

# Поліпшення безпеки та охорони здоров'я молодих працівників



Міжнародна  
організація  
праці



28 квітня 2018 р.  
Всесвітній день  
охорони праці

**ПОКОЛІННЯ**

**ЗАХИЩЕНЕ І ЗДОРОВЕ**





Поліпшення  
безпеки та охорони  
здоров'я молодих  
працівників

Авторське право © Міжнародна організація праці 2018  
Вперше опубліковано у 2018 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється авторське право згідно з Протоколом № 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Для отримання прав на відтворення або переклад слід подавати заявку до Відділу публікацій (видавничі права та дозволи) Міжнародної організації праці за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронною поштою: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії цієї публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов ліцензій, виданих їм з цією метою. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

ISBN: 078-92-2-030703-8

Також доступно англійською: *Improving the Safety and Health of Young Workers* (ISBN 978-92-2-131650-3), Geneva, 2018.

Також доступно французькою та іспанською.

Висловлюємо подяку за надані матеріали:

Стор. 2 (вгорі), 6, 9, 22, 24, 27, 30, 37: Maxime Fossat © ILO  
Стор. 2 (середина), 18 (вгорі зліва): Nadia Bseiso © ILO  
Стор. 8, 12, 15, 18 (вгорі справа, в середині зліва), 20: © ILO  
Стор. 11: Yo. Nyamdavaa © ILO Page 17: Wei Xiangnan © ILO  
Стор. 18 (вгорі по центру), 29: Nguyen Viet Thanh © ILO  
Стор. 18 (посередині справа): A. DOW © ILO  
Стор. 18 (внизу зліва, внизу справа), 32: Marcel Crozet © ILO  
Стор. 18 (внизу посередині): Thierry Falise © ILO  
Стор. 38, 39: Steve Lim © ILO

Найменування, які використовуються в публікаціях МОП та

відповідають практиці ООН, також подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці щодо легального статусу країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає згоди з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про її несхвалення.

Інформацію щодо публікацій та цифрових продуктів МОП можна отримати за посиланням: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Фінансування цього звіту було забезпечено Департаментом праці Сполучених Штатів у межах договору про співпрацю № IL-26690-14-75-K-11. Цей звіт необов'язково відповідає поглядам та політикам Департаменту праці Сполучених Штатів, а посилання на найменування торгових марок, комерційних продуктів або організацій не означає їх схвалення урядом Сполучених Штатів.

# Зміст

Вступ	7
Що означає «молоді працівники»?	10
Фактори, що загрожують безпеці та здоров'ю молодих працівників	11
Фактори ризику, специфічні для молодих працівників	12
Небезпечні виробничі фактори, які часто впливають на молодих працівників	14
Молоді працівники у небезпечних галузях економіки	18
Міжнародні стандарти праці, що забезпечують безпеку та захищають здоров'я молодих працівників	20
Стандарти БГП, що захищають молодих працівників	21
Фундаментальні стандарти, що стосуються викорінення дитячої праці	23
Національні та регіональні заходи з безпеки і гігієни праці для молодих працівників	24
Удосконалення збору та аналізу даних та інформації стосовно БГП та молодих працівників	26
Розробка, оновлення та впровадження законів, нормативно-правових актів, стратегій та керівних принципів з метою поліпшення безпеки та охорони здоров'я молодих працівників	28
Нарощування потенціалу, спрямованого на розширення можливостей уряду, роботодавців, працівників та їхніх організацій щодо задоволення потреб молодих працівників у сфері БГП	32
Інтегрування питань БГП у програми загальної освіти та професійної підготовки з метою формування покоління здоровіших та краще захищених працівників	34
Посилення адвокації, підвищення обізнаності та розширення досліджень щодо уразливості молодих працівників до впливу небезпечних виробничих факторів та ризиків	36
Участь молоді у формуванні превентивної культури БГП	38





# Вступ

За останніми оцінками Міжнародної організації праці (МОП) через нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання щорічно помирає 2,78 мільйони працівників<sup>1</sup>. Близько 2,4 мільйонів (86,3%) смертей викликані професійними захворюваннями, а понад 380 000 (13,7%) випадків є наслідком нещасних випадків на виробництві. Щорічно кількість випадків несмертельного виробничого травматизму майже в тисячу разів перевищує кількість випадків смертельного виробничого травматизму. За оцінками від несмертельного виробничого травматизму щороку потерпають 374 мільйони працівників, і багато з цих випадків мають серйозні наслідки для працездатності робітників у довгостроковій перспективі (Hämäläinen et al., 2017).

Рівень виробничого травматизму серед молодих працівників значно вищий, ніж серед дорослих працівників. За останніми даними в Європі рівень несмертельного виробничого травматизму серед молодих працівників (віком від 18 до 24 років) на 40% вищий, ніж серед дорослих працівників (EU-OSHA, 2007). У США ризик несмертельного виробничого травматизму серед молодих працівників (віком від 15 до 24 років) приблизно вдвічі вищий, ніж аналогічний ризик серед працівників віком від 25 років (CDC, 2010).

Парадокс полягає в тому, що за статистикою, рівень професійної захворюваності серед молодих працівників нижчий, ніж серед старших працівників. Це не означає, що молоді працівники більш стійкі до професійних захворювань. Насправді молоді працівники більш вразливі до професійних захворювань, оскільки їхній розвиток, як фізичний, так і психічний, триває, роблячи їх більш чутливими до шкідливого впливу хімічних та інших небезпечних речовин. Нижчий рівень професійної захворюваності серед молодих працівників, швидше за все, обумовлений тим, що професійні захворювання часто виникають лише в результаті кумулятивного впливу та/або завершення латентного періоду. Крім того, важко отримати точні дані щодо ситуації з професійними захворюваннями, і це, зокрема, стосується даних про професійні захворювання, спричинені дією небезпечних виробничих факторів на людей молодого віку (EU-OSHA, 2007).

Разом з тим, що нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання призводять до невимірних людських страждань, вони також спричиняють значні економічні збитки, що за приблизними розрахунками дорівнюють щорічній втраті 3,94 відсотків світового ВВП (ILO, 2017с). Суспільні збитки, які виникають у результаті того, що молоді працівники зазнають серйозних травм та надовго втрачають працездатність, можуть бути набагато більшими, ніж суспільні збитки від аналогічного виробничого травматизму дорослих працівників. Виробничі травми спричиняють серйозніші наслідки, якщо виникають на початку трудового життя молодої людини. Молоді працівники, які втрачають працездатність на тривалий термін, можуть перестати бути активними членами суспільства та не скористатися отриманими освітою та підготовкою.

---

1 У 1987 р. Спільний Комітет МОП/ВООЗ з питань гігієни праці виступив із пропозицією вживати термін «професійні захворювання» для визначення не лише визначених професійних захворювань, а й інших розладів, виникненню яких значною мірою сприяють виробничі середовища та виконання роботи. (Професійне захворювання – це захворювання, причиною якого став вплив на працівника шкідливих виробничих факторів). Для отримання додаткової інформації про методологію, яка використовується для глобальної оцінки кількості та розробки критеріїв, що застосовуються для включення захворювань до професійних, див. публікацію «Глобальна оцінка кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» (2017 р.) (Hämäläinen et al., 2017).





