

# РОЗДІЛ 04

## Обов'язки та права з БЗР

<b>1. Вступ</b>	<b>3</b>
<b>2. Загальний і головний обов'язок роботодавця з БЗР</b>	<b>4</b>
<b>3. Конкретні обов'язки роботодавця з БЗР</b>	<b>5</b>
3.1 Обов'язок проводити оцінювання ризиків	6
3.2 Обов'язок розробляти політику і план підприємства з БЗР	10
3.3 Обов'язок надавати працівникам інформацію з питань БЗР	12
3.4 Обов'язок консультуватися з працівниками й забезпечувати можливість їхньої участі в управлінні БЗР	13
3.5 Обов'язок забезпечувати підготовку працівників із питань БЗР	16
3.6 Обов'язок безкоштовно надавати працівникам ЗІЗ, обслуговувати їх і забезпечувати їх належне використання	18
3.7 Обов'язок розробляти плани дій на випадок надзвичайних ситуацій і надання першої допомоги	20
3.8 Обов'язок забезпечувати побутове обслуговування на роботі	22
3.9 Обов'язок ужити коригувальних заходів, перш ніж вимагати від працівників повернутися до роботи, коли працівники повідомили роботодавця про наявність безпосередньої та серйозної небезпеки для їхнього життя або здоров'я	23
3.10 Обов'язок забезпечити спостереження за станом здоров'я працівників	24
3.11 Обов'язок реєструвати нещасні випадки на роботі, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, професійні захворювання й аварійні ситуації, повідомляти про них і розслідувати їх	29
3.12 Обов'язок забезпечити наявність на підприємстві компетентних і досвідчених спеціалістів із БЗР	31
3.13 Обов'язок впровадити систему управління БЗР	34
3.14 Обов'язок співпрацювати в управлінні БЗР у спільно використовуваних робочих зонах	38
<b>4. Обов'язки роботодавців із БЗР щодо конкретних ризиків або галузей</b>	<b>39</b>
<b>5. Обов'язки з БЗР осіб, які розробляють, виготовляють, імпортують або постачають речовини, механізми та обладнання для використання в робочих зонах</b>	<b>41</b>
<b>6. Обов'язки працівників із БЗР</b>	<b>44</b>
6.1 Обов'язок уживати розумних заходів для захисту власної безпеки та здоров'я і безпеки та здоров'я інших осіб	44
6.2 Обов'язок дотримуватися інструкцій щодо БЗР	42
6.3 Обов'язок правильно користуватися пристроями безпеки та засобами захисту	46
6.4 Обов'язок співпрацювати з роботодавцем	47
6.5 Обов'язок повідомляти про ситуацію, яка, на думку працівника, може становити небезпеку	47
6.6 Обов'язок повідомляти про нещасний випадок, ушкодження здоров'я та небезпечну подію	48
6.7 Обов'язки з БЗР працівників, які виконують управлінські функції або обіймають певну керівну посаду	49
6.8 Заборони для працівників	49
<b>7. Права працівників із БЗР</b>	<b>50</b>
7.1 Загальне право на безпечні та здорові умови праці	50
7.2 Конкретні права, що стосуються БЗР	50
7.3 Право працівників на інформацію та підготовку з питань БЗР і на виправлення помилкових даних про їхнє здоров'я у зв'язку з роботою	52
7.4 Право на консультації та участь у процесі ухвалення рішень щодо безпеки та здоров'я	53
7.5 Право залишити місце, де виникла безпосередня й серйозна небезпека, без неправомірних наслідків і утриматися від повернення до нього, поки небезпека зберігається	54
7.6 Права працівників у випадку, якщо подальше перебування на робочому місці, де зберігається ризик, є небажаним із медичної точки зору	56
7.7 Право обирати представника (представників) із БЗР	58
7.8 Право на захист від заходів впливу	58

# 04

## Обов'язки та права з БЗР

### 1. Вступ

Поняття «трудові права» з'явилося під час промислової революції, коли працівники почали активно виступати проти поширених важких умов праці та небезпечних робочих середовищ. У відповідь на виникнення цього робочого руху були ухвалені перші закони, якими регулювалися питання праці та права працівників. В основу заснування МОП наприкінці Першої світової війни ліг принцип, згідно з яким мир може бути підтриманий тільки за умови, що він базується на соціальній справедливості.

Необхідність забезпечити безпеку та здоров'я на роботі підкреслена в Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, ухваленому Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй у 1976 році, де визнано право кожної людини на працю (стаття 6); право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, які забезпечують, зокрема, умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (стаття 7(ii)(b)); право на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я, зокрема на поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього середовища й гігієни праці в промисловості (стаття 12(2)(b) та запобігання й лікування епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними (стаття 12(2)(c)).

Крім того, у Сеульській декларації 2008 року про безпеку та здоров'я на роботі, яку підписали приблизно 50 посадовців високого рівня з різних країн світу, підкреслено, що «право на безпечне і здорове робоче середовище слід визнавати як основоположне право людини й що глобалізація має супроводжуватися заходами профілактики, спрямованими на забезпечення безпеки та здоров'я на роботі для всіх». У Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці, ухваленій у 2019 році, визнано, що безпечні та здорові умови праці є основоположним фактором забезпечення гідної праці.

Це підґрунтя проливає світло на важливість належного й чіткого визначення в законах про БЗР прав, пов'язаних із БЗР, а також усіх відповідних обов'язків із БЗР, що гарантують дотримання таких прав.

#### Міжнародні трудові норми



- [Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 187\)](#)
- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)

Права й обов'язки роботодавців і працівників щодо БЗР сформульовані у великому масиві правових актів, що складається з понад 40 міжнародних трудових норм і понад 40 зводів практичних правил. Зокрема, у статті 3(2) Конвенції № 187 підкреслено, що «кожна держава-член Організації на всіх відповідних рівнях заохочує здійснення права працівників на безпечне та здорове робоче середовище і сприяє його здійсненню. Вимоги й настанови, викладені в МТН, зокрема ті, що встановлені в Конвенції № 155 і Рекомендації № 164, слід інтегрувати в національну законодавчу базу з БЗР.

Мета цього розділу — надати країнам підтримку у визначенні положень про обов'язки та права, пов'язані з БЗР, які повинні або можуть бути включені в закони про БЗР. Розділ складається з таких підрозділів:

- загальний і головний обов'язок роботодавця з БЗР;
- конкретні всеохопні обов'язки роботодавця з БЗР;
- обов'язки роботодавців із БЗР щодо конкретних ризиків або галузей;
- обов'язки з БЗР осіб, які розробляють, виготовляють, імпортують або постачають речовини, механізми та обладнання для використання в робочих зонах;
- обов'язки працівників із БЗР;
- права працівників із БЗР.

## 2. Загальний і головний обов'язок роботодавця з БЗР

Основний принцип оснований на запобіганні підходу до БЗР полягає в тому, що роботодавець несе загальний і головний обов'язок забезпечувати здоров'я, безпеку та добробут на роботі всіх працівників на їхніх робочих місцях. Цей всеохопний обов'язок виявляти належну турботу часто доповнюється іншими, більш конкретними обов'язками і принципами, які утворюють «ієрархію заходів контролю» (див. нижче), із метою детальніше визначити, як забезпечити виконання всеохопного обов'язку підтримувати безпечне і здорове робоче середовище.



### Міжнародні трудові норми

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

Стаття 16(1) Конвенції № 155 вимагає від роботодавців «настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку».

У виданих МОП [Керівних принципах із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі: МОП-БЗР 2001](#) (далі — «Керівні принципи МОП-БЗР 2001») вказано на загальну відповідальність роботодавців за захист безпеки та здоров'я працівників і зазначено, що «роботодавець повинен нести загальну відповідальність за забезпечення безпеки та здоров'я працівників та організувати керівництво діяльністю з БЗР в організації» (пп. 3.3.1–3.3.2).



### Приклад із практики країн 29

ЄС

*Директива Ради 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі*

Статтю 5.1 на роботодавця покладено обов'язок забезпечувати безпеку та здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекті.

**Іспанія***Закон 1995 року про запобігання професійним ризикам (№ 31)*

Статтю 14 установлено, що працівники мають право на ефективний захист у сфері безпеки та здоров'я на роботі, що передбачає відповідний обов'язок роботодавця захищати працівників від професійних ризиків. Цим приписано, що для виконання цього обов'язку роботодавці забезпечують безпеку та здоров'я працівників, які виконують для них роботу, в усіх аспектах, пов'язаних із роботою. З цією метою в межах своєї відповідальності роботодавці запобігають професійним ризикам шляхом ужиття відповідних превентивних заходів на підприємстві та здійснення кроків, необхідних для захисту безпеки та здоров'я працівників. У цій статті також зазначені обов'язки щодо: розроблення плану запобігання професійним ризикам; оцінювання ризиків; інформування; консультування; участі й навчання працівників; дій у випадку надзвичайної ситуації та серйозної й неминучої загрози; контролю за станом здоров'я.

**Принцип неможливості перекладення на інших осіб загального і головного обов'язку роботодавця забезпечувати БЗР<sup>1</sup>**

Деякі країни включили цей принцип безпосередньо до свого законодавства про БЗР. Роботодавці можуть делегувати або доручати завдання з БЗР працівнику (працівникам). Важливо зазначити, однак, що делегування цих обов'язків працівникам не применшує значущості того факту, що саме роботодавець несе загальну відповідальність за забезпечення безпечних і здорових умов праці.

**Приклад із практики країн 30****ЄС***Директива Ради 89/391/ЄЕС*

У статті 5(2) чітко сформульовано цей принцип: «Якщо... роботодавець залучає компетентні сторонні служби або осіб, це не звільняє його від відповідальності в цій сфері».

**Австралія***Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділи 14–16*

Обов'язок не може бути перекладений на іншу особу. Особа може мати понад одного обов'язку, якщо вона належить до кількох категорій носіїв обов'язків. Декілька осіб можуть одночасно мати один і той самий обов'язок, і кожний носій обов'язків повинен виконувати цей обов'язок згідно з вимогами законодавства, навіть якщо такий самий обов'язок покладено на іншого носія обов'язків. Якщо декілька осіб мають обов'язок з одного й того самого питання, кожна з цих осіб несе відповідальність за виконання цього обов'язку і повинна контролювати його тією мірою, якою ця особа має можливість впливати на це питання й контролювати його (або мала б таку можливість, якби не було угоди чи домовленості, спрямованої на обмеження чи скасування такої можливості).

### 3. Конкретні обов'язки роботодавця з БЗР

Як пояснювалося вище, загальний обов'язок роботодавця виявляти належну турботу доповнюється конкретними обов'язками з БЗР. Більшість обов'язків, що обговорюються в цьому підрозділі, визначені в міжнародних трудових нормах і, отже, повинні бути відображені в національному законі про БЗР, якщо країна ратифікувала відповідну конвенцію з БЗР. Ці обов'язки загалом є застосовними до всіх галузей і загально визнані урядами, роботодавцями та працівниками.

<sup>1</sup> Загальне міркування щодо сфери застосування з урахуванням практики різних країн.

### 3.1 Обов'язок проводити оцінювання ризиків

66  
99

#### Визначення

**Оцінювання ризиків:** процес аналізу ризиків для безпеки та здоров'я, що виникають через небезпеки, наявні на роботі. Оцінювання ризиків є одним з головних елементів управління ризиками на основі запобігання.

**Небезпека:** фактор, здатний спричинити травму або шкоду здоров'ю людей.

**Ризик:** поєднання ймовірності виникнення небезпечної події та тяжкості травми або шкоди здоров'ю людей, спричинених цією подією.

Джерело: Керівні принципи МОП-БЗР 2001

Ризики необхідно спочатку виявити і проаналізувати, а потім використати як основу для складання плану запобіжних заходів підприємства. За результатами цієї роботи здійснюються запобіжні заходи щодо цих ризиків відповідно до ієрархії заходів контролю (див. нижче). Цей процес відомий як *оцінювання ризиків*.

Слід уточнити, що є різниця між термінами «небезпека» й «ризик», які в багатьох випадках застосовують як синоніми.



#### Корисні ресурси

- Країни можуть використовувати ці ресурси для розроблення керівних матеріалів:
- [ILO, "A 5 Step Guide for Employers, Workers and their Representatives on Conducting Workplace Risk Assessments", 2013.](#) [МОП, «Посібник із 5 кроків для роботодавців, працівників та їхніх представників щодо проведення оцінювання ризиків на робочому місці», 2013]
- [ILO, "Training package on workplace risk assessment and management for small and medium-sized enterprises", 2013.](#) [МОП, «Навчальний пакет з оцінювання та управління ризиками на робочому місці для малих і середніх підприємств», 2013]
- [EU-OSHA, OiRA \(Online Interactive Risk Assessment\)](#), вебплатформа, яка дозволяє створювати галузеві засоби оцінювання ризиків будь-якою мовою, для чого застосовується простий і стандартизований метод.

Оцінювання ризиків слід проводити на основі консультацій із працівниками та їхніми представниками. Це забезпечує: а) виявлення всіх ризиків та б) контроль за результатами оцінювання та запропонованими запобіжними заходами з боку працівників і роботодавця. Для того, щоб забезпечити участь працівників, можна передбачити в законі про БЗР вимогу про те, щоби документ, який містить оцінку ризиків, підписувався роботодавцем і представниками працівників, які заявляють, що вони брали активну участь у процесі оцінювання. В ідеалі оцінку ризиків слід викласти в письмовому документі, який зберігатиметься в роботодавця й до якого в працівників та органів влади завжди буде доступ. Його слід регулярно переглядати й оновлювати, особливо якщо на підприємстві впроваджуються нові технології, нове обладнання або важливі нові інструменти. У процесі оцінювання слід виявити й оцінити всі ризики, наявні в робочій зоні, зокрема ті, що пов'язані з хімічними речовинами, насильством і домаганнями.

Якщо підприємство виконує небезпечні роботи чи здійснює широкий спектр видів діяльності або якщо чисельність працівників велика, для надання допомоги в процесі оцінювання ризиків може бути потрібно залучити фахівців із БЗР або сторонніх надавачів послуг із БЗР. Цей підхід може також бути корисним у ситуації, де підприємство не має власних можливостей у сфері БЗР (що є поширеним явищем на ММСП).



### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1990 року про хімічні речовини \(№ 170\)](#)
- [Конвенція 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям \(№ 174\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)
- [Конвенція 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#)

Вимога проведення оцінювання ризиків чітко передбачена в низці міжнародних трудових норм із БЗР, зокрема в п'яти нижчезазначених конвенціях.

Конвенція № 170 вимагає від роботодавців проводити оцінювання ризиків, що виникають під час використання хімічних речовин на роботі (стаття 13(1)). Конвенція № 174 вимагає, щоб роботодавці щодо кожного об'єкта підвищеної небезпеки налагоджували й підтримували документовану систему контролю за факторами підвищеної небезпеки, яка передбачає врахування можливої взаємодії між речовинами (стаття 9(a)). Конвенція № 176 (стаття 6) і Конвенція № 184 (стаття 7(a)) вимагають від роботодавців оцінювання ризиків щодо безпеки та здоров'я працівників відповідно в гірничодобувній промисловості й сільському господарстві.

Статтю 9(c) Конвенції № 190 встановлено: «Кожний член Організації ухвалює законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців ужиття належних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству й домаганням у сфері праці, включно з ґендерно-обумовленим насильством і домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним, виявлення небезпек і оцінювання ризиків насильства й домагань за участі працівників та їхніх представників, а також ужиття заходів для запобігання цим небезпекам і ризикам та їх усунення».

Необхідність оцінювання ризиків визначена також у Керівних принципах МОП-БЗР 2001, де зазначено, що організаціям слід виявляти, прогнозувати та оцінювати небезпеки та ризики для безпеки та здоров'я, що впливають із наявного чи запропонованого робочого середовища й організації праці (пункт 3.7.2). Це слід робити постійно (пункт 3.10.1.1) і завжди перед будь-якою зміною або впровадженням нових методів роботи, матеріалів, процесів або обладнання (пункт 3.10.2.2).



## Приклад із практики країн З1

### ЄС

#### Директива Ради 89/391/ЄЕС

Статтю 9(1)(а) передбачено, що «роботодавець повинен мати оцінку ризиків для безпеки та здоров'я на роботі, з огляду на ті, що стосуються груп працівників, які піддаються особливим ризикам».

### Данія

#### Закон 2010 року про робоче середовище (№ 1072)

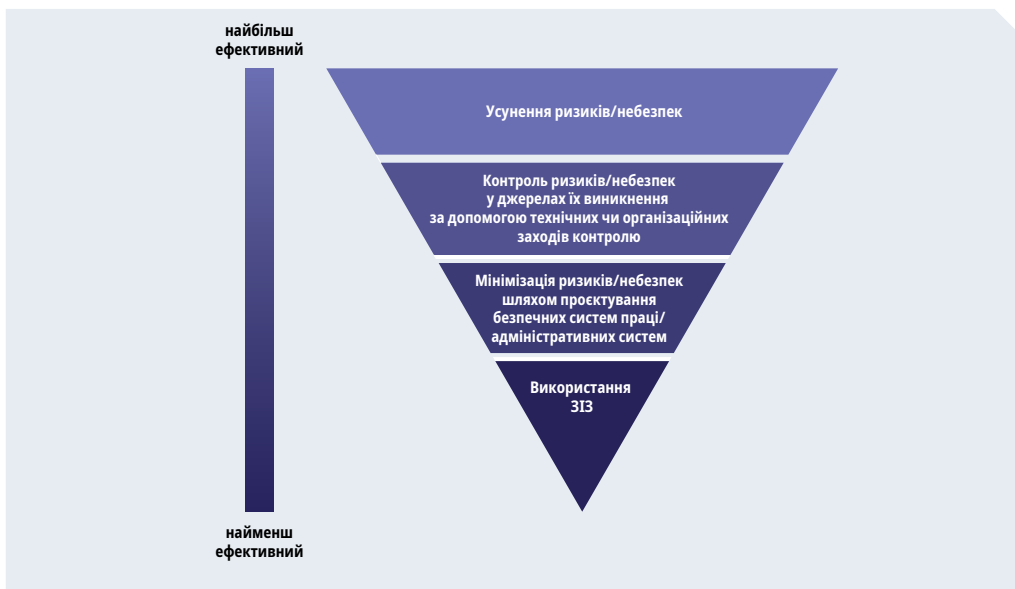
Розділ 15а говорить:

- (1) Роботодавець забезпечує підготовку письмового звіту за результатами оцінювання робочих зон щодо здоров'я та безпеки з належним урахуванням характеру роботи, методів роботи і робочих процесів, які застосовуються, а також розміру й структури підприємства. Звіт за результатами оцінювання зберігається на підприємстві та надається його адміністрації і працівникам, а також Управлінню з умов праці, яке здійснює перевірку результатів оцінювання. Оцінювання проводиться повторно в разі змін у роботі, методах її виконання, робочих процесах тощо, які є значущими для безпеки та здоров'я на роботі. Результати оцінювання переглядаються щонайменше кожні три роки.
- (2) Оцінювання робочих зон передбачає формування висновку про наявність проблем щодо здоров'я та безпеки і про способи їх вирішення згідно з принципами запобігання, викладеними в законодавстві про охорону здоров'я й безпеку. Оцінювання повинно включати таке:
  - (а) визначення й аналіз стану охорони здоров'я та безпеки та підприємстві;
  - (б) опис і оцінка проблем щодо здоров'я та безпеки, наявних на підприємстві;
  - (в) пріоритети і план заходів із вирішення проблем щодо здоров'я та безпеки, наявних на підприємстві;
  - (г) порядок контролю за виконанням плану заходів.
- (3) Роботодавець залучає до планування, організації та проведення оцінювання робочих зон і подальшого контролю організацію з питань здоров'я та безпеки або працівників підприємства».

## Ієрархія заходів контролю

Ієрархія заходів контролю допомагає роботодавцю визначити найбільш доречні та ефективні заходи для усунення виявлених ризиків чи небезпек у робочій зоні та порядок, у якому слід уживати цих заходів.

Рис 8. Ієрархія заходів контролю





У схемі ієрархії заходів контролю найвищий рівень є найбільш ефективним у подоланні ризиків, а нижчі рівні можна застосовувати тільки тоді, коли реалізувати заходи вищого рівня неможливо або якщо витрати праці та ресурсів на реалізацію заходів вищого рівня були б несумірно великими стосовно очікуваного результату. Проте у багатьох випадках заходи вищого рівня можуть доповнюватися заходами нижчих рівнів.

Ієрархія заходів контролю — це загальновизнана формула, що може застосовуватися всюди, незалежно від виду підприємства чи галузі економіки. З огляду на її важливість, багато країн включили її до свого законодавства про БЗР.

Деякі міжнародні трудові норми також чітко вимагають від роботодавців дотримуватися ієрархії заходів контролю, хоча саме цей термін у них не застосовується.

Наприклад, стаття 6 Конвенції № 176 вимагає, щоби роботодавці реагували на ризики в такому порядку пріоритетності:

- (a) усунення ризику;
- (b) контролювання ризику в джерелі його виникнення;
- (c) мінімізація ризику за допомогою засобів, які охоплюють розроблення систем безпечної роботи;
- (d) якщо ризик залишається — забезпечення використання засобів індивідуального захисту (ЗІЗ).

У Керівних принципах МОП-БЗР 2001 також указано, що запобіжні та захисні заходи мають здійснюватися у вищезазначеному порядку пріоритетності (пункт 3.10.1.1).



### Приклад із практики країн 32

#### ЄС

*Директива Ради 89/391/ЄЕС*

*Стаття 6*

- (1) У межах своїх обов'язків роботодавці вживає заходів, необхідних для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, зокрема заходів щодо запобігання професійним ризикам, інформування й навчання, а також необхідної організації та засобів. ...
- (2) Роботодавець запроваджує заходи, ... на основі таких загальних принципів запобігання:
  - (a) уникнення ризиків;
  - (b) оцінювання ризиків, яких неможливо уникнути;
  - (c) подолання ризиків у джерелі їх виникнення;
  - (d) адаптація роботи до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи й виробництва, з метою, зокрема, полегшення одноманітної роботи та роботи з попередньо визначеною швидкістю роботи та зменшення їхнього впливу на здоров'я;
  - (e) адаптація до технічного прогресу;
  - (f) заміна небезпечного безпечним або менш небезпечним;
  - (g) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, яка охоплює техно-логію, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні стосунки та вплив факторів, пов'язаних із робочим середовищем;
  - (h) надання пріоритету колективним заходам захисту в порівнянні з індивідуальними заходами захисту;
  - (i) надання належних інструкцій працівникам.

