язані з віком працівника, досвідом роботи на підприємстві, кваліфікацією й навичками. Мета цих критеріїв — забезпечити, щоб працівники, обрані представниками:

- мали певний рівень зрілості для того, щоб узяти на себе додаткові обов'язки (вимоги, пов'язані з віком);
- були знайомі з робочою зоною і видами ризиків, присутніх у ній (вимоги, пов'язані з досвідом роботи на підприємстві);
- добре розумілися на питаннях БЗР, що дає їм змогу усвідомлювати свою роль, без обмеження вимог законодавства до рівня підготовки, яку повинні мати представники працівників (вимоги, пов'язані з навичками та кваліфікацією);
- не були родичами або представниками роботодавця;
- були відповідальними громадянами, що може бути продемонстровано, наприклад, відсутністю судимостей.

Закони, нормативні акти та інші керівні документи можуть також вимагати або заохочувати участь жінок.

Проте є низка країн, які вирішили не встановлювати жодних вимог.

Приклад із практики країн 77

Вимоги для обрання представників працівників



Країна й закон	Вимоги для обрання представників працівників			
	Вік	Досвід роботи на підприємстві	Навички/кваліфікація	Інше
Австралія Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділи 60, 65	-	-	-	- особа повинна бути членом робочої групи, яку представлятиме представник працівників; - особа не повинна бути дискваліфікована за застосування влади або неналежне використання чи розголошення інформації
Кіпр Положення про комітети з безпеки на роботі, №134/1997, ст. 3(3), 3(5)	-	>2 років	Хороше знання приміщень і поінформованість у питаннях БЗР	-

6 Загальне міркування з урахуванням практики країн.

Руанда Наказ Міністерства № 1 від 11/11/2014 р. про визначення порядку обрання представників працівників і виконання їхніх обов'язків, ст. 4, 11	-	-	-	- стаж роботи на підприємстві не менше одного року; - серед обраних представників працівників на підприємстві за можливості не менше 30 % повинні складати жінки.
Іспанія Статут працівників, затверджений Королівським законодавчим декретом № 2 (2015 рік), ст. 69(2)	>18 років	>6 місяців	-	-
В'єтнам Закон 2015 року про безпеку та здоров'я на роботі, №84/2015/QН13, ст. 74(2)	-	-	Знання в галузі БЗР	Працівники, які віддані справі та суворо дотримуються нормативних актів із БЗР.

4.2 Порядок обрання представників працівників із БЗР на підприємстві⁶

Законодавство про БЗР може містити вказівки щодо того, як слід проводити процедуру виборів представників працівників. Таке регулювання полегшує проведення виборів завдяки тому, що встановлюються організаційні механізми й забезпечуються прозорість і об'єктивність процедури, а це своєю чергою дозволяє уникнути процедурного безладдя, непорозумінь і маніпуляцій, спрямованих на переслідування особистих інтересів. Закон може регулювати, зокрема, нижченаведені питання:

- видачу бюлетенів;
- підрахунок голосів;
- ресурси, необхідні для проведення процедури виборів.

Приклад із практики країн 78

Порядок обрання представників працівників із БЗР



Країна й закон	Порядок обрання
Австралія Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділи 61, 63	Працівники-члени робочої групи можуть визначати порядок проведення виборів представника цієї робочої групи з безпеки та здоров'я на роботі. Проте вибори повинні відповідати процедурам (якщо такі є), прописаним відповідними нормативними актами. Вибори можуть бути проведені за допомогою профспілки або іншої особи чи організації, якщо таке рішення ухвалить більшість працівників-членів робочої групи. Особа, яка здійснює господарську чи комерційну діяльність, до якої належить ця робоча група, повинна надати всі ресурси, можливості й допомогу, обґрунтовано необхідні або прописані нормативними актами, для забезпечення проведення виборів. Якщо кількість кандидатів на обрання представників з безпеки та здоров'я на роботі для робочої групи дорівнює кількості вакантних місць, вибори проводити не потрібно, і кожний кандидат вважається обраним представником з безпеки та здоров'я на роботі для цієї робочої групи.