Багато країн роблять значні інвестиції у зайнятість, освіту, підготовку, розвиток навичок та створення робочих місць для молоді. Надзвичайно важливо включити в ці програми безпеку і гігієну праці (БГП). Для цього необхідно зрозуміти та приділити увагу факторам ризику для безпеки та здоров'я, з якими стикаються молоді працівники віком від 15 до 24 років. На законодавчому та політичному рівнях молоді працівники віком до 18 років вважаються уразливою групою, для якої передбачені особливі засоби захисту відповідно до стандартів дитячої праці та заборони небезпечних умов праці, проте для молодих працівників віком від 18 до 24 років на законодавчому рівні або на робочому місці не передбачені аналогічні засоби захисту, незважаючи на довготривалий та підвищений ризик травматизму.

МОП давно взяла на себе зобов'язання сприяти забезпеченню гідної праці, безпечних і здорових умов праці для усіх працівників протягом трудового життя. Вона підкреслює важливість поліпшення БГП молодих працівників як для сприяння гідному працевлаштуванню молоді, так і для сприяння боротьбі з дитячою працею у небезпечних умовах<sup>2</sup>. Зі 151,6 млн дітей, що займаються дитячою працею в усьому світі, майже половина (72,5 млн) залучені до дитячої праці у небезпечних умовах. Близько 24% (більше 37 млн) – це діти віком від 15 до 17 років (ILO, 2017b). Вжиття значущих заходів, спрямованих на БГП для молодих працівників має дві переваги: покращення здоров'я та безпеки молодих працівників та зменшення кількості дітей, які займаються дитячою працею у небезпечних умовах.

---

2 Найгірші форми дитячої праці, згідно з визначенням Конвенції МОП № 182, включають «роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей».



## Яка мета цього документу МОП?

МОП підготувала цей документ у рамках відзначення Всесвітнього дня охорони праці у 2018 році, який має на меті пропагувати здорове та захищене покоління. Цілі документу – описати пов'язані з БГП ризики, з якими стикаються молоді працівники, та сприяти обговоренню на глобальному рівні необхідності поліпшення їхньої безпеки та охорони здоров'я. У документі представлений аналіз факторів, що підвищують рівень виробничих ризиків, з якими стикаються молоді працівники, а також дає перелік законодавчих, стратегічних та практичних дій для покращення ситуації.

Щоб сформувати покоління здорових та обізнаних з правилами безпеки працівників, необхідно проводити підготовку в ранньому віці, починаючи з підвищення обізнаності батьків та громадськості. Для того, щоб молоді люди були обізнані з ризиками та мали змогу захищати власні інтереси, навчання про небезпечні виробничі фактори та ризики, як і про права працівників, треба розпочинати у школі та продовжувати у рамках професійної освіти та стажування. Роботодавцям, у тому числі підприємствам формального та неформального секторів, а також сімейним підприємствам, необхідно надати інформацію про фактори ризику, з якими стикаються молоді працівники, а також про робочі завдання та умови праці, які відповідають їхній віковій категорії. Нарешті, на етапі початку трудової діяльності важливо забезпечити підтримку молоді з боку організацій працівників та їхнє представництво в таких організаціях, щоб молоді працівники могли реалізовувати свої права та висловлювати стурбованість.

Поліпшення безпеки і охорони здоров'я молодих працівників сприятиме досягненню Цілі сталого розвитку (ЦСР) 8 «Гідна праця та економічне зростання». Допоможе нам досягти Завдання 8.8 безпечні умови праці для усіх працівників до 2030 року Завдання 8.7 припинення використання будь-яких форм дитячої праці до 2025 року. Досягнення зазначених глобальних показників потребує налагодження співпраці між державними органами, роботодавцями, працівниками, їхніми організаціями та іншими ключовими зацікавленими сторонами задля формування культури попередження, у якій увага зосереджується на безпеці та здоров'ї майбутнього покоління глобальної робочої сили.



# Що означає «молоді працівники»?

Організація Об'єднаних Націй (ООН) з метою статистичного обліку до молоді відносить осіб віком від 15 до 24 років. Ця група складає понад 15% світової робочої сили, що становить близько 541 мільйонів осіб (ILO, 2016b). Термін «молодь» часто застосовується до осіб, які за віком закінчують обов'язкову освіту та отримують перший досвід роботи.

Молоді працівники стикаються з багатьма проблемами в процесі переходу від навчання у школі до трудової діяльності та пошуку стабільної роботи, на якій забезпечуються захист від шкоди та гідна заробітна плата. Вони розпочинають трудове життя по-різному, зокрема, як:

- студенти, що працюють у вільний час (до або після занять, у вихідні та святкові дні);
- студенти-стажери (стажування, виробнича практика);
- молоді люди, які завершили або припинили обов'язкову освіту і розпочали трудове життя;
- молоді люди, які працюють на сімейних підприємствах (на платній або безоплатній основі);
- молоді роботодавці та молоді самозайняті працівники.

Молоді працівники демонструють різні рівні когнітивного, психосоціального та фізичного розвитку. Відповідно до міжнародних стандартів 18-річний вік – це межа між дитинством і дорослим життям. Відповідно, молоді працівники діляться на дві основні групи:

- Молоді працівники старші мінімального віку для прийняття на роботу, але молодші 18 років.

Такі працівники вважаються «дітьми», навіть якщо вони можуть законно виконувати певні роботи. Зазвичай їхній захист забезпечується завдяки встановленню конкретних обмежень стосовно видів робіт, які вони можуть виконувати, небезпечних виробничих факторів, на які вони можуть наражатися, а також кількості робочих годин. Ці обмеження спрямовані, на забезпечення охорони здоров'я та безпеки дітей та зниження ризику виробничого травматизму і професійних захворювань серед них. Обмеження встановлюються із врахуванням швидкого росту дітей, ступенів розвитку, відсутності досвіду та більшої уразливості до експлуатації (IPEC, 2009).



- Молоді працівники віком від 18 до 24 років.

Такі працівники вважаються дорослими і на них поширюється дія загального права та нормативно-правових актів про працевлаштування та умови праці, які застосовуються до усіх дорослих працівників. Незважаючи на відносну відсутність досвіду роботи, триваючий розумовий і фізичний розвиток, а також уразливість до шкідливих виробничих факторів, на молодих працівників зазвичай не поширюються обмеження, що діють стосовно дитячої праці, у тому числі заборона на працю у небезпечних умовах або спеціальні положення нормативно-правових актів з БГП. Відтак, вони можуть бути законно прийняті майже на будь-яку роботу без обмежень щодо видів виконуваної роботи та тривалості робочого часу, що застосовуються до молодих працівників старших мінімального віку для прийняття на роботу, але молодших 18 років.





## Фактори, що загрожують безпеці та здоров'ю молодих працівників

Багато факторів спричиняють ризики виникнення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, на які наражаються молоді працівники. До них відносяться етапи фізичного, психосоціального та емоційного розвитку, рівень освіти, професійні навички та досвід роботи.. Молоді працівники часто необізнані про свої трудові права так само, як молоді роботодавці - про обов'язки в галузі БГП, і відтак неохоче повідомляють про ризики, пов'язані з БГП. Молодим працівникам також не вистачає здатностей ведення переговорів, притаманних більш досвідченим працівникам. Це може призвести до їхнього погодження на виконання небезпечних видів роботи, погані умови праці або інші умови, пов'язані з ненадійною зайнятістю. Зайнятість молодих працівників у небезпечних галузях економіки та нараження на небезпечні і шкідливі виробничі фактори, які існують у цих галузях, ще більше підвищують ризик довготривалого виробничого травматизму. Дуже часто молоді працівники - це змішана група і завдяки багатьом різним елементам створюються ризики, пов'язані з БГП, на які наражаються молоді працівники. Незважаючи на те, що підвищений ризик для безпеки та здоров'я молодих працівників часто пов'язують із індивідуальними чинниками, виробнича культура також може відігравати роль в обмеженні їхньої здатності або готовності обговорювати проблеми БГП, або навпаки забезпечити сприятливе середовище для поліпшення охорони здоров'я молодих працівників.