**Австралія**

*Положення 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, стаття 36*

- (1) Це положення застосовується у випадку, якщо усунення носієм обов'язків ризиків для безпеки та здоров'я не є практично здійсненним.
- (2) У процесі зведення до мінімуму ризиків для здоров'я та безпеки носій обов'язків повинен ужити заходів контролю ризиків відповідно до цього положення.
- (3) Носій обов'язків повинен звести ризики до мінімуму, наскільки це є практично здійсненним, за допомогою однієї або кількох із нижчезазначених дій:
  - (a) заміна (повністю або частково) небезпеки, яка спричиняє ризик, чинником, що спричиняє менший ризик;
  - (b) ізолювання небезпеки від особи, на яку вона впливає;
  - (c) здійснення технічних заходів контролю.
- (4) Якщо ризик зберігається, носій обов'язків повинен звести до мінімуму ризик, що залишився, наскільки це є практично здійсненним, шляхом реалізації адміністративних заходів контролю.
- (5) Якщо ризик зберігається, носій обов'язків повинен звести до мінімуму ризик, що залишився, наскільки це є практично здійсненним, шляхом забезпечення надання і використання засобів індивідуального захисту.

### 3.2 Обов'язок розробляти політику і план підприємства з БЗР

Плани та політика підприємств із БЗР — основоположні елементи системи управління БЗР, основаної на запобіганні. Як правило, у політиці з БЗР викладаються принципи та цілі підприємства щодо БЗР, а план із БЗР містить розподіл обов'язків, внутрішні механізми, заходи й строки реалізації стратегій забезпечення здоров'я й безпеки на робочих місцях. План підприємства з БЗР повинен ґрунтуватися на раніше проведеної оцінці ризиків і узгоджуватися з нею. Політику і план підприємства з БЗР слід реалізувати, оцінювати й переглядати за циклом Р-Д-С-А (див. нижче підрозділ 3.13) та оформляти письмово. Політика з БЗР повинна враховувати всі ризики, наявні на робочих місцях, зокрема психосоціальні ризики, насильство й домагання. Роботодавці повинні забезпечити широке розповсюдження планів і політики з БЗР та інформування працівників про них із тим, щоб останні могли діяти відповідним чином.



#### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#)

Відповідно до пункту 14 Рекомендації № 164 «роботодавці повинні, якщо характер діяльності їхніх підприємств дає змогу зробити це, письмово викладати їхню політику та заходи в галузі БЗР, зазначати різні обов'язки, які виконуються відповідно до цих заходів, і доводити цю інформацію до відома кожного працівника тією мовою або тим комунікаційним засобом, які легкодоступні для його розуміння».

Стаття 9 Конвенції № 190 вимагає, щоб кожний член Організації ухвалив «законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців ужиття належних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству і домаганням у сфері праці, включно з ґендерно-обумовленим насильством і домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним: а) ухвалення і впровадження після консультацій із працівниками та їхніми представниками політики на робочому місці, що стосується насильства й домагань; б) врахування актів насильства й домагань та відповідних психосоціальних ризиків у системи управління безпекою та здоров'ям на роботі...».

Настанови щодо формування політики підприємства з БЗР наведені також у *Керівних принципах МОП-БЗР 2001* (розділ 3.1).

Така політика повинна:

- (a) відповідати специфіці організації та її розміру й характеру діяльності;
- (b) бути короткою, чітко викладеною, датованою та набирати чинності після підписання роботодавцем особисто або за його дорученням або відповідальною особою, яка обіймає найвищу посаду в організації;
- (c) поширюватися серед усіх осіб на їхніх робочих місцях із забезпеченням легкого доступу до неї;
- (d) переглядатися на предмет актуальності; а також
- (e) за необхідності надаватися відповідним стороннім зацікавленим сторонам.

Політика з БЗР повинна містити щонайменше такі ключові принципи й завдання, виконання яких організація бере на себе:

- (a) забезпечення безпеки праці та захисту здоров'я всіх членів організації шляхом попередження пов'язаних із роботою травм, погіршень здоров'я, захворювань та нещасних випадків;
- (b) дотримання відповідних національних законів і нормативних актів із БЗР, добровільних програм, колективних угод із БЗР та інших вимог, які організація зобов'язалася виконувати;
- (c) забезпечення проведення обговорень із працівниками та їхніми представниками і їх залучення до активної участі в усіх елементах системи управління БЗР; а також
- (d) безперервне вдосконалення функціонування системи управління БЗР.



### Приклад із практики країн 33

#### Велика Британія

*Закон 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання, розділ 2(3)*

«За винятком особливо передбачених випадків кожний роботодавець зобов'язаний підготувати та з необхідною періодичністю переглядати письмову заяву про його загальну політику щодо безпеки та здоров'я його працівників на роботі та про організацію й наявні механізми реалізації цієї політики, а також доводити цю заяву та подальші її редакції до відома всіх своїх працівників».

#### Нідерланди

*Закон 1999 року про умови праці, статті 3 та 5*

Роботодавець «проводить політику, спрямовану на створення якомога кращих умов праці», з огляду на зазначені фактори. Ця політика повинна регулярно переглядатися й оновлюватися. Крім того, реалізуючи політику щодо умов праці, роботодавець повинен проводити опис і оцінювання ризиків, яким працівники піддаються внаслідок виконуваної ними роботи. У вищезгаданому документі необхідно описати заходи, спрямовані на обмеження небезпек і ризиків, і ризики, що впливають на окремі групи працівників. Цей документ має оновлюватися з урахуванням набутого досвіду, змін умов або систем праці та нових підходів до управління ризиками.

#### Іспанія

*Королівський указ 1997 року про служби профілактики, стаття 2*

План запобігання ризикам є інструментом, який інтегрує профілактичну діяльність компанії у її загальну систему управління і встановлює політику компанії щодо запобігання професійним ризикам. План має бути затверджений адміністрацією компанії та доведений до відома всіх її працівників. Його слід відобразити в документі, який повинен бути наданий органам із питань праці, охорони здоров'я та представникам працівників. Цей документ повинен містити нижчезазначені елементи, з огляду на розмір і характеристики компанії:

- найменування компанії, вид її діяльності, кількість і характеристики робочих місць, кількість працівників та їхні характеристики, що стосуються запобігання професійним небезпекам;
- організаційна структура компанії, опис функцій та обов'язків її підрозділів та відповідних каналів зв'язку між ними в тому, що стосується запобігання професійним небезпекам;
- організація виробництва, зокрема опис різних технічних процесів, організаційних процедур і практики підприємства щодо запобігання професійним небезпекам;
- організація запобігання ризикам у компанії, зокрема визначення обраного превентивного механізму та відповідних представницьких органів;
- політика з питань запобігання ризикам, цілі та показники, що мають бути досягнуті підприємством, людські, технічні, матеріальні та економічні ресурси, що використовуватимуться з цією метою.

### 3.3 Обов'язок надавати працівникам інформацію з питань БЗР

Надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я — дуже важливий напрям роботи, покликаний забезпечити, щоби вони усвідомлювали та розуміли ризики, яким вони піддаються, і заходи, запроваджені для їх захисту. Інформація повинна охоплювати всі ризики, які можуть бути присутні в робочій зоні, зокрема, залежно від обставин, насильство та домагання, азбест і хімічні речовини.



#### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 1986 року про азбест \(№ 162\)](#)
- [Конвенція 1990 року про хімічні речовини \(№ 170\)](#)
- [Конвенція 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#)

Стаття 19(с) Конвенції № 155 встановлює, що на рівні підприємства необхідно здійснювати заходи, відповідно до яких представникам працівників на підприємстві надають належну інформацію про дії, вжиті роботодавцем для забезпечення БЗР, і вони можуть консультуватися зі своїми представницькими організаціями щодо такої інформації за умови нерозголошення комерційної таємниці.

Статтею 22(3) Конвенції № 162 передбачено: «Роботодавець забезпечує, щоби усі працівники, які зазнають або можуть зазнавати впливу азбесту, були поінформовані про шкідливі фактори, пов'язані з їхньою роботою, проінструктовані щодо профілактичних заходів та правильних методів роботи й проходили постійне навчання в цих галузях».

У статті 15 Конвенції № 170 зазначено, що «роботодавці: а) інформують працівників про небезпеки, пов'язані з впливом хімічних речовин, що використовуються на робочому місці; б) інструктують працівників про способи отримання й використання інформації, зазначеної на етикетках і картах даних із безпечності хімічних речовин...».

Стаття 9(d) Конвенції № 190 вимагає, щоби кожний член Організації ухвалив «законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців ужиття належних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству й домаганням у сфері праці, включно з гендерно-обумовленим насильством і домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним: ... надання працівникам та іншим зацікавленим особам інформації та забезпечення підготовки, у доступних форматах, за необхідності, щодо визначених небезпек та ризиків насильства й домагань, а також пов'язаних із ними запобіжних і захисних заходів, зокрема щодо прав і обов'язків працівників та інших зацікавлених осіб відповідно до політики, зазначеної в підпункті (а) цієї статті».



### Приклад із практики країн 34

#### Ірландія

*Закон 2015 року про безпеку, здоров'я та добробут на роботі (№ 10), розділ 9*

Надаючи працівникам згідно з цим розділом інформацію з питань, що стосуються їхньої безпеки, здоров'я й добробуту, кожний роботодавець забезпечує, щоб ця інформація надавалася у формі, способом і, якщо необхідно, мовою, які з достатнім ступенем імовірності зрозумілі зацікавленим працівникам. Ця інформація включає такі відомості:

- (i) загрози безпеці, здоров'ю та добробуту на роботі й ризики, виявлені в результаті оцінювання ризиків;
- (ii) захисні та запобіжні заходи, що мають бути здійснені щодо безпеки, здоров'я та добробуту на роботі згідно з відповідними законодавчими положеннями щодо цього робочого місця й кожного конкретного завдання, що має виконуватися на ньому;
- (iii) прізвища уповноважених осіб і обраних представників із питань безпеки, якщо такі є.

Якщо на підприємстві роботодавця залучений до роботи працівник іншого підприємства, роботодавець вживає заходів для забезпечення того, щоби роботодавець цього працівника отримав достатню інформацію з вищезгаданих питань.

#### Фінляндія

*Закон про безпеку та здоров'я на роботі (№ 738/2002)*

*Розділ 14(1)*

Роботодавець повинен надати працівникам необхідну інформацію про небезпеки та фактори ризику, наявні в робочій зоні, і забезпечити, з огляду на професійні навички та досвід роботи працівників, щоб:

- (1) працівники були належним чином зорієнтовані щодо роботи, умов праці в робочій зоні, методів роботи та виробництва, робочого обладнання, використовуюваного в процесі роботи, і правильного методу його експлуатації, а також безпечних методів роботи, особливо перед початком виконання нової роботи чи завдання або в разі зміни робочих завдань і перед впровадженням нового робочого обладнання й нових методів роботи чи виробництва;
- (2) працівникам були надані інструкції та вказівки для усунення небезпек і ризиків, пов'язаних із роботою, та уникнення будь-яких небезпек або ризиків, пов'язаних із роботою, які ставлять під загрозу безпеку і здоров'я;
- (3) працівникам були надані інструкції та вказівки щодо робіт із налаштування, прибирання, технічного обслуговування й ремонту, а також на випадок порушень і виняткових ситуацій;
- (4) інструкції та вказівки, надані працівникам, за потреби доповнювалися.

*Розділ 17(2)*

Роботодавець своєчасно надає працівникам необхідну інформацію про будь-які фактори, що впливають на безпеку та здоров'я в робочій зоні, та про інші обставини, які впливають на умови праці, а також про оцінки та інший аналіз і плани щодо них. Роботодавець забезпечує також належне і своєчасне обговорення цих питань із працівниками або їхніми представниками.

## 3.4 Обов'язок консультуватися з працівниками й забезпечувати можливість їхньої участі в управлінні БЗР

Закони про БЗР мають вимагати, щоб роботодавці консультувалися з працівниками (або з представниками працівників) із широкого кола питань. Це, зокрема, нові заходи з безпеки та здоров'я або внесення змін до робочих процесів, змісту роботи чи організації праці, що можуть вплинути на безпеку та здоров'я працівників.

Для забезпечення ефективного двостороннього зв'язку необхідно, щоб роботодавці:

- надавали працівникам достатню інформацію про предмет консультацій (див. вище підрозділ 3.3);

- виділяли достатньо часу на розгляд питань;
- створювали механізми проведення консультацій (див. розділ 6 посібника, підрозділ 6).

### Міжнародні трудові норми



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

Стаття 19(е) Конвенції № 155 вимагає, щоби працівникам або їхнім представникам була забезпечена можливість розглядати всі аспекти БЗР, пов'язані з їхньою роботою, а роботодавці консультувалися з ними з цих питань. Для цього за обопільною згодою на підприємство можуть запросити сторонніх технічних радників.

Щодо цього пункт 12(2) Рекомендації № 164 говорить: «Представники працівників у службах безпеки праці, у комітетах із безпеки та здоров'я працівників та в спільних комітетах із безпеки та здоров'я на роботі, а також у разі потреби інші представники працівників повинні:

- (a) 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;
- (b) залучатися до консультацій, коли розробляються, до їхнього здійснення, нові важливі заходи щодо безпеки та здоров'я на роботі, та прагнути здобути підтримку працівників щодо цих заходів;
- (c) залучатися до консультацій під час планування змін у робочих процесах, складі роботи або організації праці, які можуть мати наслідки для безпеки чи здоров'я працівників;
- (d) забезпечуватися захистом від звільнення та інших несприятливих для них заходів, коли вони виконують функції представників працівників або членів комітетів із безпеки та здоров'я на роботі;
- (e) мати можливість на рівні підприємства співпрацювати в ухваленні рішень із питань безпеки й здоров'я на роботі;
- (f) мати доступ до всіх ділянок робочої зони та можливість обговорювати з працівниками на робочих місцях і в робочий час питання безпеки та здоров'я на роботі;
- (g) вільно звертатися до інспекторів праці;
- (h) мати можливість співпрацювати в переговорах із питань безпеки та здоров'я на роботі, що проводяться на підприємстві;
- (i) мати можливість у розумних межах використовувати оплачуваний робочий час для виконання своїх функцій у галузі безпеки та здоров'я на роботі та здобувати підготовку, пов'язану з цими функціями;
- (j) звертатися до фахівців за консультацією з конкретних питань безпеки та здоров'я на роботі».

Крім того, *Керівні принципи МОП-БЗР 2001* (пункт 3.6.1) вимагають створення й підтримання відповідних механізмів і процедур для:

- (a) отримання внутрішніх і зовнішніх повідомлень щодо БЗР, їх документування і належного реагування на них;
- (b) забезпечення внутрішньої передачі інформації з БЗР між відповідними рівнями та функціональними структурами організації;
- (c) забезпечення отримання запитів, ідей і пропозицій працівників та їхніх представників із питань БЗР і реагування на них.

КЕЗКР наголосив також, що консультації та постійний діалог між роботодавцями й працівниками та їхніми представниками з усіх аспектів, пов'язаних із БЗР, є істотно необхідним елементом запобігання і що в національному законодавстві слід усіяло передбачати створення на підприємстві механізмів співпраці й взаємодії з питань БЗР.<sup>2</sup>

2 ILO, [Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 \(No. 164\), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, ILC.98/III\(1B\)](#), 2009. para. 202. [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. 202].



### Приклад із практики країн 35

#### Велика Британія

*Положення 1996 року про консультації з працівниками з питань здоров'я і безпеки, розділ 3*  
«Якщо якісь працівники не представлені представниками з питань безпеки за Положенням 1977 року, роботодавець своєчасно консультується з цими працівниками з питань, які стосуються їхнього здоров'я та безпеки на роботі, зокрема щодо:

- (a) здійснення в робочій зоні будь-яких заходів, що можуть істотно вплинути на здоров'я і безпеку цих працівників;
- (b) установленого роботодавцем порядку призначення або, залежно від обставин, висування (компетентних) осіб...;
- (c) інформації про здоров'я та безпеку, яку він зобов'язаний надавати цим працівникам згідно з відповідними положеннями законодавства;
- (d) планування й організації навчання з питань здоров'я та безпеки, яке він зобов'язаний забезпечити цим працівникам згідно з відповідними положеннями законодавства;
- (e) впливу впровадження нових технологій у робочий процес (включно з плануванням їх впровадження) на здоров'я та безпеку цих працівників».

#### Австралія

*Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділи 47–49*

«Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність, повинна, наскільки це є практично здійсненним, консультуватися... з працівниками, які виконують роботу в межах цієї господарської або комерційної діяльності та на яких безпосередньо впливає чи може вплинути будь-яке питання, що стосується здоров'я або безпеки на роботі.

(...)

- (1) Консультації за цим Розділом вимагають:
  - (a) надання працівникам відповідної інформації про розглядуване питання;
  - (b) надання працівникам обґрунтованої можливості:
    - (i) висловлювати їхні думки та порушувати проблеми щодо здоров'я чи безпеки на роботі у зв'язку з розглядуваним питанням;
    - (ii) брати участь у процесі ухвалення рішень із цього питання;
  - (c) урахування думок працівників особою, яка здійснює господарську або комерційну діяльність;
  - (d) своєчасного надання працівникам, з якими проводяться консультації, інформації про результати цих консультацій.
  - (e) якщо працівники представлені представником із питань здоров'я та безпеки, цей працівник має бути залучений до консультацій.

Консультації за цим Розділом мають проводитися з нижченаведених питань здоров'я та безпеки:

- (a) під час виявлення небезпек і оцінювання ризиків для здоров'я та безпеки, що виникають через роботу, яка виконується або має виконуватися цим підприємством;
- (b) під час ухвалення рішень про способи усунення або мінімізації цих ризиків;
- (c) під час ухвалення рішень про достатність наявних заходів для забезпечення добробуту працівників;
- (d) у разі пропонування змін, які можуть вплинути на здоров'я чи безпеку працівників;
- (e) під час ухвалення рішень про порядок:
  - (i) проведення консультацій із працівниками; або
  - (ii) вирішення проблем щодо здоров'я або безпеки на підприємстві; або
  - (iii) здійснення контролю за станом здоров'я працівників; або
  - (iv) моніторингу умов у робочій зоні, що знаходиться під управлінням або контролем особи, яка здійснює господарську або комерційну діяльність; або
  - (v) інформування й навчання працівників; або
- (f) у випадку здійснення будь-яких інших заходів, приписаних нормативними актами, у цілях, передбачених цим розділом».



У *Керівних принципах МОП-БЗР 2001* зазначено також, що участь працівників є дуже важливим елементом системи управління БЗР в організації (пункти 3.2.2–3.2.3), і встановлено, що роботодавець повинен:

- забезпечити консультування з працівниками та їхніми представниками з безпеки та здоров'я на роботі, їх інформування та навчання з усіх аспектів БЗР, пов'язаних із їхньою роботою, зокрема щодо заходів на випадок надзвичайних ситуацій;
- організувати заходи для працівників та їхніх представників із безпеки та здоров'я на роботі у такий спосіб, щоби вони мали час і ресурси для активної участі в процесах організації, планування і реалізації, оцінювання та дій з удосконалення системи управління БЗР.

### 3.5 Обов'язок забезпечувати підготовку працівників із питань БЗР

Забезпечення підготовки працівників із питань БЗР є необхідним для того, щоби вони могли безпечно поводитися з робочим інструментом, машинами та речовинами й належним чином користуватися ЗІЗ, а також для вирішення інших критично важливих питань безпеки та здоров'я на роботі. Підготовка з питань БЗР має проводитися для всіх працівників, а для керівників вищої та середньої ланки, представників працівників і фахівців із БЗР слід проводити додаткові спеціальні навчальні заходи. Підготовка має охоплювати всі ризики, наявні в робочій зоні.



#### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 1986 року про азбест \(№ 162\)](#)
- [Конвенція 1990 року про хімічні речовини \(№ 170\)](#)
- [Конвенція 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#)

Згідно зі статтею 19(d) Конвенції № 155, працівникам та їхнім представникам на підприємстві забезпечується належна підготовка в галузі БЗР. Крім того, статтею 21 передбачено, що «заходи з безпеки та здоров'я не зумовлюють жодних витрат із боку працівників».

У пункті 12(2)(i) Рекомендації № 164 рекомендовано, щоби представники працівників мали можливість використовувати оплачуваний робочий час для виконання своїх функцій у галузі безпеки та здоров'я на роботі та здобувати підготовку, пов'язану з цими функціями.

У *Керівних принципах МОП-БЗР 2001* (розділ 3.4) зазначено, що підготовка з питань БЗР має:

- проводитися безкоштовно (як вимагає стаття 21 Конвенції № 155);
- за можливості здійснюватися в робочий час;
- охоплювати всіх членів організації;
- проводитися компетентними особами;
- забезпечувати ефективну і своєчасну первинну та повторну підготовку з відповідною періодичністю;
- включати оцінювання слухачами розуміння та засвоєння ними навчального матеріалу;
- періодично переглядатися на основі консультацій із комітетом із безпеки та здоров'я на роботі, якщо такий є, та з залученням програм підготовки, і зазнавати необхідних змін для забезпечення актуальності та ефективності підготовки;
- документуватися у встановленому порядку та відповідно до розміру й характеру діяльності організації.



Статтю 22(3) Конвенції № 162 передбачено: «Роботодавець забезпечує, щоб усі працівники, які зазнають або можуть зазнавати впливу азбесту, були поінформовані про шкідливі фактори, пов'язані з їхньою роботою, проінструктовані щодо профілактичних заходів та правильних методів роботи й проходили постійне навчання в цих галузях».