Фінляндія <i>Закон про забезпечення безпеки та здоров'я на роботі та співробітництво з питань безпеки та здоров'я на роботі на підприємствах, № 44/2006, розділ 30</i>	Час і місце проведення виборів заздалегідь узгоджуються з роботодавцем. Вибори організовуються так, щоб усім працівникам підприємства була надана можливість узяти участь у них, а вибори не спричинили зайвих незручностей для діяльності підприємства. Для організації виборів роботодавець надає працівникам список усіх працівників підприємства, а за потреби — також окремий перелік службовців. Роботодавець також дає змогу працівникам безкоштовно використати для організації виборів приміщення, які знаходяться під його контролем. Роботодавець не перешкоджає організації виборів і не ускладнює її. Організатори виборів негайно інформують роботодавця в письмовій формі про результат виборів представника з безпеки та здоров'я на роботі та його заступників. Якщо на підприємстві виникає невизначеність щодо організації виборів представника з безпеки та здоров'я на роботі, інспектор надає працівникам усі необхідні інструкції. Якщо на підприємстві, де згідно з розділом 29 має бути обрано представника з безпеки та здоров'я на роботі, не організовано вибори, інспектор уживає необхідних заходів для забезпечення організації виборів. Постановою уряду можуть бути ухвалені додаткові положення про дату проведення виборів представника й заступників представника з БЗР, критерії відбору кандидатів на ці посади, висунення кандидатів, порядок голосування та інші питання стосовно організації виборів.
---	---

4.3 Термін повноважень представників працівників із БЗР⁶

Національне законодавство зазвичай регулює термін повноважень представника працівників. Надання працівникам можливості замінювати через певний час своїх представників є особливо корисним, якщо працівники не задоволені результатами роботи представників або втратили довіру до них. Аналіз національних законів показує, що термін повноважень, який країни зазвичай передбачають, становить від 2 до 4 років.

Приклад із практики країн 79

Термін повноважень представників працівників із БЗР



Країна й закон	Термін повноважень
Австралія <i>Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 64</i>	3 роки з можливістю переобрання
Фінляндія <i>Закон про забезпечення безпеки та здоров'я на роботі та співробітництво з питань безпеки та здоров'я на роботі на підприємствах, № 44/2006, розділ 30(1)</i>	2 роки з можливістю продовження до 4 років
Швеція <i>Указ про робоче середовище, № 1977:1166, розділ 6</i>	3 роки

4.4 Обставини, за яких представники працівників із БЗР можуть бути зняті з посади⁶

У законодавстві про БЗР можуть також бути передбачені обставини, за яких представника працівників можна відсторонити від виконання його обов'язків, або порядок можливого зняття представника з посади. Як і у випадку регулювання терміну повноважень, визначення обставин, за яких представників працівників можна відсторонити або зняти з посади, створює механізм контролю за їхньою роботою та етичною поведінкою під час виконання їхніх функцій.



Приклад із практики країн 80

Положення законодавства щодо зняття представників працівників із посади

Країна й закон	Положення закону щодо зняття представників працівників із посади
Австралія <i>Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділи 64(2)(d), 65</i> <i>Типове положення про здоров'я та безпеку на роботі, 2019 рік, стаття 20</i>	Представника працівників можна зняти з посади, якщо: - більшість членів відповідної робочої групи підписала письмову заяву про те, що цей представник більше не повинен представляти цю робочу групу. Представника працівників можна відсторонити від виконання обов'язків за рішенням суду чи трибуналу, якщо цей представник: - здійснив певне повноваження або виконав певну функцію як представник працівників із неправомірною метою; - використав або розкрив інформацію, яку він отримав як представник працівників з іншою метою, ніж передбачена його повноваженнями.

4.5 Заповнення непередбачених вакансій⁶

З різних причин, зокрема через зміну місця роботи, погіршення стану здоров'я або зняття з посади, представник працівників може не бути здатний відпрацювати весь термін своїх повноважень. За таких обставин цю вакансію слід заповнити невідкладно. Вакансії зазвичай заповнюють заступниками представників працівників або особами, що тимчасово виконують обов'язки представників.



Приклад із практики країн 81

Порядок заповнення вакансій представників працівників із БЗР

Країна й закон	Порядок заповнення вакансій
Австралія <i>Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 67</i>	Якщо обраний представник із безпеки та здоров'я на роботі припиняє свою роботу на цій посаді або не може виконувати свої обов'язки, цю посаду обіймає його заступник.