## Фактори ризику, специфічні для молодих працівників

Різні фактори ризику, специфічні для молодих працівників, підвищують ймовірність того, що вони зазнають шкоди від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Фактори ризику можуть бути характерними для їхнього віку (наприклад, етап фізичного, психосоціального та емоційного розвитку) або бути зумовленими їхнім віком (наприклад, відносний брак навичок, мінімальний досвід та нижчий рівень освіти).

**Фізичний розвиток.** Молоді працівники, особливо підлітки, мають більший ризик виробничого травматизму та професійних захворювань через те, що розвиток їхнього тіла (та мозку)<sup>3</sup> триває. Їхні репродуктивна система та функції мозку особливо вразливі до небезпечних виробничих факторів, які впливають на відповідні органи.

Крім того, підвищена частота дихання та підвищений метаболізм на одиницю маси тіла у підлітковому віці призводять до поглинання більшої кількості токсинів та більш різких реакцій на них.

Особливу увагу слід приділяти впливу на молодих працівників пестицидів, нейротоксинів, ендокринних руйнівників, алергенів чи канцерогенів. Це особливо актуально для працівників-підлітків, у яких ще триває розвиток тіла на клітинному рівні. Нарешті, автоматизовані робочі місця, інструменти, машини та обладнання, як правило, спроектовані для дорослих людей і можуть вимагати від підлітків застосування більших фізичних зусиль (IPEC, 2011).

**Психосоціальний та емоційний розвиток** Молоді працівники, як правило, меншою мірою здатні визначати наслідки власних дій та оцінювати ризики, пов'язані з різними ситуаціями. Крім того, вони більш уразливі до соціального та мотиваційного тиску, через бажання бути «своїми», здаватися привабливими та бути незалежними. Ці особливості впливають на процес прийняття рішень молодими людьми та можуть призвести до ризикової поведінки. Вони також можуть завадити молодим працівникам говорити про труднощі, пов'язані з роботою, або про небезпечні фізичні та психологічні умови (European Parliament, 2011). Варто пам'ятати, що на поведінку у молодому віці (і протягом усього життя) впливає багато взаємопов'язаних факторів, у тому числі розвиток мозку, досвід, виховання, соціально-економічний статус, культура, психологічний стан, соціальні відносини та взаємодія тощо (Johnson et al., 2009).

<sup>3</sup> Лобові частки мозку одними з останніх досягають зрілості і можуть бути неповністю розвинені до досягнення 24-26-річного віку. Префронтальна кора, яка знаходиться у лобових частках мозку, відповідає за координацію когнітивних процесів вищого рівня та виконавчих функцій (навичок, необхідних для цілеспрямованої поведінки, у тому числі планування, гальмування реакцій, короткочасної пам'яті та уваги) (Johnson et al., 2009).

### Професійні навички та досвід роботи.

Молоді працівники часто не мають навичок та досвіду, які необхідні для виконання дорученої роботи, у тому числі розуміння ризиків та загроз для безпеки та здоров'я, пов'язаних з виконуваною роботою. Ризик травмування працівника протягом першого місяця на новій посаді у чотири рази вищий, ніж через 12 місяців роботи, а ризик травмування серед молодих працівників протягом перших місяців роботи вищий, ніж серед працівників старшого віку (Smith & Breslin, 2013).

**Рівень освіти.** Рівень освіти молодих працівників відіграє важливу роль при їхньому переході до стабільної та гідної зайнятості. Вищий рівень освіти та професійної підготовки, а також досвід роботи під час навчання полегшують вихід на ринок праці. Молоді люди з більш високим рівнем освіти рідше зайняті у неформальному секторі, а для більш освічених працівників, що зайняті в неформальному секторі економіки, зменшується невивплата заробітної плати, що трапляється в неформальному секторі (ILO, 2017a). Працівники з низьким рівнем освіти, як правило, не залишають місце роботи, незважаючи на складні умови праці (EU-OSHA et al., 2017). Виявляється, що освіта підвищує обізнаність з технікою безпеки на робочому місці. Працівники з більш високим рівнем освіти краще розуміють принципи безпеки, максимально дотримуються вимог техніки безпеки та менше потерпають від нещасних випадків на виробництві, ніж працівники з нижчим рівнем освіти (Gyeyke & Salminen, 2009).

**Інші наскрізні фактори, що впливають на ризики, пов'язані з БГП, для молодих працівників.** Крім віку існує низка додаткових факторів, що сприяють збільшенню ризику виникнення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань серед молодих працівників. До них відносяться стать, інвалідність та статус мігранта. Юнаки частіше зайняті на небезпечних роботах і більше потерпають від виробничого травматизму, ніж юначки, проте відповідні дані можуть бути необ'єктивними, оскільки дівчата з більшою ймовірністю працюють у неформальному секторі, мають часто неоплачувану зайнятість у родині і це робить їх «невидимими», а відтак, менш імовірно, що вони вказані у офіційній статистиці (ILO, 2016b). Молоді люди з інвалідністю, як правило, мають вищий ризик соціального виключення, ізоляції, залякування та жорстокого поводження і менше освітніх та економічних можливостей (UNICEF, 2013). Серед трудящих-мігрантів рівень нещасних випадків на виробництві є найвищим порівняно з будь-якою групою працівників.

Особи віком до 30 років складають близько 70% міжнародних міграційних потоків<sup>4</sup> у усьому світі (ILO, 2004). Мовний бар'єр може збільшити ризик виникнення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань для трудящих-мігрантів. Якщо трудящі-мігранти не розуміють розмовну чи письмову мову країни перебування, вони можуть зіткнутися з труднощами при дотриманні правил техніки безпеки та гігієни праці на робочому місці, або можуть неправильно зрозуміти попередження та інформацію у написанні на контейнерах із хімічними речовинами. Культурні традиції та поведінка, статус зайнятості (більшість трудящих-мігрантів мають ненадійну роботу та зайняті на сезонних роботах), а також потреба у пріоритеті доходу над усіма іншими міркуваннями можуть завадити трудящим-мігрантам приділяти більше уваги безпеці та гігієні праці (EU-OSHA, 2013a).

## Ризики, пов'язані з БГП, для молодих працівників у країнах Північної Європи

У звіті під назвою «Ризики, пов'язані з безпекою і гігієною праці, для молодих працівників у країнах Північної Європи» (Kines et al., 2013) представлені важливі дані, які дозволяють зрозуміти та забезпечити краще попередження ризиків, пов'язаних з БГП, для молодих працівників віком від 15 до 24 років у країнах Північної Європи. У звіті аналізуються чотири основні категорії чинників, що сприяють підвищенню рівня ризиків, пов'язаних з БГП, для молодих працівників:

- **Характеристики молодих працівників:** наприклад, різні рівні фізичної, когнітивної та емоційної зрілості; відносна недосвідченість, ризикована поведінка, яка часто пов'язана з високим рівнем ризику; брак навичок, підготовки, обізнаності та сприйняття ризиків, пов'язаних з БГП; соціальні та міжособистісні характеристики; перехід від навчання у школі до трудової діяльності та від молодого до дорослого віку;
- **Характер праці:** наприклад, позмінний графік роботи, неповний робочий день, короткострокова зайнятість, сезонні роботи та робота за викликом;
- **Характеристика робочого місця:** наприклад, вжиті заходи з БГП, у тому числі навчання та контроль за БГП, культура БГП та управління БГП;
- **Характеристика робіт:** наприклад, робота, пов'язана з фізичними, хімічними, біологічними, механічними та психосоціальними факторами ризику.