У статті 15 Конвенції № 170 зазначено, що «роботодавці: а) інформують працівників про небезпеки, пов'язані з впливом хімічних речовин, що використовуються на робочому місці; б) інструктують працівників про способи отримання й використання інформації, зазначеної на етикетках і картах даних із безпечності хімічних речовин...».

Стаття 9(d) Конвенції № 190 вимагає, щоб кожний член Організації ухвалив «законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців ужиття належних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству й домаганням у сфері праці, включно з гендерно-обумовленим насильством і домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним: ... надання працівникам та іншим зацікавленим особам інформації та забезпечення підготовки, у доступних форматах, за необхідності, щодо визначених небезпек та ризиків насильства й домагань, а також пов'язаних із ними запобіжних і захисних заходів, зокрема щодо прав і обов'язків працівників та інших зацікавлених осіб відповідно до політики, зазначеної в підпункті (а) цієї статті».



### Приклад із практики країн 36

#### ЄС

##### Директива Ради 89/391/ЄЕС

###### Стаття 12

Роботодавці повинні забезпечити отримання працівниками відповідної підготовки з питань безпеки та охорони здоров'я, зокрема, у формі інформації та інструкцій, адаптованих до їхніх робочих місць або робочих завдань. Підготовка проводиться під час прийняття на роботу, у випадку переведення на іншу роботу або в разі впровадження нового обладнання чи нової технології. Підготовку слід проводити в робочий час і періодично повторювати.

#### Австралія

##### Закон 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 72

- (1) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність, повинна на запит представника з питань здоров'я та безпеки робочої групи для цього підприємства дозволити цьому представнику пройти курс навчання з питань здоров'я та безпеки на роботі:
  - (a) який схвалено регулятором;
  - (b) який згідно з нормативними актами має право відвідувати вищезгаданий представник;
  - (c) який, згідно з підрозділом (5), вибраний вищезгаданим представником на основі консультації з особою, яка здійснює господарську або комерційну діяльність.
- (2) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність, повинна:
  - (a) у найкоротший строк упродовж трьох місяців після подання запиту надати представнику з питань здоров'я та безпеки вільний від роботи час для відвідування курсу навчання;
  - (b) оплатити вартість курсу та покрити інші прийнятні витрати, пов'язані з відвідуванням представником із питань здоров'я та безпеки вищезгаданого курсу навчання».

#### Перу

##### Закон 2011 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 29783), стаття 24

Роботодавець забезпечує консультування з працівниками та їхніми представниками, їх інформування і підготовку з усіх питань безпеки та здоров'я, що стосуються їхньої роботи, зокрема щодо порядку дій у випадку надзвичайної ситуації.

## 3.6 Обов'язок безкоштовно надавати працівникам ЗІЗ, обслуговувати їх і забезпечувати їх належне використання

ЗІЗ — найменш бажаний і найменш ефективний із заходів, застосовуваних для контролю ризиків відповідно до обговореної вище ієрархії заходів контролю.



### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1988 року про безпеку та здоров'я на роботі у будівництві \(№ 167\)](#)
- [Конвенція 1986 року про азбест \(№ 162\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)

### Обов'язок надавати працівникам належні ЗІЗ

Відповідно до статті 16(3) Конвенції № 155 роботодавців слід зобов'язати надавати в необхідних випадках **належні** захисний одяг і захисні засоби для запобігання, наскільки це практично здійснено, ризикам нещасних випадків або шкідливим наслідкам для здоров'я.

Так само стаття 9(с) Конвенції № 176 вимагає від роботодавців надання й обслуговування, безоплатно для працівників, відповідного захисного спорядження, одягу, якщо це необхідно, та інших засобів, якщо належний захист від ризику нещасного випадку або шкоди здоров'ю, зокрема впливу шкідливих умов, не може бути забезпечений іншими засобами, та у випадках, коли працівники зазнають впливу фізичних, хімічних чи біологічних небезпек.

КЕЗКР нагадав, що, хоча пріоритет надається усуненню та зведенню до мінімуму ризиків, ужиття ефективних захисних заходів залишається важливим рівнем захисту працівників для запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Зазначивши велику кількість країн, які повідомляють про наявність у них законодавчих вимог щодо безкоштовного надання працівникам ЗІЗ і одягу, КЕЗКР закликав уряди країн забезпечити практичну реалізацію цих вимог щодо всіх працівників, зокрема й тих, що працюють за нестандартними формами зайнятості.<sup>3</sup>

КЕЗКР зауважив також, що держави-члени Організації самі мають визначати, що таке *належні захисний одяг і захисні засоби*, і що колективні переговори можуть мати велику вагу у вирішенні цього питання.<sup>4</sup> У будь-якому випадку під час ухвалення такого рішення видається доречним урахувати характер ризиків, які спричиняє робота. Наприклад, захисні каски на будівельному майданчику мають бути виготовлені з належного матеріалу, щоб захищати голови працівників від каміння, і передбачати пристосування до розміру голови різних працівників, які користуватимуться ними.

### Обов'язок безкоштовно надавати працівникам ЗІЗ

Надання ЗІЗ не має передбачати будь-які витрати з боку працівників, як установлено статтею 21 Конвенції № 155.

Це дуже важливо, оскільки через вимогу про те, щоби працівники платили за ЗІЗ, вони можуть утримуватися від їх придбання й подальшого використання, особливо якщо мова йде про низькооплачуваних працівників, яким можуть бути потрібні дорогі ЗІЗ.

3 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.385 [МОП, Працюємо разом над заохоченням безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд правових норм про безпеку та здоров'я на роботі щодо заохочувальних основ, будівництва, шахт і сільського господарства, п. 385]

4 ILO, *General Survey*, 2009, para.217.

## Обов'язок забезпечити належне використання й обслуговування ЗІЗ

Законодавство повинно також регулювати обов'язок роботодавців надавати працівникам інформацію та інструкції щодо належного використання ЗІЗ і обов'язок роботодавців забезпечувати обслуговування цих ЗІЗ. Останнє може включати залучення за потреби спеціалізованої служби технічного обслуговування й ремонту. Якщо вимагати від працівників, щоби вони брали ЗІЗ додому для прасування, чищення або ремонту, це спричинить для працівників та їхніх сімей серйозний ризик забруднення, особливо якщо мова йде про працівників, які контактують на роботі з небезпечними речовинами, такими як азбест.

У пункті 16(с) Рекомендації № 164 сказано, що заходи, які повинен роботодавець запровадити на підприємстві для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, мають включати правильне користування пристроями безпеки та захисними засобами.

Стаття 18 Конвенції № 162 установлює суворий режим щодо використання й обслуговування захисного одягу та інших засобів індивідуального захисту:

- (1) «У випадках, коли особистий одяг працівників може виявитися забрудненим азбестовим пилом, роботодавець, відповідно до національних законів або правил та після консультацій із представниками працівників, видає відповідний робочий одяг, який не можна носити поза робочою зоною.
- (2) Обробка та чищення використаного робочого і спеціального захисного одягу здійснюються, згідно з вимогою компетентного органу, у контрольованих умовах для запобігання виділенню азбестового пилу.
- (3) Національні закони чи правила забороняють забирати додому робочий та спеціальний захисний одяг і ЗІЗ.
- (4) Роботодавець несе відповідальність за чищення, підтримання в належному стані та зберігання робочого одягу, спеціального захисного одягу й ЗІЗ.
- (5) Роботодавець надає, по змозі, працівникам, які зазнали впливу азбесту, можливості для умивання, прийняття ванни або душу в робочій зоні».

Більшість вищенаведених обов'язків роботодавців щодо ЗІЗ також викладена в Конвенції № 167.

Країни часто регулюють усі ці обов'язки разом в одному законодавчому положенні. Законодавці можуть також формулювати додаткові положення, у яких установлюються конкретні вимоги до проектування і виробництва ЗІЗ, залежно від характеру небезпек, від яких вони покликані захищати.



### Приклад із практики країн 37

#### Велика Британія

*Правила використання засобів індивідуального захисту на роботі (1992 рік)*

*Правило 4 (1)*

Кожний роботодавець забезпечує надання відповідних засобів індивідуального захисту працівникам, які можуть піддаватися ризику для здоров'я чи безпеки в процесі роботи, крім випадків, коли такий ризик належним чином контрольований іншими засобами, що є так само або більш ефективними.

*Правило 4 (3)*

Без обмеження вищевикладеного засоби індивідуального захисту є відповідними тільки за умови, що:

- (a) вони відповідають наявному ризику чи ризикам і умовам у місці, де особа може зазнати ризику;
- (b) вони враховують ергономічні вимоги та стан здоров'я особи чи осіб, що можуть їх носити;
- (c) вони можуть точно підійти користувачу, якщо потрібно — з певною підгонкою в межах розміру, на який вони розраховані;
- (d) вони дають змогу ефективно запобігати наявному ризику чи ризикам або належним чином контролювати їх без збільшення загального ризику;

- (е) вони відповідають вимогам будь-якого правового акта (закону чи іншого акта), яким у Великій Британії введено в дію положення про проєктування чи виробництво з урахуванням вимог щодо здоров'я та безпеки будь-якої відповідної директиви Співтовариства, зазначеної в Переліку 1, що є застосовним до цього засобу індивідуального захисту».

### Австралія

*Положення 2011 року про здоров'я та безпеку на роботі, розділ 44*

- (2) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність і керує виконанням роботи, повинна надати працівникам, що перебувають у робочій зоні, засоби індивідуального захисту, якщо такі засоби не надані іншою особою, яка здійснює господарську або комерційну діяльність.
- (...)
- (3) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність і керує виконанням роботи, повинна забезпечити, щоб засоби індивідуального захисту, надані згідно з підрозділом (2):
- (а) були підібрані так, щоб максимально зменшити ризик для здоров'я і безпеки, зокрема шляхом забезпечення:
    - (i) належного врахування характеру роботи та будь-якої пов'язаної з нею небезпеки;
    - (ii) відповідності розміру та підгонки й достатньої зручності для працівника, який використовуватиме або носитиме їх;
  - (б) технічного обслуговування, ремонту чи заміни з тим, щоби вони продовжували максимально зменшувати ризик для працівника, який ними користується, зокрема шляхом забезпечення:
    - (i) їхньої чистоти й належного санітарно-гігієнічного стану;
    - (ii) їхньої працездатності;
  - (с) використання або носіння працівником, наскільки це є практично здійсненним.
- (4) Особа, яка здійснює господарську або комерційну діяльність і керує виконанням роботи, повинна забезпечити інформування, підготовку та інструктаж працівника з питань:
- (а) належного використання й носіння засобів індивідуального захисту;
  - (б) зберігання й технічного обслуговування засобів індивідуального захисту».

### Корисні ресурси



- IAEA, [Criteria for Use in Preparedness and Response for a Nuclear or Radiological Emergency: General Safety Guide, 2011](#). [МАГАТЕ, Критерії використання для готовності та реагування на ядерну або радіологічну надзвичайну ситуацію: загальне керівництво з безпеки, 2011]
- ILO, [Fire Risk Management](#), 2012. [МОП, Управління пожежними ризиками, 2012]

## 3.7 Обов'язок розробляти плани дій на випадок надзвичайних ситуацій і надання першої допомоги

Працівники повинні мати можливість у випадку надзвичайної ситуації безпечно залишити робочу зону. З цією метою роботодавець повинен розробити план дій на випадок надзвичайних ситуацій, передбачивши в ньому екстрені заходи, зокрема визначивши аварійні виходи й пункти збору, а також призначити осіб, відповідальних за реагування на надзвичайну ситуацію й за надання допомоги під час евакуації.

Вирішальне значення має готовність до надання першої допомоги на підприємствах. В ідеалі на кожному підприємстві повинні бути наявні: особи, що мають підготовку із надання першої допомоги; аптечка та інші засоби для надання першої допомоги; засоби для евакуації у випадку надзвичайної ситуації.



### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі \(№ 161\)](#)

Статтю 18 Конвенції № 155 установлено, що роботодавці зобов'язані у випадках, коли це є необхідним, передбачати заходи для вирішення питань, пов'язаних з виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків, зокрема належні заходи для надання першої допомоги. У статті 5(j) Конвенції № 161 зазначено, що без обмеження відповідальності кожного роботодавця за здоров'я та безпеку працівників під час їхньої професійної діяльності служби здоров'я на роботі очолюють роботу з організації надання першої та невідкладної медичної допомоги.

У *Керівних принципах МОП-БЗР 2001* також викладено настанови з порядку забезпечення попередження надзвичайних ситуацій, готовності до них і реагування на них (розділ 3.10.3). Такі заходи слід запровадити та виконувати.

Ці заходи мають визначати можливість нещасних випадків та надзвичайних ситуацій і передбачати запобігання пов'язаних із ними ризиків у сфері БЗР. Вони мають здійснюватися з урахуванням розміру й характеру діяльності організації. Ці заходи мають:

- забезпечувати захист усіх людей у разі надзвичайної ситуації в робочій зоні через надання необхідної інформації, а також внутрішньої комунікативної взаємодії та координації;
- надавати інформацію відповідним компетентним органам, територіальним службам і службам аварійного реагування та забезпечувати комунікативну взаємодію з ними;
- забезпечувати надання першої та медичної допомоги, здійснення протипожежних заходів та евакуацію всіх людей, які перебувають у робочій зоні;
- надавати відповідну інформацію всім членам організації на всіх рівнях і забезпечувати їх навчання, зокрема проведення регулярних тренувань із попередження надзвичайних ситуацій, забезпечення готовності до них і реагування на них.

Заходи з попередження надзвичайних ситуацій, забезпечення готовності до них і реагування на них мають здійснюватися спільно з зовнішніми екстреними службами та іншими органами там, де це доцільно.



### Приклад із практики країн 38

#### Португалія

*Закон про правовий режим заохочення безпеки та здоров'я на роботі (№ 102/2009)*

Роботодавець зобов'язаний запровадити належні заходи (статті 15 (9), 20 (3), 73В (1)(d) та 75).

Роботодавець повинен запровадити належні заходи для:

- надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації;
- призначення працівників, відповідальних за виконання цих заходів;
- забезпечення налагодження підприємством контактів із відповідними екстреними службами.

Приклади країн, де ухвалено спеціальні нормативні акти щодо надання невідкладної та першої допомоги:

#### Латвія

*Постанова № 713 про порядок навчання надання першої допомоги та забезпечення мінімально необхідними матеріалами для аптечок*

#### Велика Британія

*Постанова 1981 про здоров'я та безпеку (надання першої допомоги) (№ 917)*

### 3.8 Обов'язок забезпечувати побутове обслуговування на роботі

Побутові об'єкти в робочій зоні необхідні для забезпечення особистої гігієни працівників і забезпечення їм певної міри добробуту на роботі. Обов'язок забезпечувати побутове обслуговування працівників передбачений численними міжнародними трудовими нормами.



#### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Рекомендація 1956 року щодо побутового обслуговування \(№ 102\)](#)
- [Рекомендація 1961 року щодо житлового будівництва для працівників \(№ 115\)](#)
- [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 \(№ 167\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Конвенція 2007 року про працю в риболовецькому секторі \(№ 188\)](#)
- [Конвенція 1958 року про плантації \(№ 110\)](#)
- [Конвенція 1964 року про гігієну в торгівлі та установах \(№ 120\)](#)

Пункт 3(о) Рекомендації № 164 та Рекомендацій №№ 102 і 115 передбачають забезпечення таких побутових об'єктів і послуг:

- санітарне обладнання;
- душові;
- роздягальні;
- постачання питної води;
- приміщення для відпочинку;
- приміщення для харчування;
- транспортне обслуговування, коли це потрібно, з використанням громадського транспорту або іншими засобами, для задоволення потреб працівників, які працюють позмінно, у той час доби, коли звичайні засоби громадського транспорту недостатні, непридатні або взагалі відсутні;
- забезпечення житлом (загалом не бажано, щоб роботодавці безпосередньо надавали житло своїм працівникам, за винятком тих випадків, коли це необхідно через особливі умови, наприклад, коли підприємство розташоване на великій відстані від звичайних населених пунктів або коли характер роботи працівника вимагає, щоби він міг з'явитися за терміновим викликом);
- інші побутові об'єкти, пов'язані з БЗР.

Забезпечення належних санітарно-побутових умов на роботі вимагають також галузеві конвенції: щодо будівництва (стаття 32 Конвенції № 167); шахт (стаття 5(4)(е) Конвенції № 176); сільського господарства (стаття 19 Конвенції № 184); рибальства (статті 26(f), 27 Конвенції № 188); плантацій (стаття 86 Конвенції № 110); торгівлі та установ (статті 12, 13, 15 Конвенції № 120).

Положення про побутове обслуговування можна включити до загального закону про БЗР або до виконавчих розпоряджень, а також до галузевого законодавства про БЗР, яке враховує особливості галузей.

### Приклад із практики країн 39

#### Буркіна-Фасо

*Указ № 2011 928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS про загальні заходи гігієни та безпеки в робочій зоні (статті 37–49)*

Роботодавець повинен забезпечити працівників засобами для дотримання їхньої особистої гігієни. З цією метою має бути створена певна кількість санітарних споруд, залежно від характеру і виду діяльності, зокрема вбиральні, душові, раковини, роздягальні, індивідуальні шафи та пральня.

#### Малаві

*Закон 1997 року про безпеку, здоров'я й добробут на роботі*

*Розділ 27*

“(1) Кожний власник забезпечує наявність достатньої кількості зручних санітарних вузлів для осіб, зайнятих у робочій зоні, які слід обслуговувати й тримати в чистоті. Забезпечується належне освітлення цих приміщень, а якщо на підприємстві зайняті чи будуть зайняті особи обох статей (крім випадків, коли єдиними зайнятими особами є члени однієї сім'ї, які живуть на підприємстві), такі споруди забезпечують належне роздільне розміщення з окремими входами для осіб кожної статі.

*Розділ 30*

(1) Кожний власник надає в користування працівникам, зайнятим у робочій зоні, належне й підходяще приміщення для зберігання там особистого одягу, який працівники не використовують у робочий час, а якщо працівникам згідно з розділом 58 видається захисний одяг, — належне місце чи місця для зберігання такого захисного одягу».



### Корисні ресурси

Широкий спектр прикладів наведений у базі даних МОП [LEGOSH](#) за темою 4.8 “Duty to provide first-aid and welfare facilities”; а також у публікації МОП [WASH@Work: A Self-Training Handbook](#), 2016.

## 3.9 Обов'язок ужити коригувальних заходів, перш ніж вимагати від працівників повернутися до роботи, коли працівники повідомили роботодавця про наявність безпосередньої та серйозної небезпеки для їхнього життя або здоров'я



### Міжнародні правові норми

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

Відповідно до статті 19(f) Конвенції № 155, на рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких працівники можуть негайно повідомити свого безпосереднього керівника про будь-яку ситуацію, яку вони мають достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я. Допоки роботодавець не вжив заходів для її усунення, якщо необхідно, роботодавець не може вимагати, щоби працівники повернулися до робочої ситуації, коли зберігається безпосередня й серйозна небезпека для життя чи здоров'я.





### Приклад із практики країн 40

#### Іспанія

*Закон 1995 року про запобігання професійним ризикам (№ 31), стаття 21.1*

Якщо працівникам загрожує або може загрозувати серйозна та безпосередня небезпека через їхню роботу, роботодавець:

- (а) якомога скоріше інформує всіх працівників про наявність такої небезпеки і про заходи, яких ужито або, залежно від обставин, має бути вжито задля захисту;
- (б) уживає заходів і надає працівникам у випадку серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки вказівку припинити роботу і, якщо необхідно, негайно залишити робочу зону (від працівників не можна вимагати відновлення роботи, поки зберігається небезпека).

### 3.10 Обов'язок забезпечити спостереження за станом здоров'я працівників



#### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Рекомендація 1979 року щодо тривалості робочого часу та періодів відпочинку на дорожньому транспорті \(№ 161\)](#)
- [Рекомендація 1985 року щодо служб здоров'я на роботі \(№ 171\)](#)
- [Конвенція 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям \(№ 174\)](#)
- [Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі \(№ 161\)](#)
- [Конвенція 1986 року про азбест \(№ 162\)](#)

#### Визначення

Спостереження за станом здоров'я працівників — це загальний термін, який охоплює процедури та обстеження для оцінювання здоров'я працівників для виявлення та ідентифікації будь-яких відхилень від норми. Результати спостереження повинні використовуватися для захисту та оздоровлення окремих працівників, сприяння колективному здоров'ю на робочому місці та здоров'ю всіх працівників, які піддаються впливу небезпечних факторів. Процедури оцінювання стану здоров'я можуть включати, і не тільки, медичні огляди, біологічний моніторинг, рентгенологічні обстеження, опитування чи аналіз даних про стан здоров'я.

Джерело: *Керівні принципи МОП-БЗР 2001.*

Роботодавці повинні забезпечити ефективний і добре організований контроль за станом здоров'я працівників і за факторами робочого середовища, що можуть впливати на їхнє здоров'я, а також інтеграцію регулярного спостереження в загальний план запобіжних заходів або в систему управління БЗР на підприємстві. Спостереження за станом здоров'я на роботі є функцією служб здоров'я на роботі й може здійснюватися тільки спеціалістами з професійної патології (див. розділ 7 Посібника).

У статті 5 Конвенції № 161 прямо вказано на *спостереження за станом здоров'я працівників* як одну з функцій служб здоров'я на роботі.

У пунктах 6.9 і 6.19 публікації МОП Technical and Ethical Guidelines for Workers' Health Surveillance [Технічні та етичні принципи спостереження за станом здоров'я працівників] указано, що роботодавець повинен ужити всіх необхідних заходів для забезпечення спостереження за станом здоров'я працівників відповідно до ризиків, яким вони піддаються на роботі. Такі заходи повинні бути елементом системи управління безпекою та здоров'ям на роботі підприємства. Роботодавець повинен побудувати адміністративні й організаційні заходи зі спостереження за станом здоров'я працівників у такий спосіб, щоби вони здійснювалися безперебійно та ефективно.