5. Комітети з БЗР на підприємствах

Комітети з БЗР — це механізм спільної скоординованої роботи працівників і роботодавців над вирішенням питань БЗР на підприємстві. Питання БЗР часто бувають сферою, в якій працівники й роботодавці легко можуть знайти спільну мову, тому що безпека та здоров'я працівників важливі для обох сторін, не лише з людської точки зору (або з позицій прав людини), а й з інших переконливих причин. Працівники не хочуть працювати в небезпечних умовах, які загрожують їхньому здоров'ю чи життю, а сучасні роботодавці дивляться на це з погляду продуктивності праці, тому що порушення трудового процесу через нещасний випадок, травму чи захворювання дорого коштує як у грошовому вираженні, так і з позицій мотивації. КЕЗКР зауважив, що співробітництво в питаннях БЗР на рівні підприємства часто відбувається шляхом утворення комітетів із БЗР.⁷

⁷ 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. 191. [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. 191]

5.1 Створення комітетів із БЗР

У багатьох країнах створення комітетів із БЗР є обов'язковою умовою,⁸ але вона часто залежить від розміру підприємства. У національних законах про БЗР застосовуються різні підходи до вимог про заснування таких органів, які мають різні назви та статuti.



Міжнародні трудові норми

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

Комітети з БЗР можуть складатися тільки з представників працівників або з представників як роботодавця, так і працівників (див. приклад із практики країн 82 (Колумбія та Іспанія)). У другому з цих випадків вони називаються «спільними комітетами з БЗР» і повинні складатися з рівної кількості представників роботодавця та працівників (Рекомендація № 164, пункт 12(1)).

У деяких країнах законодавство вимагає наявності в комітетах із БЗР спеціаліста-практика в галузі БЗР (див. приклад із практики країн 82 щодо Таїланду). Деякі національні закони вимагають створення для певних видів робочих зон або об'єктів, наприклад, для будівельних майданчиків, спільного комітету з БЗР кількох підприємств (як, наприклад, у Буркіна-Фасо).

Крім цього, у деяких країнах законодавство може вимагати, щоби представники працівників, призначені на посаду членів комітету з БЗР, обиралися представниками працівників із БЗР, а в інших країнах закон може надавати працівникам можливість призначати загальних представників працівників (яких також називають «делегатами працівників») до комітетів із БЗР.

У країнах, де створення комітету з БЗР є обов'язковим, закон може встановлювати склад цих комітетів (тобто кількість і категорії членів комітету), що зазвичай залежить від чисельності осіб, зайнятих на підприємстві. Нижче наведено низку прикладів.



Приклад із практики країн 82

Склад комітетів із БЗР

Країна й закон	Чисельність працівників	Склад
Кот-д'Івуар <i>Указ про комітети з безпеки, здоров'я та умов праці, № 96-206, ст. 4-6</i>	50-100	2 представники працівників + роботодавець + керівник служби безпеки + лікар підприємства + соціальний працівник підприємства + посадова особа, відповідальна за підготовку кадрів + секретар, призначений роботодавцем із-поміж представників працівників
	101-300	3 представники працівників + таке саме
	301-750	5 представників працівників + таке саме
	>751	7 представників працівників + таке саме
Колумбія <i>Постанова про організацію та функціонування комітетів із питань медицини праці, гігієни та промислової безпеки, № 02013, 1986 рік, ст. 1-3</i>	10-49	1 представник працівників + 1 представник роботодавця
	50-499	2 представники працівників + 2 представники роботодавця
	>500	4 представники працівників + 4 представники роботодавця

8 Див. базу даних МОП, "LEGOSH", розділ 8.6 "Joint OSH Committee".

Малайзія <i>Закон 1994 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 514), розділ 30; Положення про комітет із безпеки та здоров'я на роботі (1996 рік), розділ 5</i>	>40 –100	2 представники працівників + 2 представники роботодавця + голова + секретар
	>100	4 представники працівників + 4 представники роботодавця + голова + секретар
Іспанія <i>Закон 1995 року про запобігання професійним ризикам (№31), ст. 34, 38.2</i>	50–100	2 представники працівників + 2 представники роботодавця
	101–500	3 представники працівників + 3 представники роботодавця
	501–1000	4 представники працівників + 4 представники роботодавця
	1001–2000	5 представників працівників + 5 представників роботодавця
	2001–3000	6 представників працівників + 6 представників роботодавця
	3001–4000	7 представників працівників + 7 представників роботодавця
	> 4001	8 представників працівників + 8 представників роботодавця
Таїланд <i>Постанова Міністерства про встановлення стандартів адміністративного управління й керівництва безпекою та здоров'ям на роботі й робочим середовищем, № В.Е. 2549, 2006 рік, стаття 23</i>	50–99	2 представники працівників + 2 представники роботодавця + 1 спеціаліст із безпеки праці
	100–499	3 представники працівників + 3 представники роботодавця + 1 спеціаліст із безпеки праці
	> 500	5 представників працівників + 5 представників роботодавця + 1 спеціаліст із безпеки праці