<sup>4</sup> У 2015 році понад 51 мільйон міжнародних мігрантів були віком від 15 до 29 років (UNDESA, 2015).

# Небезпечні виробничі фактори, які часто впливають на молодих працівників

Терміни «небезпечний виробничий фактор» та «ризик» іноді використовуються взаємозамінно, але насправді мають різні значення. «Небезпечний виробничий фактор» – це фактор, який може спричинити шкоду (наприклад, пил, хімічні речовини, шум, роботи на висоті, вантаження-розвантаження вручну, незахищене машинне обладнання, довготривалий або непередбачуваний робочий час тощо), тоді як «ризик» – це поєднання (а) вірогідності виникнення небезпечної події та (б) ступеня тяжкості можливої шкоди, у тому числі довгострокових наслідків. Наприклад, оператори машинного обладнання мають підвищений ризик серйозного та, можливо, смертельного травмування за умови постійного використання незахищеного машинного обладнання, а працівники, які часто піднімають, встановлюють та знімають важкі або великогабаритні предмети, наражаються на ризик виникнення порушень опорно-рухового апарату, таких як біль у спині.

Для запобігання спричиненню шкоди працівникам необхідно визначити небезпечні виробничі фактори, здійснити оцінку ризиків та вжити належних заходів з управління ризиками у межах комплексної системи управління БГП.<sup>5</sup>

Визначення небезпечних виробничих факторів є першим етапом процесу. Роботодавці, за активної участі працівників, повинні визначити небезпечні виробничі фактори та ситуації, які можуть завдати шкоди працівникам, а також з'ясувати, на яких працівників може впливати кожен з цих небезпечних виробничих факторів. У межах системи управління БГП необхідно приділяти особливу увагу працівникам, які мають унікальні фактори ризику, таким як молоді працівники (див. розділ 2.1). Основна увага під час визначення небезпечних виробничих факторів повинна приділятися зв'язкам між працівником, робочим завданням, умовами праці, організацією виробництва та виробничим середовищем. При визначенні небезпечних ситуацій для дорослих можна застосовувати стандартні обмеження. Зважаючи на те, що фізичний та психологічний розвиток молодих працівників, зокрема підлітків, триває, дуже важко визначити граничні навантаження, які

вони зможуть витримати на фізичному та психологічному рівні. Відсутність знань щодо впливу небезпечних виробничих факторів на здоров'я молодих працівників значно ускладнює визначення таких граничних норм.

На кожному робочому місці може бути декілька різноманітних небезпечних виробничих факторів, що можуть спричинити різні наслідки для безпеки та здоров'я працівників. Нижче наведені типи фізичних та психосоціальних небезпечних виробничих факторів, які є особливо загрозливими через підвищений ризик впливу на молодих працівників та унікальні фактори ризику, з якими вони стикаються.

**Небезпечні виробничі фактори** можуть спричинити раптові ушкодження (наприклад, опіки, розтягнення, розриви, синці, переломи кісток, ушкодження внутрішніх органів, травми голови та асфіксію) за умови, що заходи контролю за ризиками відсутні. До небезпечних виробничих факторів відносяться, наприклад, роботи на висоті; використання небезпечного машинного обладнання, устаткування або інструментів; керування, пересування на транспортних засобах або виконання робіт поблизу транспортних засобів, риття траншей; пересування слизькою поверхнею та забрудненою підлогою; роботи із застосуванням або поблизу легкозаймистих або вибухонебезпечних матеріалів або речовин. Молоді працівники можуть бути особливо вразливими до впливу небезпечних виробничих факторів через обмежений досвід роботи, відсутність навичок, інформації або інструкцій щодо небезпечних виробничих факторів та дотримання техніки безпеки, а також через відсутність нагляду (IPEC et al., 2002).

**Фізичні небезпечні виробничі фактори** містять у собі вплив різних фізичних факторів, які можуть бути шкідливими для здоров'я, а саме шуму, вібрації, певних видів освітлення, екстремальних температур (плюсових та мінусових) та випромінювання (у тому числі ультрафіолетового сонячного випромінювання та випромінювання під час виконання робіт зі зварювання). Працівники, які піддаються впливу ультрафіолетового випромінювання у молодому віці, мають підвищений ризик розвитку раку шкіри у дорослому віці через довготривалий вплив (оскільки піддаються впливу з раннього віку). Також, молоді працівники більше, ніж дорослі, схильні до втрати слуху через надмірний шум. Гранично допустимі рівні шуму, визначені для дорослих, є недостатніми для забезпечення захисту молодих працівників (Forastieri, 2002). Молоді працівники піддаються сильному впливу надмірного шуму, працюючи у готельному та ресторанному бізнесі, виробничій сфері та будівельній галузі.

<sup>5</sup> Відповідно до Керівних принципів МОП щодо систем управління безпекою і гігієною праці (ILO-OSH 2001), заходи з профілактики та забезпечення захисту повинні впроваджуватися у такому порядку: (i) усунення небезпеки, (ii) контроль ризику у джерелі виникнення (за допомогою технічного контролю або організаційних заходів), (iii) мінімізація ризику шляхом розробки систем безпечної виконання робіт (у тому числі адміністративних заходів, уживаних з метою забезпечення контролю ризиків), (iv) у випадку якщо неможливо забезпечити контроль залишкових ризиків у рамках колективних заходів, роботодавці повинні безкоштовно видати відповідні засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) та вжити заходів для забезпечення їх використання, обслуговування та ремонту (ILO, 2001).





**Біологічні небезпечні виробничі фактори** включають вплив бактерій, паразитів, вірусів, небезпечних тварин, комах та рослин. Вони можуть викликати багато різних захворювань, зокрема захворювань шкіри, шлунково-кишкового тракту та респіраторних захворювань. Біологічні небезпечні виробничі фактори характерні для галузей економіки, у яких працює велика кількість молодих людей, а саме для сільського господарства (контакти з тваринами), харчової промисловості та ресторанної індустрії (обробка харчових продуктів), охорони здоров'я (контакти з людьми, кров'ю та іншими біологічними рідинами) та переробки відходів/сміття.

**Хімічні небезпечні виробничі фактори** включають гази, пил, дим, випари та рідини. Хімікати використовуються на більшості робочих місць та в усіх галузях. Наприклад, пестициди та добрива використовуються у сільському господарстві, фарби та розчинники у виробничій сфері, азбест, кремнезем, розріджувачі, клеї та зварювальні аерозолі у будівництві, очисні засоби у сфері послуг. Токсична дія речовини залежить від дози та тривалості впливу, а також від інших факторів, таких як індивідуальна чутливість та інші харак-

теристики (наприклад, стать та вік). Перебування під впливом хімічних небезпечних виробничих факторів у молодому віці може завдати серйозної шкоди репродуктивній системі та гормональному балансу (Gerry, 2005).