## Приклад із практики країн 41

### Фінляндія

*Закон про здоров'я на роботі (№ 1383/2001)*

#### *Розділ 4*

Роботодавець повинен своїм коштом організувати охорону здоров'я на роботі:

- для попередження й усунення пов'язаних із роботою та умовами праці ризиків для здоров'я та розладів здоров'я;
- для забезпечення й заохочення безпеки, працездатності та здоров'я працівників.

Охорона здоров'я на роботі організовується і здійснюється в обсязі, якого вимагають зміст роботи, режим роботи, умови праці персоналу та зміни в цих факторах, як передбачено цим законом.

#### *Розділ 12*

Охорона здоров'я повинна включати:

- вивчення й оцінювання впливу на здоров'я й безпечності відповідної роботи й умов праці, для чого проводяться регулярні відвідування робочої зони та застосовуються інші методи охорони здоров'я на роботі, а також здійснення відповідних змін у світлі виявлених небезпек і ризиків;
- вивчення, оцінювання й контроль пов'язаних із роботою ризиків для здоров'я та розладів здоров'я, здоров'я працівників, їхньої працездатності та функціональної спроможності, а також проведення пов'язаних із роботою медичних оглядів;
- пропонування заходів для покращення БЗР і моніторингу вдосконалень за результатами цих заходів;
- надання інформації, рекомендацій та настанов щодо БЗР (і аналіз робочого навантаження працівника, якщо працівник вимагає цього з поважних причин);
- моніторинг і підтримання здатності працівника з інвалідністю справлятися з роботою, надання рекомендацій щодо реабілітації, призначення відповідних медичних процедур;
- співпраця з іншими зацікавленими спеціалістами та установами в галузі професійної патології;
- участь в організації надання першої допомоги;
- надання допомоги в плануванні й організації заходів з охорони здоров'я на роботі;
- оцінювання й контроль якості та впливу заходів з охорони здоров'я на роботі.

У цьому підрозділі увага зосереджена на обов'язку забезпечити проведення медичних оглядів, зокрема висвітлюються такі ключові аспекти:

- принцип, згідно з яким такі огляди мають проводитися безкоштовно для працівників і, по змозі, у робочий час;
- строки та періодичність;
- етичні аспекти спостереження за станом здоров'я: конфіденційність даних і недопущення дискримінації;
- заходи, що мають уживатися у випадку, якщо працівник втратив здатність виконувати конкретну роботу або конкретний рід занять.

### 1. Медичні огляди треба, по змозі, проводити в робочий час і безкоштовно для працівників

Медичні огляди працівників повинні проводитися безкоштовно для них і, по змозі, у робочий час. Це забезпечує проходження медичних оглядів усіма працівниками й відсутність дискримінації між працівниками з різним рівнем доходу.



### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі \(№ 161\)](#)
- [Конвенція 1960 року про захист від радіації \(№ 115\)](#)
- [Конвенція 1977 року про робоче середовище \(забруднення повітря, шум та вібрація\) \(№ 148\)](#)

Статтю 12 Конвенції № 161 встановлено, що спостереження за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовою діяльністю не спричиняє для них жодних втрат у заробітках, здійснюється безплатно і, по змозі, проводиться у робочий час.

Деякі міжнародні трудові норми вимагають також проведення медичних оглядів у випадку, коли працівники піддаються конкретним ризикам, як-от забруднення повітря, шум та вібрація (стаття 11 Конвенції № 148), радіація (статті 12 і 13 Конвенції № 115).



**Приклад із практики країн 42**

**Вимога проведення медичних оглядів у робочий час**

Країни, де встановлено вимогу про проведення медичних оглядів у робочий час: Ангола, Вірменія, Азербайджан, Буркіна-Фасо, Чилі, Кот-д'Івуар, Грузія, Гайана, Казахстан, Кенія, Киргизстан, Лесото, Маврикій, Намібія, Парагвай, Російська Федерація, Руанда, Сейшельські Острови, Іспанія, Туркменістан і Україна.

Джерело: ILO, "LEGOSH".

**2. Строки та періодичність**



**Міжнародні трудові норми**

- [Рекомендація 1985 року щодо служб здоров'я на роботі \(№ 171\)](#)

Регулярні медичні огляди мають важливе значення для виявлення виникнення хвороб і погіршення здоров'я на ранній стадії. Це дає змогу своєчасно забезпечити лікування та пришвидшити одужання й запобігає розвитку й загостренню хвороб.

Медичний огляд перед прийняттям на роботу може виявити наявні порушення здоров'я й запобігти контакту працівників із небезпечними факторами, які негативно вплинуть на їхнє здоров'я. Медичні огляди наприкінці терміну дії трудового договору можуть виявити існування небезпек і професійний характер патології, що розвинулася в працівників упродовж їхньої трудової діяльності.

У пункті 11 Рекомендації № 171 зазначено, що оцінювання стану здоров'я слід проводити: а) **перед призначенням на певні види робіт**, які можуть створити загрозу для їхнього здоров'я або здоров'я інших осіб; б) **через періодичні проміжки часу впродовж роботи за наймом**, яка становить конкретну загрозу для здоров'я; с) **після тривалої відсутності за станом здоров'я** для виявлення можливих професійних причин погіршення здоров'я, видачі рекомендацій із відповідних заходів захисту працівників, а також у цілях визначення придатності працівника до цієї роботи й необхідності його переведення на іншу роботу і відновлення працездатності; д) **після припинення виконання видів робіт**, пов'язаних із небезпеками, які можуть спричинити або сприяти погіршенню стану здоров'я.

Рис. 9. Медичні огляди впродовж трудової діяльності працівника





### Приклад із практики країн 43

#### Перу

*Закон 2011 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 29783), стаття 49(d)*

Роботодавець повинен власним коштом забезпечити проведення медичного огляду працівників кожні два роки. Медичні огляди наприкінці терміну дії трудового договору є не обов'язковими й можуть проводитися на вимогу роботодавця чи працівника. У будь-якому з цих випадків витрати на медичний огляд покриває роботодавець. Якщо працівники виконують роботи підвищеної небезпеки, роботодавець повинен організувати медичні огляди перед призначенням на такі роботи, періодично під час виконання таких робіт і після закінчення їх виконання (наприкінці терміну дії трудового договору).

#### Сингапур

*Постанова 2011 року про безпеку та здоров'я на роботі (медичні огляди) (№ 516), пункти 2, 3 і 5(1)*

Роботодавець особи, зайнятої за будь-якою небезпечною професією, повинен забезпечити періодичний огляд такої особи призначеним лікарем-профпатологом. Такий самий обов'язок має керівник, який наказав призначити особу на небезпечні роботи.

### 3. Етичні аспекти спостереження за станом здоров'я: конфіденційність даних і недопущення дискримінації

Попередні медичні огляди перед прийняттям на роботу можуть мати обов'язковий характер лише за умови, якщо вид небезпек, присутніх у робочій зоні, виправдовує необхідність проведення діагностичних досліджень. Характер цих досліджень має відповідати виду небезпек, наявних у робочій зоні. Деякі види оцінок стану здоров'я, досліджень та аналізів, які не обґрунтовані з погляду здоров'я на роботі (наприклад, вони не пов'язані з небезпеками, присутніми в робочій зоні), можуть призвести до дискримінації. Наприклад, вимога про проходження працівниками тестування на ВІЛ є недоречною і, отже, не має бути обов'язковою. Інформація про стан здоров'я слід збирати, обробляти та використовувати в добре контрольованій системі на основі раціональних етичних і технічних принципів, які захистять приватне життя



#### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1985 року щодо служб здоров'я на роботі \(№ 171\)](#)

Пункт 11(2) Рекомендації № 171 передбачає законодавчий захист приватного життя працівників, зокрема шляхом забезпечення неможливості використання медичних оглядів у дискримінаційних цілях або в інший спосіб, що суперечить інтересам працівників.

Пункт 16 говорить, що після завершення обов'язкового медичного огляду для визначення придатності до виконання роботи, пов'язаної з особливою небезпекою, лікар, який проводив огляд, повинен письмово повідомити свій висновок як працівнику, так і роботодавцю. Такі висновки не мають містити жодних відомостей медичного характеру; у них слід зазначати придатність до виконання пропонованого виду роботи або уточнити вид робіт і умови праці, які протипоказані з медичної точки зору.

Згідно з пунктом 14 служби здоров'я на роботі повинні реєструвати дані про стан здоров'я працівників у особистих конфіденційних медичних картах, а персонал служби здоров'я на роботі повинен мати доступ до цих карт тільки у випадку, якщо інформація, що міститься в них, стосується виконання ним своїх обов'язків. Якщо ці карти містять особисту інформацію, на яку поширюються вимоги щодо медичної конфіденційності, доступ до них повинен бути обмежений медичним персоналом. Дані особистого характеру, що стосуються оцінювання стану здоров'я, можуть передаватися третім особам тільки з явно висловленої згоди зацікавленого працівника. Пунктом 22(2) Рекомендації № 171 встановлено необхідність забезпечити, щоб кожний працівник мав право на виправлення даних, які є помилковими або можуть призвести до помилки.

У публікації МОП *Technical and Ethical Guidelines for Workers' Health Surveillance [Технічні та етичні керівні настанови щодо спостереження за станом здоров'я працівників]* окреслено додаткові необхідні гарантії, які мають бути передбачені будь-якою програмою спостереження за станом здоров'я працівників, зокрема:

- медичні огляди й дослідження не мають проводитися формально. Слід належним чином урахувати їхню цінність і актуальність (п. 3.8);
- не повинно бути єдиної форми медичного огляду, що проводиться перед прийняттям на роботу. Такі огляди слід проводити з урахуванням виду роботи, критеріїв професійної придатності та наявних у робочій зоні небезпек (п. 3.11);
- має забезпечуватися професійна незалежність і неупередженість відповідних медичних працівників (пп. 2.5 і 6.27);
- біологічне тестування для виявлення ознак органічних порушень або потенційно шкідливого впливу має проводитися за явно висловленою згодою працівників, на найвищому професійному рівні та з якомога меншим ризиком (п. 3.16);
- генетичний скринінг щодо роботи загалом вважається несумірним порушенням прав особистості (п. 3.20) і тому не має проводитися;
- роботодавець не повинен вимагати, щоб спеціалісти-профпатологи перевіряли причини відсутності працівників на роботі (п. 3.22);
- слід установити порядок оскарження у випадку розбіжностей у думках між лікарем-профпатологом і працівником щодо придатності до роботи за конкретною професією (п. 6.8).



#### Приклад із практики країн 44

##### Іспанія

*Закон 1995 року про запобігання виробничим ризикам (№ 31), стаття 22(4)*

Дані щодо спостереження за станом здоров'я працівників не використовуються у спосіб, який може дискримінувати працівника. Доступ до цих даних мають тільки медичні працівники та медичні установи. Ці дані не передаються третім особам без згоди працівника. Роботодавець і особи, відповідальні за управління БЗР, інформуються про результати перевірок стану здоров'я тільки в тому обсязі, який необхідний для оцінювання здатності працівників виконувати свою роботу, для того, щоби можна було вжити потрібних запобіжних заходів.

##### Велика Британія

*Положення про управління здоров'я та безпекою на роботі (1999 рік), пункт 6*

Роботодавці забезпечують спостереження за станом здоров'я працівників, яке є доречним із точки зору ризиків для здоров'я та безпеки працівників, виявлених за результатами оцінювання.

#### 4. Заходи у випадку медичних протипоказань до виконання роботи працівником

У пункті 6.14 публікації МОП *Technical and Ethical Guidelines for Workers' Health Surveillance [Технічні та етичні керівні настанови щодо спостереження за станом здоров'я працівників]* зазначено: «Якщо встановлено, що ця робота протипоказана працівнику за станом здоров'я, роботодавець повинен докласти всіх зусиль для знайдення для працівника іншої роботи або іншого доречного рішення, як-от перепідготовка або сприяння доступу до соціальних допомог, реабілітації або пенсійного забезпечення».

Інші рішення передбачають переведення працівника, за можливості, на іншу посаду, що відповідає стану працівника, або адаптацію посади працівника до його стану. На служби здоров'я на роботі покладено функцію консультування з питань пристосування трудової діяльності до здібностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психічного здоров'я (Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі (№ 161)). Адаптація роботи до працівника — це загальновизнаний принцип управління БЗР, який в ідеалі слід застосовувати як запобіжний

захід. Крім цього, цей захід є доречним у випадку, коли робота, виконувана працівником, стала протипоказаною для цього працівника.



### Приклад із практики країн 45

#### Європейський Союз

*Директива Ради 89/391/ЄЕС, стаття 6(2)(d)*

Роботодавець запроваджує заходи (з БЗР) ... на основі таких загальних принципів запобігання: ... адаптація роботи до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи і виробництва, зокрема, для полегшення одноманітної роботи та роботи з попередньо визначеною швидкістю роботи та зменшення їхнього впливу на здоров'я.

#### Руанда

*Закон 2009 року про працю (№ 13), стаття 99*

Якщо у випадку призупинення виконання договору внаслідок захворювання чи нещасного випадку група з трьох лікарів, визнаних Урядом, визнала працівника непридатним до відновлення виконання попередньої роботи, роботодавець зобов'язаний, по змозі, перевести працівника на іншу посаду, пристосовану до його можливостей, того ж рівня, що й попередня посада працівника, або внести зміни до змісту роботи, передбаченого попередньою посадою працівника. Якщо вищезгадані заходи щодо працівника не здійснено в місячний термін із дати визнання працівника лікарями непридатним до відновлення роботи, роботодавець виплачує працівнику таку саму заробітну плату, що й на посаді, яку працівник раніше обіймав.

### 3.11 Обов'язок реєструвати нещасні випадки на роботі, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, професійні захворювання й аварійні ситуації, повідомляти про них і розслідувати їх

На національному рівні дані про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, повідомлені роботодавцями, дають змогу компетентним органам отримати уявлення про ситуацію з БЗР у країні, що, своєю чергою, слугує основою для розроблення національної політики та програми. На рівні підприємства дані про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання дають змогу виявити прогалини в системі управління БЗР, що, за умов належного реагування з боку головного виконавця, може забезпечити більш здорові та безпечні робочі місця. Докладніше це питання обговорюється в підрозділі 2 розділу 9 посібника, який присвячено правовим аспектам реєстрації та повідомлення.

#### Міжнародні трудові норми

- [Протокол 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1947 року про інспекцію праці \(№ 81\)](#)

#### Реєстрація

Стаття 3 Протоколу 2002 року до Конвенції № 155 покладає на роботодавців обов'язок:

- реєструвати нещасні випадки на роботі, професійні захворювання і, залежно від обставин, аварійні ситуації, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, а також імовірні випадки професійних захворювань;
- надавати працівникам та їхнім представникам відповідну інформацію про систему реєстрації;
- забезпечити належне ведення такої реєстрації (якщо цього вимагає закон) та її використання для вжиття запобіжних заходів;
- утримуватися від застосування санкцій чи дисциплінарних заходів щодо працівника, який доповів про нещасний випадок на роботі, професійне захворювання, аварійну ситуацію, нещасний випадок по дорозі на роботу та з роботи, а також про імовірний випадок професійного захворювання;

- забезпечити конфіденційність персональних і медичних даних;
- забезпечити, щоби зміст зареєстрованої інформації та термін її зберігання відповідали вимогам, установленим компетентними органами.

У пункті 5.2.2 зводу практичних правил реєстрації нещасних випадків і захворювань та повідомлення про них зазначено, що закон може вимагати, щоб роботодавець:

- призначив на рівні підприємства компетентну особу для підготовки та здійснення реєстрації;
- у випадку одночасного виконання робіт на одному робочому місці працівниками двох або більше роботодавців співпрацював з останніми в здійсненні реєстрації.

## Повідомлення

Стаття 4 Протоколу 2002 року до Конвенції № 155 покладає на роботодавців обов'язок:

- повідомляти компетентні органи або інші уповноважені органи про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання і, залежно від обставин, аварійні ситуації, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, а також імовірні випадки професійних захворювань;
- надавати працівникам та їхнім представникам відповідну інформацію про випадки, щодо яких направлені повідомлення;
- забезпечити, щоби зміст повідомлень і строки їх направлення відповідали вимогам, установленим компетентними органами.

Стаття 14 Конвенції № 81 передбачає, що «інспекцію праці повідомляють про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання в тих випадках і в такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством».

У пункті 6.2.2 зводу практичних правил реєстрації нещасних випадків і захворювань та повідомлення про них зазначено, що закон може вимагати, щоб роботодавець:

- призначив компетентну особу для підготовки відповідного повідомлення для його подальшого подання роботодавцем;
- у випадку одночасного виконання робіт на одному робочому місці працівниками двох або більше роботодавців визначив відповідальних за повідомлення.

## Розслідування

У пункті 10.2 зводу практичних правил реєстрації нещасних випадків і захворювань та повідомлення про них зазначено, що закон може вимагати, щоб роботодавець:

- розслідував усі нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, аварійні ситуації та аварії, про які повідомлено;
- призначив на підприємстві компетентну особу для проведення ретельного розслідування нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і аварійних ситуацій;
- за потреби звертався по допомогу до третьої особи, яка має необхідні знання і досвід;
- забезпечив, щоби місце, де трапився нещасний випадок або виникла аварійна ситуація, залишалось неторканим до початку розслідування;
- забезпечив, щоби під час розслідування нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і аварійних ситуацій за можливості було: а) встановлено, що трапилося; б) з'ясовано причини події; в) визначено заходи, необхідні для запобігання повторенню того, що трапилося;
- забезпечив наявність на підприємстві можливостей для негайного розслідування нещасних випадків на роботі, професійних захворювань, аварійних ситуацій і аварій, про які повідомлено;
- ознайомлював працівників та їхніх представників із результатами розслідувань для запобігання аналогічним подіям.



### Приклад із практики країн 46

#### Мозамбік

*Закон 2017 року про працю (№ 23), статті 226 і 227*

Роботодавці зобов'язані... розслідувати причини нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і визначати способи їх усунення. Працівник або інша особа повідомляє роботодавця про будь-який нещасний випадок на роботі або будь-яке професійне захворювання, а також про їхні наслідки.

#### Португалія

*Закон про правовий режим заохочення безпеки та здоров'я на роботі (№ 102/2009), стаття 73В*

Роботодавці аналізують причини нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і здійснюють реєстрацію всіх нещасних випадків без смертельного наслідку, випадків загибелі на роботі, аварійних ситуацій та професійних захворювань.

## 3.12 Обов'язок забезпечити наявність на підприємстві компетентних і досвідчених спеціалістів із БЗР

БЗР — це складна, багатопредметна галузь, і у роботодавців може виникнути потреба в залученні додаткових компетентних спеціалістів для виконання своїх обов'язків. Отже, законодавство про БЗР може вимагати від роботодавців у певних обставинах залучення компетентних і досвідчених сторонніх спеціалістів у галузі БЗР.

### Можливі рішення

Чисельність наявних компетентних спеціалістів із БЗР на підприємстві залежатиме від характеристик підприємства, зокрема чисельності та демографічного складу робочої сили, кількості робочих місць і галузі економічної діяльності, в якій підприємство працює. Основні можливі рішення цього питання викладені нижче.



### Корисні ресурси

#### Можливі варіанти забезпечення наявності на підприємстві компетентних і досвідчених спеціалістів у галузі БЗР

- (a) Роботодавець особисто виконує функції, пов'язані з БЗР
- (b) Роботодавець призначає працівника (працівників) для вирішення питань щодо БЗР
- (c) Роботодавець наймає фахівця (фахівців) або практика (практиків) із питань БЗР
- (d) Роботодавець створює внутрішню службу БЗР
- (e) Роботодавець створює службу БЗР спільно з іншими роботодавцями
- (f) Роботодавець залучає зовнішню службу (зовнішні служби) БЗР

#### (a) Роботодавець особисто виконує функції, пов'язані з БЗР

Цей варіант є можливим лише тоді, коли роботодавець володіє необхідними знаннями й досвідом у галузі БЗР, і найчастіше застосовується там, де підприємство є відносно малим і (або) не працює в галузях діяльності підвищеної небезпеки. У національному законодавстві можуть бути визначені обставини, в яких роботодавець може особисто здійснювати заходи, пов'язані з БЗР, наприклад чисельність робочої сили, характер виконуваної роботи (тобто чи дозволений такий варіант на підприємствах, де виконуються роботи підвищеної небезпеки) й основні знання в галузі БЗР, якими має володіти роботодавець.



**(b) Роботодавець призначає працівника (працівників) для вирішення питань щодо БЗР**

Роботодавець може призначити працівників для управління БЗР на підприємстві. Це може бути рядовий співробітник, основна професія якого не пов'язана з БЗР і якому для виконання функцій із БЗР може знадобитися певна підготовка в цій галузі. Крім того, у національному законодавстві можуть бути визначені обставини, за яких цей варіант є доречним. Імовірно, що ці обставини будуть такими самими, що й обставини, описані вище у п. (а), або схожі на них.

**(c) Роботодавець наймає фахівця (фахівців) або практика (практиків) із питань БЗР**

Компанії, що розширилися до певних масштабів або діють у галузі підвищеної небезпеки, можуть бути за законом зобов'язані залучати фахівців із БЗР, тобто працівників, які пройшли спеціальне навчання в галузі БЗР і мають відповідний досвід практичної роботи. У національному законодавстві можуть бути встановлені вимоги до особи, яка бажає стати «фахівцем із БЗР», тобто національне законодавство може зробити цю професію регульованою. Докладніше це питання обговорюється в розділі 8 посібника.

**(d) Роботодавець створює внутрішню службу БЗР**

Аналогічно варіанту (c) роботодавець може бути за законом зобов'язаний створити в структурі підприємства департамент, відділ або службу для управління БЗР. Цей підрозділ називають «внутрішньою службою БЗР». У національному законодавстві можуть бути визначені обставини, за яких таку службу необхідно створити.