У країнах, де створення комітетів із БЗР не є обов'язковою вимогою до малих підприємств, закон може уповноважити компетентний орган на те, щоб у разі, коли цей орган вважає створення комітету з БЗР на підприємстві необхідним, він зажадав від підприємства створення такого комітету, як, наприклад, у Малаві (*Закон 1997 року про безпеку, здоров'я й добробут на роботі (№21), розділ 21*).

У тих країнах, де створення комітету з БЗР є обов'язковим для підприємств, чисельність працівників на яких перевищує встановлений мінімум, закон може також вимагати створення такого комітету на підприємствах із чисельністю працівників, меншою за цей мінімум, на вимогу працівника. Наприклад, у Норвегії комітети з БЗР є обов'язковими на підприємствах із чисельністю працівників понад 50, а також повинні створюватися на підприємствах, де зайнято від 20 до 50 працівників, на вимогу будь-якої зі сторін підприємства або на розсуд Управління інспекції праці (*Закон 2005 року про робоче середовище, № 62, розділ 7–1*).

Процедури стосовно роботи комітетів із БЗР можуть установлюватися в законах чи нормативних актах або в колективних договорах. Як варіант, комітети можуть самі визначатися з цим питанням; наприклад, в Іспанії стаття 38.3 Закону про запобігання виробничим ризикам (№ 31/1995) вимагає від комітетів із БЗР ухвалювати власні регламенти роботи.

5.2 Функції, права й повноваження комітетів із БЗР⁶

Функції, права й повноваження комітетів із БЗР у різних країнах можуть бути різними, однак вони часто є такими самими, як функції, права й повноваження представників працівників, або подібними до них. Функції комітетів із БЗР, прописані законом, можуть бути ширшими й складнішими, ніж функції представників працівників, ймовірніше за все через те, що комітет має більші людські ресурси й, отже, кращу спроможність, ніж окремі представники.

На комітети можуть покладатися такі завдання, як реалізація стратегічних програм запобігання небезпекам і контроль за їх реалізацією; підготовка працівників із питань БЗР; участь у веденні документації з БЗР; моніторинг даних стосовно нещасних випадків, травм і небезпек.

Успішна діяльність комітетів із БЗР може залежати від багатьох факторів, як-от відданість членів комітету своїй справі; коло їхніх повноважень; сила підтримки й рівень довіри з боку тих, чиї інтереси представляють члени комітету; ефективний двосторонній зв'язок із працівниками; якість і ефективність рішень таких комітетів. Підтримувати ці фактори можна за допомогою:

- реального здійснення права на отримання комітетами необхідних ресурсів;
- надання інформації, матеріально-технічної підтримки та експертної допомоги, потрібних для виконання комітетами своїх функцій.

Вищезазначені питання слід регулювати в національному законодавстві принаймні до того рівня, який відповідає стандартам, установленим у міжнародних трудових нормах.

5.3 Управління комітетами з БЗР⁶

Важливе значення для успішного функціонування комітетів із БЗР має належне управління. Як правило, у законодавстві про БЗР наводяться лише мінімальні настанови щодо управління комітетами з БЗР та їхньої діяльності. Хороший приклад можна побачити в інформації, опублікованій урядом канадської провінції Онтаріо як перелік пропонованих елементів для можливого включення до положення про спільний комітет із безпеки та здоров'я на роботі згідно з законодавством цієї провінції про БЗР.