**Ергономічні небезпечні виробничі фактори** включають перенесення важких речей, швидкі або повторювані рухи, погано спроектовані машини, обладнання та погано організовані виробничі процеси, які змушують працівників займати незручні робочі пози. Порушення опорно-рухового апарату, такі як біль у спині, тендиніт, міжхребцеві грижі та синдром зап'ястного каналу є типовими наслідками впливу ергономічних небезпечних виробничих факторів. Підлітки, які переносять важкі речі, мають більший ризик ушкодження опорно-рухового апарату та порушення розвитку, тому що ріст і розвиток їхнього тіла триває. Крім того, технології виробництва, інструменти та обладнання, як правило, розраховані на дорослих, відтак молоді працівники, тіло яких ще не повністю розвинене, мають підвищений ризик виникнення травм та порушень опорно-рухового апарату (IPEC et al., 2002).

# Фактори ризику, специфічні для молодих працівників

Рівень фізичного розвитку

Рівень психосоціального та емоційного розвитку

Навички та досвід роботи

Рівень освіти

Інші наскрізні фактори



Загрози безпеці

Фізичні небезпеки

Біологічні небезпеки

Хімічні небезпеки

Ергономічні небезпеки

Психосоціальні небезпеки

# Небезпечні виробничі фактори, що впливають на молодих працівників



### Психосоціальні небезпечні виробничі фактори

випливають у результаті організації та управління виробничим процесом, а також його соціальними та організаційними умовами, що у сукупності можуть завдати психологічної або фізичної шкоди. Поширеною реакцією на психосоціальні небезпечні виробничі фактори є стрес. Стрес, пов'язаний з роботою може спричинити миттєве відволікання, помилкові судження або нездатність виконувати звичайні дії, що збільшує ризик нещасних випадків на виробництві. Стрес також може сприяти розвитку психічних розладів (емоційного вигорання та депресії), інших проблем зі здоров'ям (серцево-судинних захворювань та порушень опорно-рухового апарату), а також формуванню шкідливих звичок (зловживання алкоголем або куріння). Отже, стрес призводить до погіршення благополуччя та якості життя працівників (ILO, 2016a). Оскільки психічний, емоційний та соціальний розвиток молоді триває до досягнення 24-26-річного віку, вплив на них психосоціальних небезпечних виробничих факторів може бути особливо шкідливим.

Психосоціальні небезпечні виробничі фактори, як правило, поділяються на дві основні групи:

- зміст роботи: умови праці (наприклад, виробничі завдання, робоче навантаження та темп роботи, графік роботи);
- контекст роботи: організація праці та трудові відносини, у тому числі, наприклад, організаційна культура (культура вирішення питань безпеки), стиль керівництва та управління, роль в організації, можливості кар'єрного зростання, прийняття рішень і контроль, баланс між роботою та власним життям, міжособистісні стосунки на роботі (у тому числі прояви насильства та домагань на робочому місці).

Відсутність чіткого визначення виробничих завдань, які необхідно виконати, та обмеженість впливу працівників на результати роботи, у поєднанні з іншими факторами, можуть призвести до низької мотивації до роботи та низької задоволеності роботою.

Молоді працівники більш уразливі до проявів насильства та домагань на робочому місці, у тому числі небажаної сексуальної уваги, через низку різних факторів, а саме через характер роботи, форму зайнятості та брак можливостей ведення переговорів. Залякування молодих працівників є проблемою, якій приділяється значна увага<sup>6</sup>. Воно сприяє розвитку серцево-судинних захворювань, депресії, емоційному вигоранню, тривожності, нервозності, зниженню рівня задоволеності роботою та погіршенню благополуччя. Стресогенне та погано організоване виробниче середовище, а також неефективне керівництво створюють негативний робочий клімат, підвищуючи ризик залякування.

Невідповідний баланс між роботою та власним життям також часто зустрічається серед молодих працівників, частково через те, що вони схильні погоджуватися на позмінний графік роботи, сезонні роботи, роботу на вихідних та понаднормову роботу.

<sup>6</sup> За результатами дослідження, проведеного в країнах Північної Європи «Ризики, пов'язані з безпекою і гігієною праці, для молодих працівників у країнах Північної Європи» останнім часом увага була зосереджена на трьох проблемах: залякуванні, благополуччі та «працездатності». Працездатність – це баланс між ресурсами працівників, організацією виробничого середовища та вимогами. На благополуччя працівників впливають фізичні, психологічні, організаційні та психосоціальні фактори, а також суспільні та технологічні зміни.





## Молоді працівники у небезпечних галузях економіки

Оскільки молоді працівники, як правило, не мають достатніх професійних навичок, досвіду роботи та можливостей ведення переговорів, їхні можливості часто обмежуються посадами молодших спеціалістів та посадами, які є небажаними через низьку оплату праці, понаднормову роботу, ненадійність та небезпечний характер роботи. Ситуація загострюється через рівень безробіття серед молоді, який наразі втричі вищий, ніж серед дорослих (ILO, 2018). Крім того, велика кількість молодих людей працює у неформальному секторі економіки (78,7% працівників віком від 15 до 29 років), де вони більш уразливі до нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, оскільки робота в неформальному секторі економіки супроводжується значним впливом небезпечних виробничих факторів на працівників та обмеженим соціальним захистом (ILO, 2017a). Молоді працівники набагато частіше, ніж дорослі, залучені до нестандартних форм зайнятості<sup>7</sup>, де робота менш стабільна та захищена. Працівники, зайняті на тимчасовій роботі, як правило, мають обмежений доступ до професійної підготовки

та розвитку навичок, оскільки їхня зайнятість є короткостроковою. Також, вони, зазвичай, гірше поінформовані про небезпечні виробничі фактори та ризики (EU-OSHA, 2007). Вони змушені часто змінювати місце роботи і через це не мають часу або можливостей ознайомитися з правилами безпеки і гігієни праці до того, як виникне потреба у зміні місця роботи та адаптації до нього.

Неформальні, нестабільні та нестандартні форми зайнятості присутні в усіх наведених нижче секторах економіки та сприяють підвищенню уразливості молодих працівників.

<sup>7</sup> За визначенням МОП нестандартна зайнятість складається з чотирьох категорій зайнятості: (а) тимчасова робота (на відміну від безстрокової), (б) робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом (на відміну від роботи на умовах повної зайнятості), (в) багатосторонні трудові відносини (на відміну від прямих, підрядних відносин з кінцевим споживачем), (г) прихована зайнятість/залежна самозайнятість (без оформлення трудових відносин).

**Сільське господарство.** У всьому світі 49,3% підлітків віком від 15 до 17 років, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами, працюють у сільському господарстві (ILO, 2017b). Сільське господарство вважається однією з найнебезпечніших галузей для працівників будь-якого віку. Для працівників сільського господарства характерні високі показники нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, оскільки вони стикаються з різними небезпечними виробничими факторами, у тому числі роботою з машинним обладнанням, транспортними засобами, інструментами та тваринами, надмірним шумом та вібрацією, падінням з висоти, необхідністю підняти важкі предмети та виконувати повторювану роботу, а також роботу, яка змушує займати незручні робочі пози, які призводять до виникнення порушень опорно-рухового апарату; впливом пилу та інших органічних речовин, лімфікатів та збудників інфекційних захворювань, а також іншими умовами праці, характерними для сільської місцевості, а саме впливом сонця, екстремальними температурами та нестабільними погодними умовами. Незважаючи на той факт, що зайнятість у сільському господарстві скорочується як для молодих, так і для дорослих працівників, воно залишається основною галуззю, яка забезпечує роботою молодь у країнах, що розвиваються. У розвинених країнах сільське господарство значною мірою механізоване і забезпечує зайнятість відносно невеликої кількості працівників, тоді як у країнах, що розвиваються, це переважно низькотехнологічна галузь, у якій зайнята велика кількість низькокваліфікованих працівників (ILO, 2017a).