**(e) Роботодавець створює службу БЗР спільно з іншими роботодавцями**

Замість того, щоб створювати внутрішню службу БЗР за варіантом (d), роботодавець може вирішити за краще створити службу БЗР спільно з іншими підприємствами, яка одночасно обслуговує декілька підприємств, або приєднатися до такої служби. Така служба БЗР належить групі підприємств або колективно управляється групою підприємств. Цей варіант може бути економічно ефективним і особливо корисним для ММСП або компаній, що діють в одній галузі економічної діяльності або розташовані близько одна від одної.

**(f) Роботодавець залучає зовнішню службу (зовнішні служби) БЗР**

Роботодавець може вирішити — або в деяких обставинах зобов'язаний за законом — залучити для здійснення заходів із БЗР зовнішніх надавачів послуг із БЗР, тобто незалежні фірми, основний вид діяльності яких полягає в наданні послуг з управління БЗР на підприємствах їхніх клієнтів. Зовнішніх надавачів послуг із БЗР слід залучати відповідно до потреб підприємства. Їхні функції мають належним чином відповідати професійним ризикам, наявним на підприємстві, яке вони обслуговують, водночас особливу увагу слід надавати проблемам, притаманним саме цій галузі економічної діяльності.

Варіанти (a)-(c) зазвичай реалізуються на ММСП, а варіанти (d)-(f), як правило, підходять більшим компаніям.

**ММСП**

Мікро-, малі та середні підприємства, як правило, мають менше ресурсів і можливостей для управління БЗР у порівнянні з великими компаніями, тому їм часто важко, навіть у розвинених країнах, ефективно виконувати обов'язки, пов'язані з БЗР. Факти свідчать про те, що на ММСП імовірність травматизму на роботі вища. Наприклад, у Європі 82 відсотки всіх професійних травм і 90 відсотків усіх нещасних випадків зі смертельним наслідком припадають на ММСП<sup>5</sup>). Отже, дуже важливо, щоб уряди країн досягли ефективного регуляторного балансу між наданням ММСП гнучкості, якої вони потребують для забезпечення наявності у їхньому розпорядженні достатньої кількості компетентних спеціалістів із БЗР, і створенням урядами державних служб, які надають ММСП належну підтримку.

У деяких країнах законодавство чітко приписує механізми, які повинні використовуватися в певних ситуаціях, тоді як інші країни застосовують гнучкіший підхід.

5 Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation, ILO 2015 para. 51 [Малі та середні підприємства і створення гідних та продуктивних робочих місць, МОП, 2015 р., п. 51]





#### Приклад із практики країн 47

Чисельність робочої сили та варіант забезпечення наявності на підприємстві компетентних і досвідчених спеціалістів у галузі БЗР

Країна	Чисельність працівників	Варіант забезпечення наявності на підприємстві компетентних і досвідчених спеціалістів у галузі БЗР
<b>Хорватія:</b> Указ про забезпечення безпеки та здоров'я на роботі (статті 6, 7, 8)	0–49 працівників	Повинен бути залучений принаймні один фахівець із БЗР першого ступеня. Якщо понад 70 відсотків працівників виконують роботу в особливих умовах, повинен бути залучений також фахівець із БЗР другого ступеня.
	50–249 працівників	Повинен бути призначений принаймні один фахівець із БЗР другого ступеня. Проте, якщо щонайменше 80 відсотків працівників виконують виключно роботу з низьким рівнем ризику, можна призначити практика з БЗР першого ступеня.
	250–499 працівників	Призначаються принаймні один практик із БЗР другого ступеня й один — першого ступеня.
	>500 працівників	На кожні 500 працівників повинен бути призначений додатково практик із БЗР другого ступеня.
<b>Італія:</b> Законодавчий декрет про здоров'я та безпеку на роботі (статті 31, 34)	<5 працівників	Роботодавець відповідає за виконання обов'язків із запобігання й захисту від ризиків, надання першої допомоги, проти-пожежної профілактики та евакуації. У цьому випадку роботодавець може також залучити зовнішню службу.
	Промислові підприємства з >200 працівників	Служби БЗР повинні бути внутрішніми.
	Гірничодобувні підприємства з >50 працівників	Служби БЗР повинні бути внутрішніми.
	Державні або приватні установи для лікування та госпіталізації з >50 працівників	Служби БЗР повинні бути внутрішніми.
<b>Маврикій:</b> Закон 2005 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 28), розділ 30	100–500	Роботодавець повинен найняти спеціаліста з безпеки та здоров'я для надання допомоги роботодавцю та всім працівникам, а також для здійснення загального нагляду за дотриманням положень цього закону й загалом для заохочення безпечного виконання робіт.
	500–2000	Роботодавець повинен найняти принаймні одного штатного спеціаліста з безпеки та здоров'я виключно для виконання обов'язків спеціаліста з безпеки та здоров'я.
	2000+	На кожні додаткові 2000 працівників роботодавець повинен наймати додатково одного спеціаліста з безпеки та здоров'я.
<b>Португалія:</b> Закон про правовий режим заохочення безпеки та здоров'я на роботі (№ 102/2009), статті 81, 101(2), 105(1)(2)	На 10/20 працівників	Лікарі-профпатологи повинні працювати в промислових приміщеннях як мінімум одну годину на місяць, а в інших приміщеннях — для кожної групи з 20 працівників.
	0–50 працівників	Має бути найнятий один технічний спеціаліст із безпеки. На підприємствах, де зайнято менше 9 працівників і не виконуються роботи підвищеної небезпеки, управління БЗР може здійснювати роботодавець, якщо він має належну підготовку й зазвичай присутній на підприємстві.
	>50 працівників	Два технічних спеціаліста з безпеки (один із яких — старший технічний спеціаліст із безпеки) на 1500 працівників у промислових приміщеннях, на 3000 працівників у інших приміщеннях.

<b>Іспанія:</b> Королівський указ 1997 року про служби профілактики (№ 39), статті 10–16	1–10 працівників	Роботодавець може здійснювати заходи, пов'язані з БЗР, особисто, якщо: а) підприємство не виконує небезпечні роботи; б) роботодавець сам регулярно працює в робочій зоні; в) роботодавець має необхідну кваліфікацію та підготовку для виконання обов'язків, пов'язаних із БЗР.
	<25 працівників	Роботодавець може здійснювати заходи, пов'язані з БЗР, особисто, якщо виконуються вищенаведені умови й тільки в тому випадку, якщо на підприємстві одна робоча зона.
	11–250	Роботодавець повинен: а) найняти спеціаліста з БЗР або б) створити внутрішню службу або с) залучити зовнішню службу БЗР.
	250–500	Роботодавець повинен створити внутрішню службу БЗР, якщо підприємство виконує небезпечні роботи. Інший варіант — роботодавець повинен а) найняти спеціалістів із БЗР або б) залучити зовнішню службу БЗР.
	> 500	Роботодавець повинен створити внутрішню службу БЗР (і на додаток залучити зовнішню службу БЗР).
<b>Того:</b> Указ № 004/2011/ MTESS/MS про створення служб БЗР на виконання статей 175 і 178 Трудового кодексу (статті 13–17)	200–400 працівників	Один штатний атестований спеціаліст із середньою медичною освітою — фахівець із БЗР
	>400 працівників	Два штатні атестовані спеціалісти із середньою медичною освітою — фахівці з БЗР
	На кожні 250 працівників понад 400 працівників	Додатково один штатний атестований спеціаліст із середньою медичною освітою — фахівець із БЗР
	500–1000 працівників	Один штатний незалежний лікар із вищою медичною освітою — фахівець із БЗР
	>1000 працівників	Два штатні незалежні лікарі з вищою медичною освітою — фахівці з БЗР
	На кожні 500 працівників понад 1000 працівників	Додатково один штатний незалежний лікар із вищою медичною освітою — фахівець із БЗР
	Інші	<p>Підприємства з менш ніж 500 працівниками, які не мають окремої служби безпеки та здоров'я на роботі, можуть створювати спільну службу безпеки та здоров'я з урахуванням їх географічного розташування чи галузі діяльності. У цьому випадку загальна кількість працівників, охоплених цією спільною службою безпеки та здоров'я, не може перевищувати 1500 осіб.</p> <p>Підприємства, які надають житло працюючим сім'ям, зобов'язані забезпечити як мінімум одного додаткового спеціаліста із середньою медичною освітою на кожних додаткових 200 осіб.</p> <p>Залежно від ризиків, які виникають через діяльність підприємства, інспектор праці, консультуючись з інспектором праці-лікарем, може змінювати структуру служб безпеки та здоров'я на роботі. Можливо також поставити вимогу про те, щоб на підприємствах із чисельністю працівників менше 500 створювалася внутрішня служба безпеки та здоров'я.</p>

### 3.13 Обов'язок впровадити систему управління БЗР

На міжнародному рівні приділяється значна увага питанню протидії небезпекам і ризикам за допомогою систем управління БЗР. У 2001 році були розроблені *Керівні принципи МОП-БЗР* як інструмент, покликаний допомогти зацікавленим суб'єктам зрозуміти методичку, основу на системах управління на національному рівні й рівні підприємства, й ефективно застосувати її.



## Визначення

### Система управління БЗР

Система управління БЗР — це комплекс взаємозв'язаних або взаємодіючих елементів, призначений для встановлення політики та цілей БЗР і для досягнення цих цілей.

Джерело: МОП, *Керівні принципи із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі: МОП-БЗР 2001*, 2001, с. 19.

Загалом кажучи, система управління БЗР — це спланований і задокументований метод управління небезпеками та відповідними ризиками, який піддається перевірці. Ця система може бути простою чи складною; вона може бути широко задокументованою або стисло описаною; вона може бути власного розроблення або побудованою на вже розробленій моделі.

- (3) Власне системою цю систему робить добре продумане зв'язування і впорядкування процесів досягнення конкретних цілей та створення способу управління БЗР, який можна відтворити та ідентифікувати. Коригувальні дії та вдосконалення системи впливають із циклу (так званого циклу «планування-дія-перевірка-коригування») моніторингу, перевірки та перегляду реалізації системи, які є центральними елементами систематичного підходу.

Системою управління цю систему робить розподіл обов'язків, відповідальності та ресурсів на всіх рівнях — від вищого керівництва до всіх працівників — для забезпечення ухвалення рішень із питань БЗР. Вона є одним з аспектів загальної системи управління, застосовуваної в організації.

Джерело: Bryan Bottomley, *Occupational Health and Safety Management Systems: Strategic Issues Report* (National Occupational Health and Safety Commission of Australia, 1999).

Системи управління БЗР утворюють рамки для роботодавців для ефективнішого виявлення і усунення наявних на роботі небезпек, що є своєю чергою виконанням обов'язку забезпечити безпечні та здорові умови праці. Такий підхід також підтримує безперервне вдосконалення і впровадження передової практики в галузі БЗР. Головна мета системи управління БЗР на рівні підприємства полягає у визначенні заходів, які роботодавцям необхідно здійснювати для дотримання свого обов'язку забезпечити безпеку та здоров'я на роботі.

Методика використання систем управління базується на циклі «планування-дія-перевірка-коригування» (P-D-C-A, від англійського Plan-Do-Check-Act), або циклі Демінга. Цикл P-D-C-A застосовується в багатьох процесах ухвалення рішень у бізнесі й дає змогу постійно вдосконалювати управління. У контексті БЗР та згідно з Керівними принципами МОП-БЗР 2001 різні етапи циклу P-D-C-A, або циклу Демінга, включають заходи, зазначені нижче.

Таблиця 12. Цикл P-D-C-A, використовуваний в контексті системи управління БЗР



## Визначення

### Цикл P-D-C-A, використовуваний в контексті системи управління БЗР

- **Планування** включає розроблення політики підприємства з БЗР, виявлення небезпек і оцінювання ризиків у робочій зоні, планування запобіжних і захисних заходів, виділення необхідних ресурсів і забезпечення наявності необхідних навичок для реалізації політики з БЗР і плану запобіжних заходів із БЗР.
- **Дія** — це фактична реалізація політики з БЗР і плану запобіжних заходів із БЗР.
- **Перевірка** складається з проведення аудиту й оцінювання ефективності політики та плану з БЗР, включно з запобіжними й захисними заходами, які здійснено.
- **Коригування** замикає цикл, а саме аналізується досвід, набутий на попередньому етапі, визначаються необхідні вдосконалення, після чого вони впроваджуються у використовану модель управління БЗР.

Рис. 10. Керівні принципи МОП із систем управління БЗР: цикл постійного вдосконалення



Джерело: ILO, *OSH Management System: A Tool for Continual Improvement*, 2011. [МОП, Система управління БЗР: інструмент для постійного вдосконалення, 2011]

## Міжнародні трудові норми



- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)

У Рекомендації № 197, що супроводжує Конвенцію № 187, зазначено, що державам-членам МОП рекомендується сприяти застосуванню системного підходу до управління питаннями БЗР, такого як підхід, викладений у пункті 6 *Керівних принципів МОП-БЗР 2001*.

У пункті 3 *Керівних принципів МОП-БЗР 2001* зазначено, що роботодавцю слід продемонструвати сильне лідерство і прихильність щодо діяльності із БЗР в організації та належним чином організувати створення системи управління БЗР. Ця система повинна містити такі основні елементи, як політика, організація, планування та реалізація, оцінювання і дії з удосконалення.



### Приклад із практики країн 48

#### Можливі політичні варіанти створення систем управління БЗР

Політичні варіанти	Приклад із практики країн
<p><b>a.</b> Країни можуть вимагати в законодавчому порядку створення системи управління БЗР на всіх або деяких підприємствах</p>	<p><b>Аргентина:</b> <i>Постановою № 523/2007 від 13 квітня затверджено Керівні принципи МОП-БЗР 2001; Постановою № 1629/2007 затверджено правила визнання (сертифікації) реалізації систем управління БЗР (згідно з Постановою № 523/2007).</i></p> <p><b>Бахрейн:</b> <i>Наказ Міністерства 2013 року № 8 регулює БЗР в організаціях.</i></p> <p><b>Колумбія:</b> <i>Указом № 1443 від 2014 року затверджено положення про впровадження систем управління БЗР.</i></p> <p><b>Куба:</b> <i>Постанова № 39/2007 регулює загальні засади безпеки та здоров'я на роботі.</i></p> <p><b>Данія:</b> <i>згідно з Розпорядженням № 1193 від 9 жовтня 2013 року про державне свідоцтво з безпеки праці, таке свідоцтво отримується шляхом сертифікації систем управління робочим середовищем підприємств; Управлінням з умов праці Данії було видано Розпорядження № 1198 від 23 жовтня 2015 року про управління безпекою та здоров'ям на роботі та інші питання у зв'язку з видобуванням нафти й газу на шельфі (частина 7).</i></p> <p><b>Сальвадор:</b> <i>Законодавчим декретом № 254 затверджено Загальний закон про запобігання ризикам у робочих зонах.</i></p> <p><b>Індонезія:</b> <i>Закон 2003 року про робочу силу (№ 13); Постанова Уряду від 2012 року № 50 щодо застосування системи управління безпекою та здоров'ям на роботі.</i></p> <p><b>Перу:</b> <i>Закон № 29783 про безпеку та здоров'я на роботі.</i></p> <p><b>Сингапур:</b> <i>Закон про безпеку та здоров'я в робочій зоні (глава 354 А); Постанова про безпеку та здоров'я на робочих місцях (система управління безпекою та здоров'ям на роботі та аудиту) (2009 рік).</i></p> <p><b>Швеція:</b> <i>положення постанови Управління з питань умов праці про системне управління робочим середовищем, ухвалене 15 лютого 2001 року.</i></p> <p><b>Таїланд:</b> <i>Постанова Міністерства праці про встановлення стандартів адміністративного управління безпекою та здоров'ям на роботі й робочим середовищем (№ 2), В.Е. 2553 (A.D. 2010).</i></p>
<p><b>b.</b> Країни можуть впроваджувати необов'язкові для виконання керівні принципи управління БЗР на основі МОП-БЗР 2001.</p>	<p><b>Російська Федерація:</b> <i>Керівні принципи МОП-БЗР 2001 перекладено й ухвалено як рекомендований стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 — Системи управління охороною праці.</i></p>
<p><b>c.</b> Країни можуть вимагати в законодавчому порядку реалізації основних елементів системи управління БЗР, не вимагаючи дотримання конкретного формату цієї системи</p>	<p>У багатьох європейських країнах закон вимагає від підприємств впровадження основних елементів системи управління БЗР. Це, зокрема, розроблення політики чи плану підприємства з питань БЗР, наймання спеціаліста-практика з БЗР або залучення/створення служби БЗР у компаніях із певною чисельністю працівників, оцінювання ризиків, впровадження процедур безпечного виконання робіт, здійснення запобіжних і захисних заходів, інформування й навчання з питань БЗР, консультації з працівниками та періодичний розгляд результатів ужитих заходів у сфері БЗР. Ось деякі конкретні приклади:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- В Іспанії глава II Королівського указу 1997 року про служби профілактики (№ 39) вимагає від роботодавця оцінювання ризиків із викладенням його результатів у письмовій формі, розроблення плану запобіжних заходів із зазначенням етапів його виконання, а також документування й періодичного перегляду цих заходів.</li> <li>- У Великій Британії Положення про управління здоров'ям та безпекою на роботі (1999 рік) вимагає наявності різних елементів, які зазвичай присутні в системі управління БЗР, як-от оцінювання ризиків та періодичний перегляд його результатів і відповідних заходів, для забезпечення ефективного планування, організації, контролю, моніторингу та перегляду запобіжних і захисних заходів.</li> </ul>

### 3.14 Обов'язок співпрацювати в управлінні БЗР у спільно використовуваних робочих зонах



#### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 1988 року про безпеку та здоров'я на роботі в будівництві \(№ 167\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)

Цей основний принцип БЗР закріплений у статті 17 Конвенції № 155, яка говорить: «В усіх випадках, коли два чи більше підприємств одночасно здійснюють діяльність в одній робочій зоні, вони співпрацюють над застосуванням вимог цієї Конвенції».

У пункті 11 Рекомендації № 164 передбачено, що «у випадках, коли два чи більше підприємств здійснюють одночасно діяльність на одному місці роботи, вони повинні співпрацювати над застосуванням положень щодо безпеки і здоров'я на роботі та робочого середовища без обмеження відповідальності кожного з них за здоров'я та безпеку їхніх працівників. У потрібних випадках компетентний орган чи органи повинні встановлювати загальний порядок такої співпраці».

Цей обов'язок відображений також в інших міжнародних трудових нормах, як-от:

- стаття 8(1) Конвенції № 167 щодо будівельної галузі (координація через головного підрядчика або іншу особу чи орган, котрі здійснюють практичний контроль або несуть основну відповідальність за загальну діяльність на будівельному майданчику);
- стаття 12 Конвенції № 176 щодо гірничодобувної промисловості (роботодавець, відповідальний за шахту, зобов'язаний здійснювати координацію);
- стаття 6(2) Конвенції № 184 щодо сільського господарства (співпраця між двома або кількома роботодавцями або між роботодавцем і самостійно зайнятою особою).

КЕЗКР зауважив, що на практиці ця сфера конкретно регулюється в багатьох країнах і що в деяких країнах прямо передбачено розподіл відповідальності між різними роботодавцями, які діють на одному підприємстві, отже, всі роботодавці, які здійснюють діяльність у робочій зоні, несуть відповідальність у разі будь-якого порушення законодавства про БЗР.<sup>6</sup>



#### Приклад із практики країн 49

##### ЄС

#### Директива Ради 89/391/ЄЕС

##### Стаття 6(4)

... У випадку, коли декілька підприємств спільно використовують робочу зону, роботодавці повинні співпрацювати над запровадженням положень із забезпечення безпеки, охорони здоров'я та гігієни на роботі та, з урахуванням характеру таких напрямів діяльності, повинні координувати їхні дії у сферах захисту та запобігання професійним ризикам, а також інформувати про зазначені ризики один одного та своїх відповідних працівників та (або) представників працівників.

6 ILO, *General Survey*, 2009, para.175.

## 4. Обов'язки роботодавців із БЗР щодо конкретних ризиків або галузей

Викладені вище обов'язки мають загальний характер і повинні поширюватися на роботодавця або головного суб'єкта в усіх видах економічної діяльності та всіх галузях. Проте, з огляду на різну складність різних галузей економічної діяльності та різний характер широкого спектра небезпек, необхідно мати спеціальні закони й нормативні акти для конкретних галузей та ризиків, які б ураховували всі особливості, що можуть виникати. Галузі економіки підвищеної небезпеки включають (і не тільки) гірничодобувну промисловість, будівництво, сільське господарство, порти, суднобудування й демонтаж суден, видобування нафти й газу. Небезпечні фактори можна класифікувати за такими широкими категоріями: ризики для безпеки, фізичні, біологічні, хімічні, ергономічні та психосоціальні ризики.

Країнам, що бажають дотримуватися МТН із БЗР, слід розробляти комплексну законодавчу базу з БЗР, яка включає правові акти щодо конкретних небезпек і галузей із підвищеним ризиком. Проте надання настанов щодо методів розроблення законів і нормативних актів щодо конкретних ризиків і галузей виходить за рамки змісту цього посібника.