Приклад із практики країн 83

Посібник для комітетів і представників із безпеки та здоров'я на роботі, провінція Онтаріо (Канада)



Канада

Посібник для комітетів і представників із безпеки та здоров'я на роботі, провінція Онтаріо

У посібнику запропоновано нижченаведені основні теми, які можуть бути охоплені у положенні про комітет із БЗР (залежно від чинного законодавства про БЗР):

- (a) належна структура комітету з урахуванням вимог законодавства;
- (b) порядок обрання співголів (якщо вони передбачені) для полегшення діяльності та функціонування комітету;
- (c) метод відбору альтернативних (на заміну в разі відсутності основних) членів комітету і протокол щодо їхньої присутності на засіданнях комітету;
- (d) графік засідань комітету з зазначенням їхньої періодичності та місця проведення (періодичність засідань може бути встановлена вимогами закону);
- (e) епорядок відвідування засідань комітету експертами;
- (f) визначення кількості сертифікованих членів комітету (якщо вона перевищує мінімальну) та методу їх відбору;
- (g) графік інспекційних перевірок підприємства й порядок їх проведення, зокрема порядок призначення працівниками-членами комітету з-поміж себе одного члена для проведення вищезгаданих перевірок;
- (h) процес розроблення й подання письмових рекомендацій за підсумками перевірок голові або співголовам, комітету й роботодавцю;
- (i) метод і система отримання статистичних даних про нещасні випадки та іншої інформації з БЗР;
- (j) порядок розслідування нещасних випадків, зокрема види та тяжкість нещасних випадків, які підлягають розслідуванню (на додаток до встановлених вимогами законодавства), включно з методом призначення працівника-члена комітету для проведення розслідування або участі в ньому;

- (k) метод і система повідомлення комітету про результати розслідування нещасних випадків;
- (l) порядок відбору членів комітету, які представляють працівників, або уповноважених працівників для супроводу інспекторів із БЗР під час перевірок на підприємстві;
- (m) порядок відбору члена комітету, який представляє працівників, або уповноважених працівників для розслідування випадку відмови виконувати роботу на підставах, пов'язаних із БЗР;
- (n) порядок відбору працівника-члена комітету для залучення до початку випробувань на підприємстві;
- (o) порядок ведення протоколів засідань, зокрема вимога щодо визначення питань і формування рекомендацій, відповідальність за ведення, перегляд, розповсюдження й редагування протоколів, підготовка порядку денного засідань і повідомлення про проведення засідань;
- (p) визначення кворуму для проведення засідань;
- (q) метод або система досягнення консенсусу на засіданнях;
- (r) порядок урегулювання спорів комітетом;
- (s) порядок дій у випадках, коли співголови, якщо вони є, не погоджуються з тією чи іншою рекомендацією;
- (t) порядок передачі питань до комітету;
- (u) питання стосовно виплати винагороди членам комітету, які відвідують засідання або виконують передбачені законом обов'язки та функції;
- (v) регулярний перегляд положення про комітет і обов'язків комітету та його членів, зокрема на предмет конфіденційності та ефективності;
- (w) інші питання БЗР, які сторони підприємства або члени комітету вважають доречними або необхідними для розгляду.

Джерело: Канада, уряд провінції Онтаріо, [“Guide for Health and Safety Committees and Representatives”](#) [Посібник для комітетів і представників із безпеки та здоров'я на роботі], Додаток С.

Примітка: вищенаведений перелік не є точною копією переліку, запропонованого в публікації уряду провінції Онтаріо. У місцях, де у вихідних положеннях є посилання на конкретні положення вищезгаданого документа, елементи цього переліку подані в узагальненому варіанті.

6. Загальні механізми консультацій із працівниками та участі працівників у вирішенні питань БЗР⁶

До інших механізмів консультацій із працівниками, участі працівників і, звичайно, представництва працівників із питань БЗР належать загальні представники, або делегати, працівників, профспілки та робочі ради. Ці органи детально не розглядаються в посібнику, тому що питання їх обрання, створення і функціонування зазвичай регулюються в загальних законах про працю та законах про соціально-трудові відносини.

Водночас, нижче стисло обговорюється питання про робочі ради. Істотна різниця між робочою радою й комітетом із БЗР полягає в тому, що коло повноважень робочої ради набагато ширше й охоплює всі аспекти й теми, важливі для працівників, включно з БЗР. У країнах, де є такі механізми представництва, комітет БЗР зазвичай діє як підкомітет у сфері компетенції робочої ради. Серед країн, де робочі ради обов'язково повинні створюватися або існують де-факто, — Австрія, Бельгія, Хорватія, Чехія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Литва, Нідерланди, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія та Іспанія. Це обумовлено Директивою ЄС 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників. Як і у випадку з незалежними комітетами з БЗР, склад робочих рад зазвичай визначається залежно від чисельності працівників у компанії.