**Виробнича сфера.** У виробничій сфері працює велика кількість молодих працівників, які виходять на ринок праці. Незважаючи на недавнє скорочення відсоткової частки зайнятості у виробничій сфері у багатьох регіонах, у ній працює значна кількість молодих працівників (наприклад, молоді працівники складають 9,7% усіх працівників, зайнятих у виробничій сфері в Африці та 20,7% у Східній Європі та Центральній і Західній Азії) (ILO, 2017a). У багатьох розвинених країнах ця сфера характеризується найбільшою часткою нещасних випадків на виробництві за участі молодих працівників. До складу виробничої сфери входить широкий спектр галузей, зокрема автомобільна промисловість, текстильна та швейна промисловість, електронна промисловість, хімічна промисловість, металургійна промисловість, харчова промисловість та виробництво товарів народного споживання. У цих галузях існує багато небезпечних виробничих факторів, пов'язаних із використанням хімікатів, машинного обладнання, транспортних засобів та електричних інструментів, а також фізичних небезпечних виробничих факторів, зокрема недостатня вентиляція, високий рівень шуму, висока температура та погане освітлення.

**Будівництво.** Ця галузь залучає все більше молодих працівників у країнах, що розвиваються, та нових регіонах (Африці, Азії, країнах басейну Тихого океану, Латинській Америці та країнах Карибського басейну) (ILO, 2017a). Багато країн заборонили використання дитячої праці на будівничих майданчиках, проте дитяча праця у небезпечних умовах у галузі будівництва залишається широко розповсюдженою (IPEC, 2011). Будівельна галузь характеризується одним із найвищих показників нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань серед усіх галузей промисловості, головним чином через дуже небезпечний характер багатьох будівельних робіт. Наприклад, працівники іноді використовують небезпечне машинне обладнання та матеріали, працюють на висоті та піддаються впливу небезпечних речовин, у тому числі пилу. Високий показник нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань також пов'язаний з певними характеристиками будівельної галузі, зокрема, великою часткою малих підприємств, розширеними ланцюгами субпідрядників, об'єктами будівництва з декількома роботодавцями, високою плінністю кадрів та широким залученням недосвідчених, сезонних працівників та працівників-мігрантів.

**Гірничодобувна промисловість.** Важкі незручні вантажі, напружена робота, нестійкі підземні споруди, важкі інструменти та обладнання, токсичний пил та хімікати, а також вплив екстремальних високих та низьких температур роблять цю галузь небезпечною для усіх працівників, але особливо для молоді. Робота в цій галузі може бути психологічно небезпечною з огляду на те, що видобуток часто здійснюється у віддалених районах, де вкрай обмежена дія закону, кількість шкіл та соціальних служб, а також у місцях, де може бути відсутня підтримка з боку сім'ї та громадськості (IPEC, 2011). Саме тому гірничі роботи загалом вважаються такою формою дитячої праці у небезпечних умовах, якою дітям заборонено займатися до досягнення 18 років.

**Сфера послуг.** У всьому світі у сфері послуг, яка включає в себе готельний та ресторанний бізнес, медичне обслуговування та соціальні служби, працює все більше молодих працівників (ILO, 2017a). Ключовою характеристикою цієї сфери є часта взаємодія із замовниками, клієнтами та пацієнтами. Ця особливість збільшує ймовірність впливу на працівників психосоціальних небезпечних виробничих факторів, таких як, образи словом, погрози, принизливе ставлення, залякування, домагання, прояви фізичного насильства та небажаної сексуальної уваги. Проблеми, пов'язані з психічним здоров'ям, та порушення опорно-рухового апарату є одними з найпоширеніших причин невиходу на роботу у сфері послуг.

### **Готельний та ресторанний бізнес.**

Кількість зайнятих молодих працівників у цьому підсекторі сфери послуг також зростає. Молоді працівники виконують роботу, що передбачає фізичні та психологічні навантаження, а також часто одноманітні, повторювані завдання, що не потребують творчого підходу чи ініціативи. Загальні небезпечні виробничі фактори та ризики, з якими можуть зіткнутися молоді працівники включають стояння протягом тривалого періоду часу, перенесення важких предметів, використання небезпечного машинного обладнання та інструментів, ризик отримання опіків, ризик алергії та інфікування, погане освітлення (наприклад, у клубах, барах та казино), споживання алкоголю, прояви фізичного насильства та домагань (Kines et al., 2013).

### **Медичне обслуговування та соціальні служби.**

Кількість робочих місць у підсекторі медичного обслуговування та соціальних служб зростає у всьому світі, і молоді працівники обіймають велику кількість цих робочих місць. Цей підсектор зростає однаковою мірою як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються (ILO, 2017a). Медичні працівники часто піддаються впливу ергономічних та психосоціальних небезпечних виробничих факторів, у тому числі проявів насильства на робочому місці. Вони також піддаються впливу фізичних, механічних, хімічних та біологічних небезпечних виробничих факторів, включаючи контакти з кров'ю, біологічними рідинами та забруднюючими речовинами в атмосфері, які можуть викликати інфекційні захворювання.

**Хатня робота.** Значна частка молодих людей зайняті у сфері побутового обслуговування та мають безоплатну зайнятість у родині, особливо в країнах, що розвиваються (ILO, 2016b). Це пояснює той факт, що багато з них працює в неформальному секторі економіки і можуть бути класифіковані як «працюючі бідні». Хатня робота продовжує залишатися недооціненою та слабо регулюється, а хатні робітники продовжують працювати з підвищеним навантаженням, недоотримувати заробітну плату та бути незахищеними. Найбільш поширеними небезпечними виробничими факторами, які впливають на хатніх працівників, є понаднормова робота та ізоляція. Крім того, вони відносно «невидимі» для органів влади. Хатня робота часто передбачає перенесення важких предметів, знаходження поблизу відкритого вогню та гарячих печей, користування засобами побутової хімії та гострими ножами (IPEC, 2013). Молоді жінки та мігранти, які працюють хатніми робітниками, особливо уразливі до проявів насильства та поганого поводження, частково через відсутність механізмів повідомлення, обмеженість засобів правового захисту та ізольований характер праці. Молоді хатні працівники часто змушені відмовлятися від можливостей отримання освіти, що збільшує ризик зазнання шкоди.





Міжнародні  
стандарти праці, що  
забезпечують безпеку  
та захищають здоров'я  
молодих працівників



# Стандарти БГП, що захищають молодих працівників

Право на безпечну працю, у здорових та безпечних робочих умовах та в здоровому та безпечно-му робочому середовищі мають усі працівники, як молоді, так і дорослі. Захист працівників від пов'язаних з роботою нездужань, хвороб і травм передбачений Статутом МОП (1919 р.). Цей принцип був повторно затверджений у Філадельфійській декларації (1944 р.) та інших Деклараціях, прийнятих пізніше на різних форумах.<sup>8</sup>

Зобов'язання МОП сприяти забезпеченню гідної праці, безпечних і здорових умов праці було підтверджене участю організації у розробці більш ніж 40 міжнародних стандартів праці, особливо тих, що стосуються безпеки і гігієни праці. Основні Стандарти МОП з безпеки і гігієни праці встановлюють головні принципи, яких необхідно дотримуватися при розробці політики, систем та програм з безпеки і гігієни праці на національному рівні та на рівні підприємств.