Таблиця 12. Цикл P-D-C-A, використовуваний в контексті системи управління БЗР



Міжнародні трудові норми				
Перелік міжнародних трудових норм із БЗР				
	Загальні	Щодо конкретних небезпек		Щодо конкретних галузей/секторів
Конвенції та протоколи	K155-БЗР P2002-Протокол до K155 K161-Служби здоров'я на роботі K187-Основи, що сприяють БЗР	K115-Захист від радіації	K139-Професійні ракові захворювання K148-Робоче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація) K162-Азбест K170-Хімічні речовини K174-Запобігання великим промисловим аваріям K190-Конвенція про насильство та домагання	K120-Гігієна в торгівлі та установах K167-Безпека та здоров'я на роботі в будівництві K176-Безпека та здоров'я на роботі в шахтах K184-Безпека та здоров'я на роботі в сільському господарстві
Рекомендації	R97-Охорона здоров'я працівників R102-Побутове обслуговування R164-БЗР R171-Служби здоров'я на роботі R194-Перелік професійних захворювань R197-Основи, що сприяють БЗР	R114-Захист від радіації	R147-Професійні ракові захворювання R156-Робоче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація) R172-Азбест R177-Хімічні речовини R181-Запобігання великим промисловим аваріям R206-Рекомендація про насильство та домагання	R120-Гігієна в торгівлі та установах R175-Безпека та здоров'я на роботі в будівництві R183-Безпека та здоров'я на роботі в шахтах R192-Безпека та здоров'я на роботі в сільському господарстві

*Примітка: питання БЗР розглядаються в більш ніж 40 міжнародних трудових нормах. Для того, щоби представити їх у форматі, зручному для читача, у таблиці вони поділені на групи: (а) загальні; (б) щодо конкретних небезпек; (в) щодо конкретних галузей.*

Конвенція № 155, яка є всеохопною загальною конвенцією, вимагає від роботодавців уживати належні заходи з тим, щоб забезпечити відсутність загрози здоров'ю працівників із боку хімічних, фізичних та біологічних речовин і агентів, які перебувають під їхнім контролем. Крім цього, Рекомендація № 164 вимагає вжиття належних заходів для всіх галузей економічної діяльності та різних видів робіт. У міжнародних трудових нормах із БЗР щодо конкретних небезпек установлено вимоги щодо **хімічних та фізичних агентів**, а в міжнародних трудових нормах із БЗР щодо конкретних галузей — вимоги щодо **будівництва, шахт, сільського господарства, торгівлі та установ**. Найостаннішою за часом міжнародною трудовою нормою є норма щодо **насильства та домагань** у сфері праці.



## Перелік зводів практичних правил МОП із БЗР

МОП випустила понад 40 зводів практичних правил із БЗР. У них викладено практичні настанови для державних установ, роботодавців, працівників, підприємств і органів (таких як комітети підприємств із безпеки). Ці зводи також можуть бути корисними для розробників політики та законів у процесі підготовки національних законів, нормативних актів або керівних принципів.

Для того, щоби перелік найостанніших за часом зводів практичних правил був представлений у форматі, зручному для читача, нижче в таблиці зводи практичних правил, ухвалені з 1990-х років, поділені на три групи: (а) загальні; (б) щодо конкретних галузей/секторів; (в) щодо конкретних небезпек. Цей перелік не є вичерпним.



### Міжнародні трудові норми

#### Загальні

- Врахування інвалідності в робочій зоні, 2002
- Керівні принципи МОП-БЗР 2001
- Запобігання великим промисловим аваріям, 1991
- Захист персональних даних працівників, 1997
- Реєстрація нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них, 1996
- Безпека, охорона здоров'я та умови праці у випадку передачі технологій країнам, що розвиваються, 1988

Щодо конкретних небезпек	Щодо конкретних галузей/секторів
<b>Біологічні небезпеки</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ВІЛ/СНІД і сфера праці, 2001</li> </ul>	<b>Сільське та лісове господарство</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека та охорона здоров'я в сільському господарстві, 2011</li> <li>- Безпека та охорона здоров'я в лісовому господарстві, 1998</li> </ul>
<b>Хімічні небезпеки</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека під час використання синтетичних скловидних волокон як ізоляційного матеріалу (скловати, мінеральної вати, шлакової вати), 2001</li> <li>- Безпека під час використання хімічних речовин на роботі, 1993</li> <li>- Безпека під час використання азбесту, 1984</li> </ul>	<b>Будівництво</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека та охорона здоров'я в будівництві, 1992</li> </ul>
<b>Фізичні небезпеки</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека й охорона здоров'я під час використання машин, 2013</li> <li>- Зовнішні фактори на робочому місці, 2001</li> </ul>	<b>Гірничодобувна промисловість</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека та охорона здоров'я під час роботи у відкритих розробках, 2018</li> <li>- Безпека та гігієна праці під час розробки вугільних родовищ підземним способом, 2006</li> </ul>
<b>Психосоціальні небезпеки</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Вирішення проблем, пов'язаних з алкоголем і наркотиками на роботі, 1996</li> </ul>	<b>Обробна промисловість</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека та охорона здоров'я під час суднобудування й ремонту суден, 2019</li> <li>- Звід практичних правил безпеки та охорони здоров'я під час демонтажу суден: керівні принципи для азіатських країн і Туреччини, 2004</li> </ul>
	<b>Порти та морський транспорт</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Безпека та охорона здоров'я в портах, 2016</li> <li>- Керівні принципи реалізації положень Конвенції 2006 року про працю в морському судноплаванні (КПМС 2006), які стосуються безпеки та здоров'я на роботі</li> <li>- Безпека в портах, 2004</li> <li>- Запобігання нещасним випадкам на борту суден у морі та портах, 1996</li> </ul>
	<b>Сфера послуг</b> <p>Насильство на робочому місці у сфері послуг і заходи з боротьби з цим явищем, 2003</p>
	<b>Інші галузі/сектори</b> <p>Безпека та охорона здоров'я в чорній металургії, 2005 Безпека та охорона здоров'я в кольоровій металургії, 2001</p>



## 5. Обов'язки з БЗР осіб, які розробляють, виготовляють, імпортують або постачають речовини, механізми та обладнання для використання в робочих зонах

На кожному місці виконання робіт присутні різні види механізмів, обладнання й речовин, які закупаються роботодавцями, котрі не залучені до процесу виробництва. Оскільки ці механізми, обладнання й речовини потенційно можуть становити небезпеку, роботодавцям важливо бути впевненими в тому, що всі механізми, обладнання й речовини, які потрапляють на їхнє підприємство, є безпечними для користувачів. Через потенційні ризики, які вони можуть створити в робочій зоні, виробники, імпортери, надавачі та постачальники механізмів, обладнання й речовин мають вважатися в законодавстві про БЗР носіями обов'язків.

У цьому розділі розглядаються правові норми, які можуть бути ухвалені щодо:

- (a) механізмів і обладнання;
- (b) небезпечних речовин.



### Міжнародні трудові норми

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

У статті 12 Конвенції № 155 установлено, що необхідно вживати заходів згідно з національним законодавством і практикою аби забезпечити, щоб особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання:

- (a) пересвідчувалися, наскільки це є практично здійсненним, що механізми, обладнання або речовини не зумовлюють загроз безпеці й здоров'ю тих, хто користується ними правильно;
- (b) подавали інформацію щодо правильного монтажу й використання механізмів та обладнання, правильного використання речовин та інформацію про небезпеки, пов'язані з механізмами й обладнанням, а також про шкідливі властивості хімічних речовин та фізичних і біологічних агентів або продуктів, а також інструкції щодо того, як необхідно уникати відомих небезпек;
- (c) (проводили дослідження і вивчення чи в будь-який інший спосіб стежили за розвитком науково-технічних знань, необхідних для виконання положень пунктів (a) і (b) цієї статті.

#### а. Механізми та обладнання

Для того, щоб забезпечити регулювання безпечності механізмів і обладнання, національні закони про БЗР часто передбачають загальний обов'язок розробників, виробників, імпортерів або постачальників забезпечувати безпечність механізмів і обладнання, які вони розробляють, виготовляють або постачають. Законодавством можуть бути передбачені й інші обов'язки, наприклад:

- ужиття конкретних технічних заходів;
- проведення випробувань і перевірок на безпечність;
- установлення захисних пристроїв;
- прикріплення табличок і знаків безпеки;
- надання інструкцій з експлуатації з інформацією про безпеку;
- видача свідоцтв або декларацій про безпечність.



### Міжнародні трудові норми

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

З огляду на принцип пріоритетності усунення небезпек у їхньому джерелі, пункт 3(d) Рекомендації заохочує вжиття заходів, зокрема, щодо розроблення, конструювання, використання, обслуговування, випробування й перевірки механізмів та обладнання, які можуть становити небезпеку, і, у разі потреби, їхнього схвалення та передачі.



### Приклад із практики країн 50

#### ЄС

Стаття 5 Директиви 2006/42/ЄС про машини передбачає широкий спектр вимог до виробників машин і механізмів. Це, зокрема, забезпечення відповідності вимогам з охорони здоров'я та безпеки, встановленим у Додатку I до Директиви; забезпечення наявності технічної документації; надання необхідної інформації та інструкцій; здійснення необхідних процедур оцінювання відповідності положенням Директиви та Декларації Європейської Комісії; забезпечення маркування CE (яке означає відповідність вимогам ЄС щодо безпеки, охорони здоров'я й захисту навколишнього середовища).

#### Індія

Законом 1983 року про небезпечні механізми (регулювання) передбачено, що виробники, розробники та продавці небезпечних механізмів зобов'язані забезпечити відповідність цих механізмів галузевим стандартам. Крім того, вони повинні встановлювати на механізми захисні пристрої; прикріпляти до них чіткі та зрозумілі покажчики, зокрема позначення точок, за якими слід уникати контакту людини з механізмом; маркувати механізми відповідними знаками і табличками з даними про виробника і вимогами щодо живлення; надавати посібники з загальними інструкціями з експлуатації; надавати покупцеві механізму декларацію з засвідченням того, що механізм відповідає вимогам законодавства.

#### Філіппіни

Стандарти безпеки та здоров'я (1989 рік) вимагають, щоби виробники, продавці та орендодавці механізмів, деталей механізмів та іншого робочого обладнання «забезпечували наявність на кожному наданому, проданому або зданому ними в оренду виробі всіх необхідних захисних пристроїв». Правило 1200 містить дуже детальний виклад вимог до наявності та демонтажу захисних пристроїв, наповнювачів, зазорів над підлогою, блокувальних пристроїв, дерев'яних огорож, захисної огорожі механізмів у місцях експлуатації, захисту трансмісійних механізмів, регуляторів, хомутів і муфт, ключів і запобіжних гвинтів, контрштоків, валів, ремінних приводів і шківів, конвеєрів, зубчастих передач і ланцюгових коліс, пристроїв пуску й зупинки тощо.

## в. Небезпечні речовини

У багатьох країнах установлено вимогу щодо надання особами, які виготовляють, імпортують або постачають речовини, відповідної інформації, наприклад шляхом належного маркування й надання паспортів безпечності на небезпечні або шкідливі хімічні та інші речовини. Це особливо важливо у великих виробничо-збутових ланцюгах, де виробник не має каналів прямого зв'язку з особою, яка використовує хімічні та інші речовини в робочій зоні.



### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1977 року щодо робочого середовища \(забруднення повітря, шум та вібрація\) \(№ 156\)](#)
- [Конвенція 1990 року про хімічні речовини \(№ 170\)](#)

Пункт 7 Рекомендації № 156 говорить: «Компетентний орган влади повинен визначати речовини, на виробництво, випуск або використання яких на робочих місцях має видаватися спеціальний дозвіл або які повинні заборонятися, причому спеціальний дозвіл має передбачати дотримання ти чи інших запобіжних заходів або заходів захисту».

Стаття 9 Конвенції № 170 накладає на постачальників хімічних речовин, чи то виробників, імпортерів або оптовиків, обов'язок забезпечити, щоб: а) такі хімічні речовини були класифіковані на основі знання їхніх властивостей і пошуку наявної інформації або їм було дано оцінку за результатами пошуку наявної інформації щодо їхніх властивостей, щоб визначити, чи є вони небезпечними хімічними речовинами; б) такі хімічні речовини маркувалися у такий спосіб, щоб зазначались їхні основні ознаки; с) небезпечні хімічні речовини були промарковані; д) карти даних із безпечності хімічних речовин готувалися, передавалися роботодавцям і переглядалися у випадку появи нової актуальної інформації щодо безпеки та здоров'я.

Аналогічні обов'язки покладаються на виробників, імпортерів, експортерів і постачальників хімічних і небезпечних речовин для збереження здоров'я людини та навколишнього середовища ще низкою міжнародних конвенцій, зокрема Стокгольмською конвенцією, Роттердамською конвенцією, Базельською конвенцією, Мінаматською конвенцією, Віденською конвенцією й Монреальським протоколом.

Узгоджена на глобальному рівні система класифікації та маркування хімічних речовин (УГС), погоджена під егідою Організації Об'єднаних Націй, — це класифікація хімічних речовин за видами небезпек, яка використовує узгоджені елементи позначення небезпек, зокрема етикетки та паспорти безпечності. Її мета — забезпечити, щоб надавалася інформація про фізичні небезпеки і токсичність хімічних речовин для посилення захисту здоров'я людини та навколишнього середовища під час обробки, транспортування і використання цих речовин. УГС також утворює основу для гармонізації норм і правил щодо хімічних речовин на національному, регіональному й міжнародному рівнях, що є важливим також для спрощення процедур торгівлі.

Нижчезгадані директиви ЄС є корисними прикладами всеохопного законодавства, в якому встановлено нормативні вимоги щодо запобігання використанню певних небезпечних речовин працівниками й захисту безпеки та здоров'я працівників, які піддаються дії небезпечних речовин і сполук.



### Приклад із практики країн 51

#### ЄС

##### **Директива 2011/65/ЄС щодо обмеження використання певних небезпечних речовин в електричному і електронному обладнанні (ЕЕО) (Директива RoHS)**

У цій директиві встановлено норми, що обмежують використання небезпечних речовин у ЕЕО, щоб сприяти захисту здоров'я людини та навколишнього середовища, включно з екологічно безпечною регенерацією та утилізацією відходів. З цією метою директива покладає низку обов'язків на виробників, імпортерів і дистриб'юторів під час випуску ЕЕО на ринок, деякі з яких висвітлено нижче.

- Стаття 7. Виробники гарантують, що ЕЕО було спроектовано і виготовлено відповідно до вимог, установлених у директиві (наприклад, без використання небезпечних заборонених речовин), розробляють необхідну технічну документацію і здійснюють внутрішній контроль виробництва.
- Стаття 9. До випуску ЕЕО на ринок імпортери гарантують, що виробником проведено належне оцінювання відповідності, що виробник розробив технічну документацію, а ЕЕО має маркування CE й супроводжується необхідною документацією.
- Стаття 10. Дистриб'ютори перевіряють наявність маркування CE і необхідної документації мовою, зрозумілою для споживачів та інших кінцевих користувачів у державі-члені ЄС, на ринок якої необхідно випустити ЕЕО.

##### **Регламент (ЄС) № 1907/2006 про реєстрацію, оцінювання, авторизацію й обмеження хімічних речовин та препаратів (Регламент REACH)**

Цей регламент є нормативним прикладом вимог щодо своєчасного надання інформації про хімічні речовини в масштабах усього виробничо-збутового ланцюга. Регламент покладає на всі компанії у виробничо-збутовому ланцюгу обов'язок обмінюватися інформацією про безпечне використання хімічних речовин і сполук. Зокрема, ним установлені такі обов'язки:

- обов'язок надавати паспорти безпечності та відповідні вимоги у виробничо-збутовому ланцюгу (ст. 31);
- обов'язок передавати подальшим учасникам виробничо-збутового ланцюга інформацію про речовини та суміші, для яких паспорти безпечності не потрібні (ст. 32);

- обов'язок передавати інформацію про речовини в складі виробів (ст. 33);
- обов'язок передавати інформацію про речовини і суміші попереднім учасникам виробничо-збутового ланцюга (ст. 34);
- обов'язок забезпечити доступ працівників до інформації (ст. 35);
- обов'язок зберігати інформацію (ст. 36);
- обов'язок проміжних користувачів оцінювати хімічну безпеку та визначати, застосувати й рекомендувати заходи зі зменшення ризиків (ст. 37);
- обов'язок проміжних користувачів передавати інформацію (ст. 38).

## 6. Обов'язки працівників із БЗР

Крім різних прав, висвітлених у цьому розділі посібника, працівники несуть низку обов'язків із БЗР, які слід відобразити в законодавстві про БЗР. Проте, встановлюючи в законодавстві обов'язки працівників, законодавцю слід водночас передбачити обов'язок роботодавця забезпечити необхідну підготовку працівників із питань БЗР, що дасть їм змогу виконувати покладені на них обов'язки з БЗР.

КЕЗКР указав, що стаття 19(d) Конвенції № 155 (яка вимагає забезпечення працівникам та їхнім представникам на підприємстві належної підготовки в галузі БЗР) підкреслює важливість підготовки з питань БЗР для забезпечення наявності в працівників та їхніх представників знань і навичок, потрібних для ефективної співпраці з роботодавцем для виконання вимог із БЗР у робочій зоні й для реалізації потрібних запобіжних і захисних заходів.<sup>7</sup>

### 6.1 Обов'язок уживати розумних заходів для захисту власної безпеки та здоров'я і безпеки та здоров'я інших осіб

#### Міжнародні трудові норми



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

У пункті 16 Рекомендації № 164 встановлено, що заходи, які здійснюються на підприємстві (описані в статті 19 Конвенції № 155), покликані забезпечити, щоби працівники «виявляли розумне піклування про свою власну безпеку та безпеку інших осіб, які можуть бути піддані небезпеці внаслідок їхньої діяльності або бездіяльності під час роботи».

Цей обов'язок орієнтований на результат, тобто це широкий обов'язок, який має забезпечити безпеку та здоров'я працівників на роботі й не приписує кроків, які слід здійснити для досягнення цієї мети.

<sup>7</sup> ILO, *General Survey*, 2009, para.201.



### Приклад із практики країн 52

#### Ангола

*Указ 1994 року про безпеку, гігієну і здоров'я на роботі (№ 31), стаття 3(1)*

Кожний працівник має дбати про власні здоров'я й безпеку та про здоров'я й безпеку інших осіб, на яких можуть вплинути його дії чи бездіяльність під час виконання його обов'язків.

#### Союз Коморських Островів

*Закон 2012 року № 12, яким скасовано, змінено й доповнено окремі положення Закону № 84-108/PR про затвердження Трудового кодексу, стаття 154.*

Відповідно до інструкцій, наданих роботодавцем або безпосереднім керівником, та згідно з отриманою підготовкою й наявними здібностями працівники захищають власне здоров'я й безпеку, а також здоров'я й безпеку інших працівників або осіб, на яких впливають їхні дії чи недбалість на роботі. Це положення не стосується основної відповідальності роботодавців або керівників.

Нижче наведено аналіз інших обов'язків працівників, який охоплює деякі заходи або дії, які працівники можуть уживати для захисту своєї безпеки та здоров'я і безпеки та здоров'я інших осіб.

## 6.2 Обов'язок дотримуватися інструкцій щодо БЗР

Дії або бездіяльність працівника можуть сприяти як запобіганню ризиків, так і їх виникненню, отже важливо, щоби працівник дотримувався правил та інструкцій щодо БЗР, установлених у робочій зоні.



### 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 пункті 16(b) Рекомендації № 164 передбачено, що заходи, які здійснюються на підприємстві (описані в статті 19 Конвенції № 155), покликані забезпечити, щоби працівники «дотримувалися інструкцій, наданих для забезпечення їхньої власної безпеки і здоров'я та безпеки і здоров'я інших осіб, а також процедур щодо безпеки та здоров'я».



### Приклад із практики країн 53

#### Камерун

*Наказ № 39/МТРС/ІМТ про запровадження загальних заходів щодо гігієни та безпеки на робочих місцях (1984 рік), стаття 7*

Кожний працівник суворо додержується положень законодавчих і нормативних актів із гігієни та безпеки на роботі, а також інструкцій роботодавця і процедурних норм, зокрема тих, що стосуються виконання робіт, використання й технічного обслуговування матеріалів, двигунів, механізмів та установок і використання ЗІЗ, виданих працівникам.

#### Португалія

*Закон про правовий режим заохочення безпеки та здоров'я на роботі (№ 102/2009), стаття 17*

Працівники зобов'язані виконувати вимоги безпеки та охорони здоров'я на роботі, встановлені правовими нормами та колективними договорами, а також дотримуватися конкретних інструкцій, наданих роботодавцем.

## 6.3 Обов'язок правильно користуватися пристроями безпеки та засобами захисту



### Міжнародні трудові норми

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

Пунктом 16(с) Рекомендації № 164 передбачено, що заходи, які здійснюються на підприємстві (описані в статті 19 Конвенції № 155), покликані забезпечити, щоби працівники «правильно користувалися пристроями безпеки та засобами захисту й не виводили їх із ладу».



### Приклад із практики країн 54

#### Бенін

*Трудовий кодекс № 98-004, 1998 рік, стаття 185*

Працівники належним чином використовують пристрої безпеки та захисту й утримуються від їх демонтажу або внесення до них змін без дозволу роботодавця.

#### Греція

*Закон 2010 року № 3850 про ратифікацію Кодексу законів про безпеку та здоров'я на роботі, стаття 49*

Працівники правильно користуються механізмами, приладами, інструментом, небезпечними речовинами, транспортом та іншими засобами; правильно користуються засобами індивідуального захисту, наданими в їхнє розпорядження, і після використання повертають їх на місце; утримуються від вимкнення, деактивації, змінення або самовільного переміщення запобіжних пристроїв механізмів, інструментів, приладів, установок і будівель та правильно використовують усі ці запобіжні пристрої.

Працівники повинні також повідомляти роботодавця про зникнення або відсутність будь-яких пристроїв безпеки або засобів захисту, а також про всі поломки чи дефекти, з тим, щоб роботодавець міг негайно вжити заходів для організації ремонту або заміни цих пристроїв та засобів.



### Приклад із практики країн 55

#### Гайана

*Закон 1997 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 32), стаття 49(1)(с)*

Працівник повідомляє роботодавця чи безпосереднього начальника про відсутність або несправність обладнання чи захисного засобу й одягу, про яке відомо працівнику і яке може загрожувати йому або іншому працівнику.

#### Маврикій

*Закон 2005 року про безпеку та здоров'я на роботі, розділ 14(1)(d)*

Кожний працівник, перебуваючи на роботі, негайно повідомляє свого роботодавця про втрату або поломку чи дефект виданого йому засобу захисту або захисного одягу.

Серед інших доречних обов'язків, які країни можуть побажати включити до свого законодавства про БЗР, є, наприклад, обов'язок повернути пристрої безпеки негайно після того, як зникла потреба в демонтажі цих пристроїв (наприклад, для ремонту). Крім того, з огляду на логічні міркування, слід заборонити експлуатацію механізмів у робочих цілях доти, поки на них не встановлені або не замінені пристрої безпеки — там, де вони були встановлені спочатку, — і поки несправний механізм не буде відремонтовано або замінено справним.