Приклад із практики країн 84

Склад робочих рад

Країна	Чисельність працівників	Склад	
Хорватія <i>Трудовий кодекс 2014 року, ст. 142</i>	< 76	1 представник працівників	+ роботодавець
	76–250	3 представники працівників	
	251–500	5 представників працівників	
	501–750	7 представників працівників	
	751–1000	9 представників працівників	
	На кожні додаткові 1000	+ 2 представники працівників	
Нідерланди <i>Закон 1971 року про робочі ради, ст. 6</i>	< 50	3 представники працівників	
	50 – 100	5 представників працівників	
	100 – 200	7 представників працівників	
	200 – 400	9 представників працівників	
	400 – 600	11 представників працівників	
	600 – 1000	13 представників працівників	
	1000 – 2000	15 представників працівників	
	На кожні додаткові 1000	+ 2 представники працівників (максимум 25 членів)	

У Європі є також Європейські робочі ради (ЄРР), які створені для забезпечення спілкування персоналу транснаціональних компаній. Країнам, де робочих рад раніше не було, може бути важко виокремити з європейської системи робочих рад конкретні настанови. Навіть попри це, принципи, що лежать в основі цієї системи, та досвід її роботи підсилюють цінність надання інформації працівникам і консультування з ними.



Приклад із практики країн 85

Європейські робочі ради

Європейські робочі ради (ЄРР)

Підґрунтя для існування ЄРР створено Директивою 2009/38/ЄС. Її мета — забезпечити право на інформацію та консультації з питань транснаціонального характеру для персоналу:

- *компаній рівня співтовариства* (де зайнято мінімум 1000 працівників у більш ніж одній країні ЄС і 150 працівників у мінімум двох країнах ЄС); або
- *груп компаній* (група повинна мати а) мінімум 1000 працівників загалом; б) дві або більше компаній у різних країнах ЄС; в) 150 працівників у мінімум двох країнах).

Ця мета досягається шляхом створення ЄРР (або за допомогою інших доречних процедур). ЄРР покликані зібрати разом представників працівників із різних європейських країн, де діє кожна відповідна багатонаціональна компанія. Під час засідань ЄРР центральне керівництво інформує та консультує представників щодо транснаціональних питань, які цікавлять працівників компанії (див. ETUI, [“European Works Councils”](#) [Європейські робочі ради]).

Процес створення нової ЄРР починається або на вимогу 100 працівників із двох країн, або за ініціативою роботодавця. Склад і порядок функціонування ЄРР коригуються з урахуванням особливостей компаній шляхом підписання угоди між керівництвом і представниками працівників різних країн (див. European Commission, [“Employee involvement – European Works Councils”](#) [Європейська комісія, «Залучення працівників – Європейські робочі ради»]). Працівників на цьому етапі представляє Спеціальний переговорний орган (СПО), який створюється з представниками працівників.

Відповідно до статті 5 директиви держави-члени ЄС визначають, обирати чи призначати членів СПО. У деяких країнах члени СПО обираються шляхом голосування всім трудовим колективом. В інших країнах відповідна профспілка призначає одного зі своїх членів для ведення переговорів на європейському рівні або з цією метою запрошується представник місцевої чи центральної робочої ради. Згідно зі статтею 5, представництво працівників повинно бути «пропорційним» чисельності працівників компанії в кожній країні.

На початку процесу переговорів керівництво та компетентні європейські організації працівників і роботодавців повинні бути поінформовані про склад СПО.

СПО й керівництво компанії визначають:

- запропоновану сферу компетенції ЄРР, її склад і функції;
- термін повноважень (питання БЗР не обов'язково мають бути охоплені) або інші механізми реалізації процедури інформування працівників і консультування з ними.

Сторонні експерти можуть надавати допомогу. Якщо СПО вирішив не проводити переговори або угоди не досягнуто, вимогу про скликання нового СПО можна подати тільки через два роки (якщо не погоджено коротший термін).