## Ключові стандарти МОП з безпеки і гігієни праці

- У **Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці № 155** та супровідній **Рекомендації № 164** визначено основні принципи розробки політики та стратегій на національному рівні та на рівні підприємств, спрямованих на сприяння безпеці та гігієни праці та поліпшенню умов праці. Конвенція також визначає обов'язки роботодавців, права працівників та їхніх представників та вимоги до інформації, освіти та навчання. **Протокол 2002 року № 155** містить спеціальні положення стосовно реєстрації та повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання.
- У **Конвенції 1985 року про служби гігієни праці № 161** та супровідній **Рекомендації № 171** передбачено створення служб гігієни праці на підприємствах, що відповідають за надання консультацій роботодавцям, працівникам та їхнім представникам на підприємстві щодо забезпечення умов праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни.
- **Конвенція №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (2006 р.)** та супровідна **Рекомендація № 197** підтримують формування превентивної культури безпеки і гігієни праці шляхом розробки та впровадження національної політики, систем та програм з питань БГП. Відповідно до Рекомендації № 197 у межах національної системи необхідно вживати відповідних заходів для забезпечення захисту усіх працівників, зокрема працівників, зайнятих у галузях із підвищеним ризиком, та уразливих груп працівників, зокрема зайнятих у неформальному секторі економіки, працівників-мігрантів та молодих працівників. Рекомендація також заохочує до застосування ґендерного підходу при розробці національних систем для забезпечення захисту жінок та чоловіків.

<sup>8</sup> Наприклад, Сеульська декларація з безпеки і гігієни праці (2008 р.) зазначає, що право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, слід включити до переліку основних прав людини, а не лише трудових прав.



Крім того, що Конвенції МОП з безпеки і гігієни праці забезпечують захист усіх працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, у деяких з них визначені конкретні заходи захисту молодих працівників. Нижче наведено декілька прикладів.

- У **Конвенції 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві № 184** є розділ, присвячений молодим працівникам та роботам з небезпечними умовами, а в статті 16 зазначено, що мінімальний вік для призначення на роботу в сільському господарстві, яка через свій характер чи умови, в яких вона виконується, може становити загрозу безпеці та здоров'ю молодих осіб, є не нижчим 18 років (за умови дотримання суворих вимог виконання робіт може бути зроблене виключення для осіб віком від 16 років)<sup>9</sup>. Супровідна **Рекомендація № 192** передбачає вжиття заходів із забезпечення нагляду за станом здоров'я молодих працівників (п. 4.3).
- **Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці у будівництві №175 (1988 р.)** вимагає визначення мінімального віку (як передбачено національним законодавством) для водіїв та операторів підйомних пристроїв (п. 29).
- **Рекомендація щодо охорони праці при використанні азбесту №172 (1986 р.)** вимагає приділити особливу увагу виконанню молодими людьми віком до 18 років робіт, пов'язаних із ризиком впливу азбесту (п. 1.3)
- **Рекомендація щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях №125 (1965 р.)** вимагає вжиття заходів, спрямованих на забезпечення охорони життя та здоров'я молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах.
- **Конвенція №77 про медичний огляд молодих людей з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості (1946 р.), Конвенція №78 про медичний огляд молодих людей з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах (1946 р.) та Конвенція №124 про медичний огляд молодих людей з метою встановлення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах та копальнях (1965 р.)** вимагають проведення попередніх (перед прийняттям на роботу) медичних оглядів дітей та молоді віком до 18 років з метою встановлення їх придатності до праці на відповідних роботах, а також проведення періодичних медичних оглядів до досягнення працівниками 18-річного віку. Ці вимоги поширюються на працівників віком до 21 року для спеціальностей, пов'язаних із підвищеним ризиком для здоров'я. **Крім того, в Рекомендації щодо проведення медичного огляду молодих людей №79 (1946 р.)** визнається необхідність забезпечення охорони здоров'я після 18 років, оскільки в більшості випадків розвиток підлітків не закінчується у 18 років (п. 7).<sup>10</sup>
- У пункті 16 (1) **Рекомендації №102 щодо побутового обслуговування працівників (1956 р.)** зазначається, що на підприємствах, де працівники, особливо жінки та підлітки, мають під час роботи можливість посидіти без шкоди для роботи, їм повинні надаватися сидіння.

Інші Конвенції МОП встановлюють необхідність забезпечення безпеки, охорони здоров'я та добробуту молодих людей. Відповідні положення містяться в документах з питань інспекції праці, тривалості робочого часу, щотижневих днів відпочинку, оплачуваних відпусток та нічної праці. Також у Конвенціях щодо захисту молодих моряків, а також Конвенціях щодо техніки безпеки та гігієни праці на портових роботах та риболовлі передбачені додаткові положення, що стосуються молодих працівників.

<sup>9</sup> У статті 16 (3) зазначено, що національні законодавчі, нормативно-правові акти чи компетентний орган можуть, після консультацій із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і трудящих, дозволити виконання робіт, про які йдеться в пункті 1, особам віком від 16 років за умови організації попереднього професійного навчання й усебічного забезпечення безпеки та гігієни праці молодих працівників.

<sup>10</sup> Відповідно до Рекомендації щодо проведення медичного огляду молодих людей №79 (1946 р.), найчастіше, розвиток підлітків не закінчується у 18-річному віці. Отже, особливий захист ще потрібний після 18 років, і бажано збільшити вікові обмеження для проведення обов'язкового медичного огляду до щонайменше 21 року для усіх молодих працівників, зайнятих на промислових або непромислових роботах. Вікові обмеження необхідно збільшити, серед іншого, для усіх професій у шахтах, у лікарнях і для зайнятих у галузі видовищ і розваг, таких як танці та акробатика.

# Фундаментальні стандарти, що стосуються викорінення дитячої праці

Молоді працівники віком до 18 років вважаються дітьми, а їхній захист забезпечується відповідно до нормативно-правових актів з питань дитячої праці (IPEC, 2011). Більшість країн, керуючись стандартами МОП, прийняли законодавство, яке забороняє або встановлює суворі обмеження щодо дитячої зайнятості та праці.

**Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу №138 (1973 р.)** визначає мінімальний вік для прийому на різні види робіт в країнах із різним рівнем розвитку. Стаття 3 Конвенції №138 передбачає, що мінімальний вік для прийому на будь-яку роботу за наймом, яка за своїм характером або через умови, у яких вона здійснюється, може завдати шкоду здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років (у статті передбачені деякі винятки). Проте у Конвенції №138 не розглядається необхідність посилення захисту працівників віком 18 років і старших.

**Конвенція про найгірші форми дитячої праці № 182 (1999 р.)** відносить роботу з небезпечними умовами праці до однієї з чотирьох найгірших форм дитячої праці<sup>11</sup>, викорінення якої вважається нагальним пріоритетом для дій на національному та міжнародному рівнях.