### Приклад із практики країн 56

#### Данія

*Закон 2010 року про робоче середовище (№ 1072), розділ 28(3)*

Будь-яка особа, яка має тимчасово демонтувати пристрій безпеки для виконання роботи, наприклад, для ремонту чи встановлення, забезпечує негайну заміну такого пристрою після виконання роботи або вжиття рівною мірою безпечного захисного заходу.

## 6.4 Обов'язок співпрацювати з роботодавцем



### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1985 року щодо служб здоров'я на роботі \(№ 171\)](#)

У статті 19 Конвенції № 155 установлено, що «на рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких:

- (а) працівники під час виконання своєї роботи сприяють виконанню їхнім роботодавцем покладених на нього обов'язків;
- (б) представники працівників на підприємстві співпрацюють з роботодавцем у галузі безпеки та здоров'я на роботі.

Працівники повинні також співпрацювати з організаціями й особами, які надають послуги з охорони здоров'я на роботі, для виконання їхніх обов'язків за пунктом 44(2) Рекомендації № 171.



### Приклад із практики країн 57

#### Барбадос

*Закон 2005 року про безпеку та здоров'я на роботі, розділ 9(1)(b)*

Кожний працівник зобов'язаний щодо будь-якого обов'язку або вимоги, накладених на його роботодавця або на будь-яку іншу особу згідно з відповідними законодавчими положеннями, співпрацювати з роботодавцем, коли це необхідно, для забезпечення виконання цього обов'язку чи дотримання цієї вимоги.

#### Малайзія

*Закон 1994 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 514), розділ 24(1)(b)*

Кожний працівник зобов'язаний співпрацювати під час виконання трудових обов'язків із роботодавцем або іншою особою, відповідальною за виконання обов'язку чи вимоги, накладених на роботодавця або на цю особу цим Законом або будь-яким нормативним актом, ухваленим на його виконання.

## 6.5 Обов'язок повідомляти про ситуацію, яка, на думку працівника, може становити небезпеку



### Міжнародні трудові норми

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



У пункті 16(d) Рекомендації № 164 передбачено, що заходи, які здійснюються на підприємстві (описані в статті 19(f) Конвенції № 155), покликані забезпечити, щоби працівники «негайно повідомляли свого безпосереднього начальника про будь-яку ситуацію, яка, на їхню думку, може становити небезпеку і яку вони не можуть самі усунути».



### Приклад із практики країн 58

#### Південно-Африканська Республіка

*Закон 1993 року про здоров'я та безпеку на роботі (№ 85), розділ 14(d)*

Кожний працівник під час виконання трудових обов'язків зобов'язаний у разі виникнення ситуації, яка є небезпечною чи шкідливою для здоров'я, якомога скоріше повідомити про таку ситуацію свого роботодавця або представника з питань безпеки та здоров'я на підприємстві або у його підрозділі, залежно від обставин, який своєю чергою інформує роботодавця.

## 6.6 Обов'язок повідомляти про нещасний випадок, ушкодження здоров'я та небезпечну подію



### Міжнародні трудові норми

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

У пункті 16(e) Рекомендації № 164 передбачено, що заходи, які здійснюються на підприємстві (описані в статті 19 Конвенції № 155), покликані забезпечити, щоби працівники «повідомляли про будь-який нещасний випадок або випадок ушкодження здоров'я, що виник під час роботи чи у зв'язку з нею».



### Приклад із практики країн 59

#### Нікарагуа

*Загальний закон 2007 року про гігієну і безпеку на роботі (№ 618), стаття 32(б)*

Працівники інформують свого керівника про всі нещасні випадки і травми, спричинені роботою або пов'язані з нею, та надають необхідну інформацію на вимогу інспекторів із гігієни та безпеки праці.

#### Південно-Африканська Республіка

*Закон 1993 року про здоров'я та безпеку на роботі (№ 85), розділ 14*

Кожний працівник під час виконання трудових обов'язків (...)

(d) зобов'язаний у разі виникнення ситуації, яка є небезпечною чи шкідливою для здоров'я, якомога скоріше повідомити про таку ситуацію свого роботодавця або представника з питань безпеки та здоров'я на підприємстві або в його підрозділі, залежно від обставин, який повідомляє про неї роботодавця;

(e) якщо з ним трапилася будь-яка подія, яка може вплинути на його здоров'я або через яку він отримав травму, зобов'язаний повідомити про таку подію свого роботодавця або будь-яку особу, уповноважену роботодавцем, або своєму представнику з питань здоров'я та безпеки якомога скоріше, але не пізніше закінчення робочої зміни, під час якої трапилася ця подія, якщо за наявних обставин повідомити про цю подію було можливо; в іншому разі він повідомляє про вищезгадану подію за першої зручної нагоди після цього.

#### Норвегія

*Закон 2005 року про робоче середовище (№ 62), розділи 2–3(2)(e)*

Працівники повідомляють роботодавця у випадку, якщо працівник отримав травму на роботі або захворювання, яке, на його переконання, є наслідком роботи або умов у робочому приміщенні.

## 6.7 Обов'язки з БЗР працівників, які виконують управлінські функції або обіймають певну керівну посаду

Закон або роботодавець може покласти обов'язки щодо БЗР на керівників нижчої ланки, керівників середньої ланки та вищих посадових осіб. У таких випадках у законах про БЗР можна прописати, що роботодавець не може передавати або делегувати свою загальну відповідальність за БЗР (див. вище підрозділ 2, у якому розповідається про загальний і головний обов'язок роботодавця з БЗР).

Важливо надати стисле визначення терміна «керівник нижчої ланки» або будь-якої аналогічної управлінської посади, щоб уникнути невизначеності. Це можна зробити в окремій статті чи окремому розділі закону (наприклад, у розділі «Терміни та визначення»). Можна також включити це визначення у відповідний розділ, у якому встановлюються вищезгадані обов'язки.



### Приклад із практики країн 60

#### Данія

*Закон про робоче середовище (№ 1072), розділ 26*

Керівник нижчої ланки сприяє забезпеченню безпечних і здорових умов праці у межах напряму діяльності, за який він відповідає. У цьому зв'язку він перевіряє ефективність заходів, ужитих для покращення стану охорони здоров'я та безпеки. Якщо керівнику нижчої ланки стає відомо про помилки чи недоліки, які можуть спричинити ризик нещасних випадків або захворювань, він здійснює заходи для запобігання такій загрозі. Якщо цей ризик неможливо негайно відвернути цими заходами, він невідкладно інформує роботодавця. Термін «керівник нижчої ланки» визначений у розділі 24 як «особа, робота якої полягає виключно або переважно в управлінні або нагляді від імені роботодавця за роботою підприємства чи будь-якої його частини».

#### Замбія

*Закон 2010 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 36), розділ 19(1)*

Особа, яка здійснює управління або контроль за (а) робочою зоною або шляхами входу до робочої зони чи виходу з неї або (б) будь-яким устаткуванням чи речовиною в робочій зоні, вживає таких заходів, які є доцільними для вжиття особою на такій посаді, для того, щоб забезпечити, наскільки це є практично здійсненним, щоб робоча зона або шляхи входу до неї чи виходу з неї були доступні для використання особами, які користуються цією робочою зоною, а будь-яке устаткування або речовини, що знаходяться в цій робочій зоні, надані для використання в ній, були безпечними й не створювали ризиків для здоров'я чи безпеки осіб, які ними користуються.

## 6.8 Заборони для працівників

Законом про БЗР може бути також передбачено обов'язок працівників утримуватися від певних дій. Зокрема, такий закон може прямо забороняти працівникам здійснювати дії, які можуть бути небезпечними і становити загрозу безпеці та здоров'ю працівників й інших осіб, що перебувають у робочій зоні. Заборонні положення можуть бути орієнтовані на результат, тобто вони можуть забороняти працівникам робити будь-що, що може поставити під загрозу їхню безпеку та здоров'я. Вони можуть також мати характер припису, тобто описувати конкретні дії, які працівникам заборонено здійснювати. Такі дії можуть включати:

- втручання в роботу механізмів, інструментів, пристроїв, матеріалів, приладдя, засобів і будівель (включно з їхніми пристроями безпеки), використання їх не за призначенням, їх пошкодження, блокування, деактивація, внесення до них змін або свавільне їх переміщення;
- змінення, видалення, знищення або вилучення оголошень або інструкцій, розміщених у робочій зоні та в системах аварійної сигналізації, встановлених у робочих зонах;
- перешкоджання застосуванню заходів з охорони здоров'я та безпеки, приписаних для виконання в робочій зоні;
- паління в робочій зоні (особливо в місцях зберігання легкозаймистих матеріалів, використання хімічних речовин тощо);
- вживання алкогольних напоїв, психотропних препаратів (не призначених за медичними показаннями) або інших п'яних речовин.



### Приклад із практики країн 61

#### Гватемала

*Загальний регламент щодо гігієни та безпеки на роботі, стаття 9*

Працівникам забороняється:

- перешкоджати додержанню заходів безпеки в трудовій діяльності та робочих процесах;
- пошкоджувати чи знищувати захисні та запобіжні пристрої механізмів і установок або вилучати їх із місця встановлення;
- пошкоджувати чи знищувати ЗІЗ або безпідставно відмовлятися від їх використання;
- пошкоджувати, знищувати або видаляти попередження про небезпечні або шкідливі умови;
- грати в ігри (...) які загрожують життю, здоров'ю чи безпеці їх самих або їхніх колег;
- змазувати, чистити або ремонтувати машини, що рухаються, якщо це не є вкрай необхідним і якщо не дотримані всі запобіжні заходи, зазначені особою, яка відповідає за ці машини;
- з'являтися на роботі в стані наркотичного чи алкогольного сп'яніння.

## 7. Права працівників із БЗР

### 7.1 Загальне право на безпечні та здорові умови праці

Право працівників на безпечні та здорові умови праці може бути закріплене в законі про БЗР, у Трудовому кодексі й навіть у Конституції<sup>8</sup>.



### Приклад із практики країн 61bis

#### Мозамбік

*Конституція 2004 року, стаття 85(2)*

Працівник має право на захист, безпеку і гігієну на роботі.

#### Гана

*Закон про працю 2003 року (№ 651), стаття 10*

Права працівника включають право на роботу в задовільних, безпечних і здорових умовах.

#### Іспанія

*Закон про запобігання професійним ризикам (№ 31 від 8 листопада 1995 року), стаття 14*

Працівники мають право на ефективний захист у питаннях БЗР.

### 7.2 Конкретні права, що стосуються БЗР

Крім установлення права працівників на безпечні та здорові умови праці загалом, можна також сформулювати конкретні права працівників щодо БЗР



#### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)

<sup>8</sup> Це право неявно передбачено обов'язком роботодавця забезпечити безпечні та здорові умови праці.

Різні конкретні права працівників щодо БЗР прямо визначені в Конвенціях №№ 176 і 184.

Статтею 13(1) Конвенції № 176 передбачено: «Відповідно до національних нормативно-правових актів, зазначених у статті 4, працівники мають такі права:

- (a) повідомляти про нещасні випадки, аварійні ситуації та небезпеки роботодавцю та компетентному органу;
- (b) у випадках, коли є причина для занепокоєння щодо безпеки та здоров'я на роботі, вимагати й добиватися проведення перевірок та розслідувань роботодавцем та компетентним органом;
- (c) знати про небезпеки на робочому місці, які можуть загрожувати їхній безпеці або здоров'ю, та бути поінформованими про них;
- (d) отримувати наявну в роботодавця чи компетентного органу інформацію щодо їхньої безпеки та здоров'я на роботі;
- (e) залишати будь-яке місце в шахті в разі виникнення таких обставин, які з обґрунтованих причин сприймаються як такі, що становлять серйозну загрозу їхній безпеці або здоров'ю;
- (f) колективно обирати представників з питань безпеки та гігієни праці».

Стаття 13(3) вимагає, щоби процедури здійснення цих прав визначалися:

- (a) національними нормативно-правовими актами;
- (b) шляхом проведення консультацій між роботодавцями та працівниками і їхніми представниками.

У статті 13(4) передбачено, що національні нормативно-правові акти забезпечують здійснення прав без дискримінації або санкцій.

Стаття 8(1) Конвенції № 184 говорить: «Працівники сільського господарства мають право:

- (a) отримувати інформацію й консультації з питань безпеки та здоров'я на роботі, у тому числі щодо ризиків, пов'язаних із новими технологіями;
- (b) брати участь у вжитті та перегляді заходів із безпеки та здоров'я на роботі й обирати згідно з національним законодавством і практикою представників із безпеки та здоров'я й представників до комітетів із питань безпеки та здоров'я на роботі;
- (c) уникати небезпеки, пов'язаної з їхньою роботою, коли в них є досить вагомі підстави вважати, що є неминуча й серйозна загроза для їхньої безпеки та здоров'я, про що вони негайно інформують свого керівника. Такими діями вони не ставлять себе в будь-які несприятливі умови».

Статтею 8(3) передбачено також, що порядок використання прав і виконання обов'язків, установлених цією конвенцією, визначається національними нормативно-правовими актами, компетентним органом, колективними договорами чи іншими відповідними засобами.

Деякі країни обрали підхід, аналогічний прийнятому в Конвенціях №№ 176 і 184, та визначили конкретні права працівників у своїх законах про БЗР.



### Приклад із практики країн 61<sup>ter</sup>

#### Китай

Закон Китайської Народної Республіки про профілактику й контроль професійних захворювань (Наказ Президента № 60)

#### Стаття 36

Відповідно до права на охорону здоров'я на роботі працівники користуються такими правами:

- здобувати освіту і професійну підготовку в галузі здоров'я на роботі;
- отримувати послуги з профілактики та контролю професійних захворювань, зокрема проходити медичні огляди, діагностику, лікування і реабілітацію;
- отримувати інформацію про ризики щодо професійних захворювань, які можуть бути в робочій зоні, про наслідки таких ризиків і про необхідні заходи, що мають здійснюватися для запобігання професійним захворюванням;

- вимагати від роботодавця вжиття заходів для профілактики професійних захворювань відповідно до вимог щодо профілактики й контролю таких захворювань, надання працівникам ЗІЗ із цією метою та покращення умов праці;
- критикувати порушення законів і нормативних актів щодо профілактики й контролю професійних захворювань та дії, які ставлять під загрозу життя і здоров'я працівників, повідомляти про такі порушення й дії та вимагати відповідальності за них;
- відмовлятися виконувати вказівки, що суперечать нормативним актам, і примусові накази про виконання роботи, якщо не вжито заходів для профілактики професійних захворювань;
- брати участь у демократичному управлінні питаннями здоров'я на роботі, яке здійснюється на підприємстві, подавати свої зауваження і пропозиції щодо профілактики й контролю професійних захворювань.

#### Іспанія

*Закон 1995 року про запобігання виробничим ризикам (№ 31), стаття 14*

Права на інформацію, консультації та участь, на професійну підготовку з питань запобігання небезпекам, на припинення роботи у випадку серйозної та неминучої небезпеки, а також на контроль за станом здоров'я, передбачені цим Законом, є невід'ємною складовою права працівників на ефективний захист у питаннях БЗР.

У решті тексту цього підрозділу розглядають основні права працівників, що стосуються БЗР.

### 7.3 Право працівників на інформацію та підготовку з питань БЗР і на виправлення помилкових даних про їхнє здоров'я у зв'язку з роботою

Право працівників на інформацію та підготовку з питань БЗР співвідноситься з обов'язком роботодавця надавати таку інформацію й забезпечувати таку підготовку (див. вище підрозділ 4).

#### Міжнародні трудові норми



- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Рекомендація 1985 року щодо служб безпеки та здоров'я на роботі \(№ 171\)](#)
- [Конвенція 1977 року про робоче середовище \(забруднення повітря, шум та вібрація\) \(№ 148\)](#)

Щодо інформації про небезпеки для здоров'я й медичні огляди пункт 22 Рекомендації № 171 говорить, що кожний працівник має отримати належну і відповідну інформацію про пов'язані з його роботою фактори, небезпечні для здоров'я, про результати проведених медичних оглядів і про оцінку стану його здоров'я. Крім цього, кожний працівник має право на перевірку та виправлення помилкових даних і на отримання індивідуальних консультацій щодо його здоров'я у зв'язку з виконуваною ним роботою. Ця інформація повинна бути відома тільки службі здоров'я на роботі й передаватися тільки цією службою (у жодному разі не роботодавцем), тобто слід суворо дотримуватися принципу конфіденційності (докладніше це питання обговорюється вище в підрозділі 3.10 і в розділі 8 посібника).

Крім отримання необхідної інформації, працівники мають проходити належну підготовку з таких питань: порядок безпечного виконання їхніх завдань без загрози для здоров'я й безпеки їх самих та інших осіб, включно з характером наявних ризиків; впровадження колективних запобіжних заходів; протокол безпечного виконання робіт і безпечного використання речовин, механізмів, інструментів, приладів та іншого устаткування будь-якого типу; правильне користування ЗІЗ; протоколи дій у надзвичайній ситуації та протоколи евакуації. У статті 21 Конвенції № 155 приписано, що «заходи з безпеки та здоров'я не зумовлюють жодних витрат із боку працівників». Отже, запобіжні заходи, включно з наданням інформації та забезпеченням підготовки, не повинні проводитися коштом працівників.

Статтю 7(2) Конвенції № 148 передбачено: «Працівники або їхні представники мають право давати пропозиції, діставати інформацію та професійну підготовку і звертатися до відповідних органів для забезпечення захисту від професійних ризиків, спричинюваних забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях».

У деяких законах про БЗР право працівників на інформацію та підготовку з питань БЗР закріплене в загальному вигляді, а більш детальні вимоги встановлюються в положеннях, що стосуються обов'язків роботодавців (див. вище підрозділ 4).



### Приклад із практики країн 62

#### Панама

*Загальний регламент щодо запобігання професійним ризикам, безпеки та гігієни на роботі (затверджений Постановою № 45.588-2011-J.D.), стаття 8(c)(d)*

Працівники мають право брати участь у підготовці з питань запобігання ризикам і надзвичайних ситуацій, що проводиться роботодавцем або Фондом соціального забезпечення. ... Працівники мають право на підготовку та перепідготовку щодо методів запобігання ризикам і контролю ризиків, а також інших належних методів самозахисту від ризиків.

## 7.4 Право на консультації та участь у процесі ухвалення рішень щодо безпеки та здоров'я

З працівниками та (або) їхніми представниками необхідно консультуватися під час ухвалення рішень, які стосуються БЗР у робочій зоні. Це зумовлено тим, що вони є кінцевими бенефіціарами заходів щодо БЗР, отже вони повинні мати можливість сприяти забезпеченню належності та дієвості наявних або пропонованих заходів із БЗР. Крім того, працівникам було б важливо мати можливість вимагати залучення за потреби сторонніх компетентних фахівців. Право на консультації слід установити в законодавстві про БЗР, поряд із відповідним обов'язком роботодавця забезпечувати проведення таких консультацій на практиці.



### Міжнародні трудові норми

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

У статті 19(e) Конвенції № 155 зазначається: «На рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких: ... працівники або їхні представники та, залежно від випадку, їхні представницькі організації на підприємстві відповідно до національних законодавства й практики наділяються повноваженнями розглядати всі аспекти безпеки та здоров'я на роботі, пов'язані з їхньою роботою, а роботодавці консультуються з ними щодо цих аспектів; для цього за обопільною згодою на підприємство може бути запрошено сторонніх технічних радників».



### Приклад із практики країн 63

#### Домініканська Республіка

*Регламент із безпеки та здоров'я на роботі (затверджений Указом № 522-06, 2006 рік), стаття 4(2)*

Працівники мають право брати участь у розробленні, ухваленні та реалізації запобіжних заходів, включно з консультаціями з питань оцінювання ризиків та подальшого планування й організації запобіжних заходів, а також право доступу до відповідної документації.

## 7.5 Право залишити місце, де виникла безпосередня й серйозна небезпека, без неправомірних наслідків і утриматися від повернення до нього, поки небезпека зберігається

Право залишити місце, де виникла безпосередня й серйозна небезпека, грає важливу роль у запобіганні загибелі та серйозним травмам на роботі. Сьогодні багато працівників не знають про це право, передбачене МТН, і, можливо, побоюються несприятливих наслідків у випадку, якщо вони залишать зону, де їм загрожує безпосередня й серйозна небезпека. Серед таких наслідків – звільнення, зменшення заробітної плати або скасування інших прав і пільг, пов'язаних із роботою. Важливо, щоб у національному законодавстві було відображено це право й чітко встановлено, що працівники, які їм користуються, захищені від будь-яких негативних наслідків у зв'язку з цим. Щобільше, роботодавця не повинен вимагати від працівників повернутися до робочої зони доти, поки таку безпосередню й серйозну небезпеку не буде обмежено або усунуто.



### Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1988 року про безпеку та здоров'я на роботі у будівництві \(№ 167\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та здоров'я на роботі в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та здоров'я на роботі в сільському господарстві \(№ 184\)](#)

У Конвенції № 155:

- стаття 13 зазначає, що «працівнику, який залишив робочу ситуацію, яку він мав достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, забезпечується захист від неправомірних наслідків згідно з національними умовами та практикою»;
- стаття 5(е) вимагає від держав-членів МОП забезпечити, щоб національна політика з БЗР передбачала «захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій»;
- статтю 19(ф) встановлено, що «на рівні підприємства необхідно вживати заходів, відповідно до яких... працівник без зволікання повідомляє своєму безпосередньому начальнику про будь-яку ситуацію, яку він має достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я...».

Це право також чітко передбачено галузевими конвенціями.

Стаття 12(1) Конвенції № 167 говорить: «У національних законодавстві чи правилах передбачається, що працівник має право вийти з небезпечної зони, якщо він має вагомий підстави вважати, що виникає неминуча й серйозна загроза його безпеці або його здоров'ю, і зобов'язаний негайно інформувати про це свого керівника».