Корисні ресурси

- Assennato, G, and V Navarro. 1980. "Workers' Participation and Control in Italy: The Case of Occupational Medicine". *International Journal of Health Services* 10(2):217–32.
- Beaumont, P.B., et al. 1982. "The Determinants of Effective Joint Health and Safety Committees". University of Glasgow.
- Biggins, D., and T. Holland. 1995. "The Training and Effectiveness of Health and Safety Representatives". In *Towards Health and Safety at Work: Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety*, edited by I Eddington. ICOH.
- Biggins, D., and M. Phillips. 1991a. "A Survey of Health and Safety Representatives in Queensland, Part 1: Activities, Issues, Information Sources". *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3):195–202.
- . 1991b. "A Survey of Health and Safety Representatives in Queensland, Part2: Comparison of Representatives and Shop Stewards". *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4):281–286.
- Biggins, D., et al. 1991. "Benefits of Worker Participation in Health and Safety". *Labour and Industry* 4(1):138–159.
- Bryce, G.K., and P. Manga. 1985. "The Effectiveness of Health and Safety Committees". *Relations Industrielles* 40(2):245–257.
- Cassou, Bernard, and Bernard Pissaro. 1988. "Workers' Participation in Occupational Health: The French experience". *International Journal of Health Services* 18(1):139–152.
- Cooke, W.N., and F.H. Gautschi. 1981. "OSHA, Plant Safety Programs and Injury Reduction". *Industrial Relations* 20(3):245–257.
- Coyle, J.R., and J.W. Leopold. 1981. "Health and safety committees: how effective are they?". *Occupational Health and Safety* (November).
- Dedobbeleer, N., et al. 1990. "Safety Performance among Union and Nonunion Workers in the Construction Industry". *Journal of Occupational Medicine* 32(11):1099–1103.
- EU-OSHA. 2017. *Worker Participation in the Management of Occupational Safety and Health: Qualitative Evidence from ESENER-2: Overview Report*.
- Frick, K., and D. Walters. 1998. "Worker Representation on Health and Safety In Small Enterprises: Lessons from a Swedish Approach". *International Labour Review* 137(3):365–389.
- Fuller, Douglas C., and Anthon J. Suruda. 2000. "Occupationally Related Hydrogen Sulphide Deaths in the United States from 1984 to 1994". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 42(9):939–942.
- Gaines, J., and D. Biggins. 1992. "A Survey of Health and Safety Representatives in the Northern Territory". *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 8(5):421–428.
- Grunberg, Leon. 1983. "The Effects of the Social Relations of Production on Productivity and Workers' Safety". *International Journal of Health Services* 13(4):621–634.
- Lewchuck, W., et al. 1996. "The Effectiveness of Bill 70 and Joint Health and Safety Committees in Reducing Injuries at the Workplace: The Case of Ontario". *Canadian Public Policy* 23(3):225–243.
- O'Grady, John . 2000. "Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance". In *Injury and The New World of Work*, edited by Sullivan. UBC Press.
- Robinson, James C. 1991. *Toil and Toxics: Workplace Struggles and Political Strategies for Occupational Health*. University of California Press.
- Roustang, G . 1983. "Worker Participation in Occupational Health and Safety Matters in France". *International Labour Review* 122(2):169–182.

- Shannon, H.S., et al. 1996. "Workplace Organisational Correlates of Lost Time Accident Rates in Manufacturing". *American Journal of Industrial Medicine* 29:258–268.
- . 1997. "Overview of the Relationship between Organisational and Workplace Factors and Injury Rates". *Safety Science* 26:201–217.
- Walters, D. 1996. "Trade Unions and the Effectiveness of Worker Representation in Health and Safety in Britain". *International Journal of Health Services* 26(4):625–641.
- . 2002b. *Working Safely in Small Enterprises in Europe*. ETUC.
- , et al. 199 *Worker Representation on Health and Safety in Europe*. ETUC.
- . 2014. *A Study of the Role of Workers' Representatives in Health and Safety Arrangements in Coal Mines in Queensland*.
- Warren-Langford, P., et al. 1993. "Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia". *Journal of Industrial Relations* 35:585–606.
- Weil, D. 1991. "Enforcing OSHA: The Role of the Labour Unions". *Industrial Relations* 30:20–36.
- . 1992. "Building Safety: The Role of Construction Unions in the Enforcement of OSHA". *Journal of Labor Research* 13(1):121–132.