Статтю 13(1)(е) Конвенції № 176 передбачено: «Відповідно до національних нормативно-правових актів..., працівники мають такі права: ... е) залишати будь-яке місце в шахті в разі виникнення таких обставин, які з обґрунтованих причин сприймаються як такі, що становлять серйозну загрозу їхній безпеці або здоров'ю».

Стаття 8(1)(с) Конвенції № 184 говорить: «Працівники сільського господарства мають право: ... с) уникати небезпеки, пов'язаної з їхньою роботою, коли в них є досить вагомі підстави вважати, що є неминуча й серйозна загроза для їхньої безпеки та здоров'я, про що вони негайно інформують свого керівника. Такими діями вони не ставлять себе в будь-які несприятливі умови».

КЕЗКР підкреслив, що вищезгаданий захист, передбачений статтю 5(е) Конвенції № 155, поширюється не тільки на представників працівників, які несуть обов'язки щодо БЗР, а й на окремих працівників, які таких обов'язків не мають і здійснюють дії, що відповідають порядку, встановленому в статті 4 цієї Конвенції.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> ILO, *General Survey*, 2009, para.74.



КЕЗКР указав, що три вищезгадані статті Конвенції № 155 забезпечують точний баланс між інтересами роботодавців щодо належного управління підприємством, з одного боку, і захистом життя і здоров'я працівників — з іншого боку.<sup>10</sup>

На думку КЕЗКР, право працівників залишати робоче місце в ситуаціях, де вони мають вагомий підстави вважати, що їм загрожує серйозна й безпосередня небезпека, залишається найважливішою основою запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням і не повинно підриватися діями роботодавця. Воно пов'язане з обов'язком працівників повідомляти свого роботодавця про такі ситуації, хоча цей обов'язок не слід вважати передумовою здійснення цього права.<sup>11</sup> Логічно, що обов'язок повідомляти роботодавця починає діяти лише тоді, коли працівники залишили зону, де виникла безпосередня й серйозна небезпека, тому що повідомляти роботодавця, перебуваючи в цій зоні, означає підвищити ризик постраждати.

Право працівників залишати місце, де виникла безпосередня й серйозна небезпека, є настільки важливим, що воно відтворено не лише в МТН, а й у регіональних правових актах.



### Приклад із практики країн 64

#### Європейський Союз

*Директива Ради 89/391/ЄЕС,  
Стаття 8(4) та (5)*

Працівники, які у випадку серйозної, неминучої та невідвортної небезпеки залишили свої робочі місця та (або) небезпечну зону, не повинні ставитись у несприятливе становище внаслідок їхніх дій та повинні бути захищені від шкідливих і необґрунтованих наслідків згідно з національним законодавством і (або) практикою. Їхні дії не повинні ставити їх у будь-яке несприятливе становище, якщо тільки вони не діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.

#### МЕРКОСУР

*Соціально-професійна декларація країн МЕРКОСУР, 2015 рік*

Стаття 25(11) вимагає гарантувати в національному законодавстві й національній практиці право працівників відмовитися від виконання професійних обов'язків в умовах неминучої та серйозної небезпеки.

### 7.5.1 Заходи, що дають змогу працівникам ефективно здійснювати це право

Законодавчий підхід, спрямований на забезпечення того, щоби працівники **могли** здійснювати і **здійснювали** своє право припинити роботу й залишити робоче місце у випадку безпосередньої та серйозної небезпеки, полягає в закріпленні в законі обов'язку роботодавців створити механізми, які дають змогу працівникам ефективно здійснювати це право. На практиці такі механізми можуть включати, наприклад, протоколи дій в надзвичайній ситуації, які вводяться в дію, щойно виник ризик, який працівники оцінюють як серйозний та безпосередній. Працівників також слід інформувати про їхнє право в певних ситуаціях залишати робочу зону й навчити виявляти таку небезпеку й дотримуватися протоколу дій в надзвичайній ситуації. Такі положення не лише визнають це основоположне право працівників, а й розширяють їхні права й можливості та уповноважать їх реалізовувати це право, що є вирішальним у надзвичайних ситуаціях.

<sup>10</sup> ILO, *General Survey*, 2009, para.145.

<sup>11</sup> ILO, *General Survey*, 2009, para. 146; and ILO, *General Survey*, I2017, para.298.



### Приклад із практики країн 65

#### Європейський Союз

##### *Директива Ради 89/391/ЄЕС*

У статті 8(5) прийнято випереджальний підхід, який вимагає від роботодавця забезпечити «можливість для всіх працівників у випадку серйозної та неминучої небезпеки, що загрожує їхній власній безпеці та (або) безпеці інших осіб, та коли немає можливості зв'язатися з безпосереднім відповідальним керівником, вживати відповідних заходів з урахуванням їхніх знань та технічних засобів, які вони мають у розпорядженні, для уникнення наслідків такої небезпеки».

У статті 8 також встановлено обов'язки роботодавця щодо надання першої допомоги, гасіння пожеж і евакуації, які є можливими елементами ситуації, що становить неминучу і серйозну небезпеку. Це, зокрема:

- ужиття необхідних заходів і призначення працівників для їх виконання;
- налагодження необхідних контактів із зовнішніми службами, що спеціалізуються на здійсненні екстрених заходів;
- забезпечення належної підготовки працівників і надання їм відповідних засобів;
- інформування працівників, які піддаються або можуть бути піддані серйозній та неминучій небезпеці, про ризик такої небезпеки, а також про кроки, що були вжиті або мають бути вжиті для захисту;
- вжиття заходів для того, щоб надати працівникам можливість у випадку серйозної, неминучої та невідвратної небезпеки зупинити роботу і (або) негайно залишити робочу зону й перейти до безпечного місця;
- утримання від вимог до працівників відновити роботу в ситуації, коли зберігається серйозна та неминуча небезпека.

### 7.5.2 Право на збереження заробітної плати під час безпосередньої та серйозної небезпеки

Деякі держави визнають право працівників на отримання заробітної плати у звичайному розмірі за період, коли вони не можуть повернутися до місця, де зберігається небезпека (як зазначено вище, від працівника не можна вимагати повернення до небезпечної ситуації).



### Приклад із практики країн 66

#### Намібія

##### *Закон 2007 року про працю (№ 11), стаття 42(3)*

Працівник, який залишив місце роботи в умовах, визначених у цьому розділі (право працівника залишити небезпечне місце роботи), має право на такі самі умови зайнятості, що й у звичайній ситуації, і на отримання такої самої заробітної плати за період відсутності.

### 7.6 Права працівників у випадку, якщо подальше перебування на робочому місці, де зберігається ризик, є небажаним із медичної точки зору

Наражати працівників на ризик недоцільно за будь-яких обставин, але в законах зазвичай допускається певний вплив небезпечних факторів, що не перевищує гранично допустимі значення (тобто максимальний рівень впливу), тому що національні органи влади вважають їх небезпечними. Проте, якщо здоров'я працівника погіршилося внаслідок впливу професійних ризиків або через обставини, не пов'язані з трудовою діяльністю, що обтяжені ризиками, наявними на робочому місці, такого працівника в ідеалі слід вивести з-під впливу вищезгаданих ризиків.

У принципі, і держава, і роботодавці можуть грати ключову роль у забезпеченні припинення впливу ризиків, коли це є небажаним із медичного погляду. Наприклад, держава може виплатити допомогу у випадку трудового каліцтва, забезпечити професійну підготовку працівника й підтримати його в пошуку нової роботи, яка не передбачає впливу небезпечних факторів; роботодавець може відповідним чином пристосувати робоче місце і внести зміни в умови праці, змінити обов'язки, зокрема шляхом переведення на іншу роботу, змінити робочий час працівника, забезпечити інше розумне пристосування й потрібне навчання.

Хоча в міжнародних трудових нормах не визначено, як саме слід інтегрувати цей принцип у національне законодавство (чи то як обов'язок, чи то як право), у них є пряме посилання на нього. Це надає країнам необхідну гнучкість в ухваленні рішень про те, як регулювати такі ситуації.



### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1985 року щодо служб здоров'я на роботі \(№ 171\)](#)
- [Конвенція 1977 року про робоче середовище \(забруднення повітря, шум та вібрація\) \(№ 148\)](#)
- [Конвенція 1986 року про азбест \(№ 162\)](#)
- [Рекомендація 1960 року щодо захисту від радіації \(№ 114\)](#)
- [Рекомендація 1974 року щодо професійних ракових захворювань \(№ 147\)](#)

Статтю 11(3) Конвенції № 148 встановлено: «Якщо перебування працівника на робочому місці, де він зазнає впливу забруднення повітря, шуму чи вібрації, протипоказано з медичних міркувань, має бути вжито всіх заходів, щоби відповідно до національної практики та умов перевести заінтересованого працівника на інше підхоже місце роботи або зберегти його дохід за допомогою заходів соціального страхування чи будь-яких інших заходів».

Статтю 21(4) Конвенції № 62 передбачено: «Якщо продовження роботи, пов'язаної з впливом азбесту, вважається з медичної точки зору небажаним, вживають відповідно до національних умов і практики, всіх заходів для забезпечення відповідним працівникам інших засобів збереження їхнього доходу».

Пункт 27 Рекомендації № 114 говорить: «Якщо внаслідок медичної поради ... виявиться недоцільним піддавати працівника подальшому впливові іонізуючої радіації в процесі його звичайної роботи, треба докладати всіх розумних зусиль для надання такій особі іншої відповідної роботи».

У пункті 14 Рекомендації № 147 рекомендовано: «Якщо в результаті будь-якої дії, здійсненої на виконання цієї Рекомендації, небажано піддавати працівника подальшому впливові канцерогенних речовин чи агентів у процесі виконання цим працівником його звичайної роботи, слід докласти всіх належних зусиль для надання такому працівникові іншої підхожої роботи».

У пункті 11(1)(с) Рекомендації № 171 указано, що «заходи зі спостереження за станом здоров'я працівників ... мають включати всі оцінки, необхідні для захисту здоров'я працівників, серед яких можуть бути: ... оцінювання стану здоров'я... для... видачі рекомендацій щодо відповідних заходів захисту працівників, а також для визначення придатності працівника до цієї роботи й необхідності його переведення на іншу роботу і відновлення працездатності».



### Приклад із практики країн 67

#### Перу

*Закон 2011 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 29783), стаття 76*

Працівники мають право на переведення в разі нещасного випадку або професійного захворювання на іншу посаду, яка становить менший ризик для їхньої безпеки та здоров'я, без будь-якого обмеження їхнього права на оплату праці та відповідну категорію оплати.

У деяких державах-членах МОП увага зосереджується на професійній підготовці працівників для того, щоби вони могли знайти іншу роботу, що відповідає стану їхнього здоров'я, на іншому підприємстві, якщо переведення на іншу роботу не є можливим. Професійна підготовка й реабілітація можуть також бути одним з елементів допомоги у випадку трудового каліцтва, які повинні виплачуватися працівнику, що отримав травму на роботі.



### Приклад із практики країн 68

#### Ангола

*Указ про безпеку, гігієну і здоров'я на роботі (№ 31/1994), стаття 14(г)*

Працівники мають право на переведення на іншу посаду і проходження відповідної підготовки, якщо їхня працездатність певною мірою знизилася, що унеможлиблює виконання ними звичайних обов'язків.

## 7.7 Право обирати представника (представників) із БЗР

Право працівників вільно обирати своїх представників (зокрема тих, на кого будуть конкретно покладені функції з БЗР) має бути безпосередньо встановлене у відповідному законодавстві. Це можуть бути закон про працю/трудоий кодекс або закони, що регулюють питання свободи об'єднання та ведення колективних переговорів. Це право можна передбачити також у законі про БЗР щодо представників працівників із БЗР. Представництво працівників у питаннях БЗР обговорюється в розділі 6 посібника.

## 7.8 Право на захист від заходів впливу

Законодавцям слід упровадити належні заходи з метою забезпечити, щоби працівники, які скаржаться на недоліки щодо БЗР чи повідомляють про них роботодавця або які повідомляють компетентний орган про порушення роботодавцем законодавства про БЗР, не піддавалися заходам впливу з боку роботодавця. Такі заходи впливу можуть включати звільнення, зменшення заробітної плати, функціональне чи географічне переведення працівника на іншу роботу проти його волі, відмову від надання пільги, на яку працівник має законне право, або будь-які інші стягнення чи покарання.



### Міжнародні трудові норми

- [Рекомендація 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі \(№ 164\)](#)
- [Конвенція 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#)

Пункт 17 Рекомендації № 164 говорить, що «не повинно вживатися заходів, що завдають шкоди працівнику, який, керуючись добрими намірами, подав скаргу у зв'язку з тим, що, на його думку, порушено вимоги законодавства або є серйозні недоліки в здійсненні роботодавцем заходів щодо безпеки та здоров'я на роботі й робочого середовища».

Стаття 10(b)(iv) Конвенції № 190 говорить: «Кожен член Організації вживає належних заходів для того, щоби... забезпечити... вільний доступ до належних і ефективних засобів правового захисту та доступ до безпечних, справедливих та дієвих механізмів і процедур повідомлення та врегулювання суперечок у разі актів насильства й домагань у сфері праці, зокрема... до засобів захисту від віктимізації скажників, жертв, свідків та інформаторів або від застосування до них заходів впливу».



### Приклад із практики країн 69

#### Норвегія

*Закон 2005 року про робоче середовище (№ 65), розділ 2 А-4*

- (1) Забороняється застосовувати до працівника, який помітив на підприємстві недоліки, гідні осуду, заходи впливу. Якщо мова йде про працівників, найнятих через агентства тимчасового працевлаштування, ця заборона поширюється і на роботодавців, і на наймачів.
- (2) Під заходами впливу слід розуміти будь-які несприятливі дії, практику або бездіяльність унаслідок факту, який помітив працівник, або як реакцію на це, наприклад:
  - (а) погрози, домагання, свавільну дискримінацію, соціальну ізоляцію або іншу неналежну поведінку;
  - (б) попередження, зміну обов'язків, переведення або пониження в посаді;
  - (в) відсторонення від роботи, звільнення, масове скорочення персоналу або дисциплінарне стягнення.

#### Тринідад і Тобаго

*Закон 2004 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 1), розділ 20А*

Роботодавець або особа, що діє від імені роботодавця:

- (а) не звільняє й не погрожує звільнити працівника;
- (б) не накладає дисциплінарні стягнення й не відстороняє від роботи, не погрожує дисциплінарним стягненням або відстороненням працівника;
- (в) не накладає на працівника санкції, не залякує й не примушує його через те, що працівник діяв відповідно до цього закону чи нормативного акта або наказу, винесеного за цим законом, вимагав виконання цього закону або відповідних нормативних актів, дотримувався процедур, установлених роботодавцем або надав свідчення в провадженні щодо виконання цього закону чи відповідних нормативних актів.

**Контрольний перелік запитань**  
Розділ 4. Обов'язки та права з БЗР



Відповідні МТН	Обов'язки роботодавців	Охоплено законом про БЗР?		Зауваження
		ТАК	НІ	
K155, ст. 16	Загальний обов'язок роботодавця забезпечити безпеку та здоров'я працівників			
- <sup>1</sup>	Принцип неможливості перекладення на інших осіб основної відповідальності роботодавця за БЗР			
K170, ст. 13(1) K174, ст. 9(a) K176, ст. 6 K184, ст. 7(a) Керівні принципи МОП-БЗР 2001, п. 3.7.2	Обов'язок проводити оцінювання ризиків на основі консультацій з працівниками			
P164, п. 14 K190, ст. 9 Керівні принципи МОП-БЗР 2001, п.3.1	Обов'язок розробляти політику і план підприємства з БЗР			
K155, ст. 19(с) K162, ст. 9(3) K170, ст. 15 K190, ст. 9(d)	Обов'язок надавати працівникам інформацію з питань БЗР			
K155, ст. 19(е) P164, п. 12(2) Керівні принципи МОП-БЗР 2001, п. 3.6.1	Обов'язок консультуватися з працівниками з питань БЗР і забезпечувати можливість їхньої участі в управлінні БЗР			
K155, ст. 19(d) P164, п. 12(2)(i) K162, ст. 9(3) K170, ст. 15 K190, ст. 9(d) Керівні принципи МОП-БЗР 2001, п. 3.4.4	Обов'язок забезпечувати підготовку працівників із питань БЗР безкоштовно для них і, за можливості, у робочий час			
K155, ст. 16(3), 21, K176, ст. 9(б) P164, п. 16(с) K162, ст. 18 K167	Обов'язок безкоштовно надавати працівникам ЗІЗ, обслуговувати їх і забезпечувати їх належне використання			
K155, ст. 18 K161, ст. 5(j) Керівні принципи МОП-БЗР 2001, п. 3.10.3	Обов'язок розробляти плани дій на випадок надзвичайних ситуацій і надавати першу допомогу			

<sup>1</sup> Загальне міркування з урахуванням практики країн.

Відповідні МТН	Обов'язки роботодавців	Охоплено законом про БЗР?		Зауваження
		ТАК	НІ	
<p><b>P164; P102</b>  <b>P115, п. 3(о)</b>  <b>K167, ст. 32</b>  <b>K176, ст. 5(4)(е)</b>  <b>K184, ст. 19</b>  <b>K188, ст. 26, 27</b>  <b>K110, ст. 86</b>  <b>K120, ст. 12,13,15</b></p>	<p>Обов'язок забезпечувати побутове обслуговування на роботі</p>			
<p><b>K155, ст. 19(f)</b></p>	<p>Обов'язок ужити коригувальних заходів, перш ніж вимагати від працівників повернутися до роботи, коли працівники повідомили роботодавцю про наявність безпосередньої та серйозної небезпеки для їхнього життя або здоров'я</p>			
<p><b>K161, ст. 1(a)(ii)5,12,</b>  <b>K148, ст. 11</b>  <b>K115, ст. 12,13</b>  <b>P171, 11, 14, 16, 22</b>  <b>Технічні та етичні принципи спостереження за станом здоров'я працівників, пп 3, 6.9, 6.10</b></p>	<p>Обов'язок забезпечити спостереження за станом здоров'я працівників безкоштовно для них і у робочий час</p>			
<p><b>P155, ст. 3,4</b>  <b>K81, ст. 14</b>  <b>Кодекс практичних правил реєстрації нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і повідомлення про них, пп 5.2.2, 6.2.2, 10.2.1-9</b></p>	<p>Обов'язок реєструвати нещасні випадки на роботі, нещасні випадки по дорозі на роботу та з роботи, професійні захворювання і аварійні ситуації, повідомляти про них і розслідувати їх</p>			
<p><b>K155, ст. 14</b>  <b>K161, ст. 11</b></p>	<p>Обов'язок забезпечити наявність на підприємстві компетентних і досвідчених спеціалістів із БЗР</p>			
<p><b>P197, п. 6</b>  <b>Керівні принципи МОП-БЗР 2001</b></p>	<p>Обов'язок впровадити систему управління БЗР</p>			
<p><b>K155, ст. 17</b>  <b>P164, п. 11</b>  <b>K167, ст. 8(1)</b>  <b>K176, ст. 12</b>  <b>K184, ст. 6(2)</b></p>	<p>Обов'язок співпрацювати в управлінні БЗР у спільно використовуваних робочих зонах</p>			
<p><b>K115; K120; K139; K148;</b>  <b>K162; K167; K170; K174;</b>  <b>K176; K14; K190; відповідні рекомендації та кодекси практичних правил</b></p>	<p>Обов'язки роботодавців з БЗР щодо конкретних ризиків або галузей</p>			



Відповідні МТН	Обов'язки інших осіб	Охоплено законом про БЗР?		Зауваження
		ТАК	НІ	
K155, ст. 12 P164, п. 3(d), P156, п. 7 K170, ст. 9	Обов'язки осіб, які розробляють, виготовляють, імпортують або постачають речовини, механізми та обладнання для використання в робочих зонах			

Відповідні МТН	Обов'язки працівників	Охоплено законом про БЗР?		Зауваження
		ТАК	НІ	
P164, п. 16(a)	Обов'язок уживати розумних заходів для захисту власної безпеки та здоров'я і безпеки та здоров'я інших осіб			
P164, п. 16(b)	Обов'язок дотримуватися інструкцій щодо БЗР			
P164, п. 16(c)	Обов'язок правильно користуватися пристроями безпеки та засобами захисту			
K155, ст. 19	Обов'язок співпрацювати з роботодавцем			
P164, п. 16(d)	Обов'язок повідомляти про ситуацію, яка, на думку працівника, може становити небезпеку			
P164, п. 16(e)	Обов'язок повідомляти про нещасний випадок, ушкодження здоров'я та небезпечну подію			
- <sup>2</sup>	Заборони для працівників			

<sup>2</sup> Загальне міркування з урахуванням практики країн і у зв'язку з п. 16 Рекомендації № 164.

Відповідні МТН	Права працівників	Охоплено законом про БЗР?		Зауваження
		ТАК	НІ	
3	Право на безпечні та здорові умови праці			
K176, ст. 13 K184, ст. 8	Конкретні права, що стосуються БЗР			
P171, п. 22 K148, ст. 7	Право працівників на інформацію та підготовку з питань БЗР			
K155, ст. 19(e)	Право на консультації та участь у процесі ухвалення рішень із БЗР			
K155, ст. 5(e),13, 19(f) K167, ст.12(1) K176, ст. 13(1)(e) K184, ст. 8(1)(c)	Право залишити місце, де виникла безпосередня і серйозна небезпека, без неправомірних наслідків і утриматися від повернення до нього, поки небезпека зберігається			
K148, ст. 11(3) K162, ст. 21(4) P114, п. 27 P147, п. 14	Права працівників у випадку, якщо подальше перебування у місці, де зберігається ризик, є небажаним із медичної точки зору			
K87, ст. 3(1) K176, ст. 13(1)(f) K155, ст. 20 P164, п. 12(1) P197, п. 5(f)	Право обирати представника (представників) із БЗР			

Відповідні МТН	Захист працівників	Охоплено законом про БЗР?		Зауваження
		ТАК	НІ	
P164, п. 17 K190, ст. 10(b)(iv)	Захист працівників від заходів впливу			

3 Це право неявно передбачено обов'язком роботодавця забезпечити безпечні та здорові умови праці.