Конвенція вимагає, щоб національні компетентні органи, після консультацій із організаціями роботодавців і працівників, визначили перелік робіт із небезпечними умовами праці з урахуванням видів робіт, включених до **Рекомендації щодо заборони та негайних заходів щодо викорінення найгірших форм дитячої праці № 190**, зокрема:

Завдяки реалізації узгоджених глобальних заходів щодо викорінення дитячої праці, кількість осіб віком від 15 до 17 років, зайнятих на роботах з небезпечними умовами праці, скоротилася з 47,5 мільйонів у 2012 році до 37,15 мільйонів у 2016 році. Однак 42% підлітків віком від 15 до 17 років, у 2016 році залишалися зайнятими на роботах з небезпечними умовами праці, що становить близько 25% усіх дітей, залучених до дитячої праці. (ILO, 2017b)

- видів робіт, які наражають дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство;
- підземних, підводних робіт, праці на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі;
- робіт з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, чи таких, що вимагають ручного завантаження-розвантаження чи транспортування важких вантажів;
- праці у нездоровому середовищі, яке може, наприклад, наражати дітей на шкідливі речовини, засоби чи процеси, чи на температури, шумові рівні чи вібрації, які шкодять їхньому здоров'ю;
- робіт в особливо важких умовах, таких як праця

протягом великої кількості годин чи вночі, чи робота, під час якої не має можливості повертатися додому щодня.

<sup>11</sup> Стаття 3 Конвенції №182 визначає найгірші форми дитячої праці, зокрема у пункті (d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, у яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей. Види робіт, включені до статті 3 (d), повинні визначатися національними законодавчими, нормативно-правовими актами або компетентними органами після консультацій із організаціями роботодавців та трудящих та з урахуванням відповідних міжнародних стандартів.





# Національні та регіональні заходи з безпеки і гігієни праці для молодих працівників

Мета покращення стану безпеки і гігієни праці молодих працівників може бути досягнута лише завдяки об'єднанню зусиль багатьох сторін, у тому числі державних установ, роботодавців, працівників та їхніх організацій, громадянського суспільства та, головне, молоді та молодіжних організацій.

Отже, ефективне вирішення питання покращення стану безпеки і гігієни праці молодих працівників має зосереджуватися принаймні на п'яти основних напрямках:



- удосконаленні збору та аналізу даних та інформації стосовно БГП та молодих працівників;
- розробці, оновленні та впровадженні законодавчих, нормативно-правових актів, стратегій та керівних принципів з метою поліпшення безпеки та охорони здоров'я молодих працівників;
- нарощуванні потенціалу, спрямованого на розширення можливостей уряду, роботодавців, працівників та організацій трудящих щодо задоволення потреб молодих працівників у сфері безпеки і гігієни праці;
- інтегруванні питань БГП у програми загальної освіти та професійної підготовки з метою формування більш здорового та захищеного покоління працівників;
- посиленні адвокації, підвищенні обізнаності та розширенні досліджень щодо вразливості молодих працівників до впливу небезпечних виробничих факторів та ризиків.

### Заходи МОП з безпеки і гігієни праці для молодих працівників

У 2015 році МОП започаткувала флагманську програму **«Безпека та гігієна праці: глобальні заходи з попередження» (OSH GAP)** з метою скорочення випадків виробничообумовленої смертності, травматизму та захворюваності, а також сприяння формуванню культури попередження. Перші два проекти у рамках OSH GAP спрямовані на покращення стану безпеки і гігієни праці молодих працівників.

- Проект **«Молоді – безпечно працю» («SafeYouth@Work»)** (який фінансується Міністерством праці США) спрямований на покращення умов праці молодих працівників шляхом розвитку потенціалу на національному рівні та має на меті сприяти формуванню сталої культури попередження в галузі безпеки і гігієни праці. В основі Проекту лежить підвищення ефективності у чотирьох стратегічних сферах: (1) дані та інформація з питань безпеки і гігієни праці, (2) законодавство та політика в галузі БГП, (3) потенціал в галузі БГП та (4) рівень знань та обізнаності з БГП.
- Проект **«Youth4OSH» («Безпека і гігієна праці молодих працівників та молодих роботодавців, зайнятих у глобальних ланцюгах постачання – формування культури попередження»)** охоплює молодих працівників та молодих роботодавців, зайнятих у глобальних ланцюгах постачання в Індонезії, М'янмі, Філіппінах та В'єтнамі. Проект передбачає розробку та апробацію низки інструментів та стратегій підвищення обізнаності з питань безпеки праці на робочому місці та посилення суспільного попиту щодо вдосконалення національних систем забезпечення БГП.

# Удосконалення збору та аналізу даних та інформації стосовно БГП та молодих працівників

Для розробки ефективної системи забезпечення безпеки і гігієни праці на національному рівні та на рівні підприємств необхідні надійні дані про стан БГП. Складність полягає у тому, що при зборі точних, порівнянних та актуальних даних про стан безпеки і гігієни праці негативно відображається на аналізі обсягу, характеру, причин та наслідків нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. За відсутності актуальних, точних та вичерпних даних, зусилля щодо покращення стану БГП на національному рівні та на рівні підприємств можуть бути хибно спрямовані. Відтак, ефективний збір та аналіз даних мають вирішальне значення для визначення небезпечних виробничих факторів, галузей з небезпечними умовами праці та уразливих груп працівників.

Дані також необхідні для розробки відповідних та ефективних превентивних заходів. Надійні дані стосовно стану БГП створюють доказову базу для визначення пріоритетів та оцінки прогресу. Отже, вони вкрай необхідні для розробки та впровадження політики, стратегій та програм, спрямованих на зменшення уразливості молодих працівників до ризиків у сфері безпеки і гігієни праці. Надійні дані про стан безпеки і гігієни праці молодих працівників також важливі для розробки відповідних превентивних заходів. Дані також можуть стимулювати попит на необхідну політику та програми, зокрема програми інтеграції питань БГП у навчання та професійну підготовку, або програми, спрямовані на визначення потреб молодих працівників під час розробки систем управління безпекою і гігієною праці на робочому місці.

З нагоди Всесвітнього дня охорони праці у 2017 році МОП підкреслила нагальну потребу у покращенні збору та аналізу національних даних про стан БГП. Інструментарій МОП, що містить посилання на корисні ресурси та інформацію, було видано, щоб підкреслити необхідність збору даних про стан БГП та підтримати зусилля держав-членів у оптимізації збору та використання даних про стан БГП.

**Уряд** несе відповідальність за створення та впровадження національної системи повідомлення та збору інформації про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Ефективна система повинна забезпечувати актуальні, вичерпні та надійні дані про кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Система повинна охоплювати всі галузі, підприємства та працівників незалежно від статусу зайнятості. Молоді працівники часто зайняті у неформальному секторі та мають тимчасову зайнятість – дві категорії зайнятості, які зазвичай не охоплюються національними системами повідомлення та збору інформації. У багатьох країнах також не охоплюються такі галузі, як хатня робота та сільське господарство, у яких зайнята велика кількість молодих працівників. На основі даних національної системи повідомлення та збору інформації уряд повинен регулярно оприлюднювати національну статистику, розподілену за віком, статтю, статусом мігранта та галуззю, розробляти превентивні стратегії та заходи з БГП, а також відповідні та ефективні системи компенсації для працівників.

## Національні системи даних про стан БГП

Першим кроком у створенні національної системи повідомлення та збору інформації є оцінка усіх відповідних даних про стан БГП, які часто зберігаються в архівах різних національних органів з безпеки і гігієни праці, охорони здоров'я та соціального страхування. Уряди повинні також

розробити та запровадити спеціальні процедури повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, яких повинні дотримуватися роботодавці, страхові установи, служби безпеки і гігієни праці, лікарні, інші медичні установи та інші організації, які займаються збором відповідних даних. У багатьох країнах в окремих галузях економіки відсутні системи повідомлення та збору інформації, крім того, не всі роботодавці та працівники мають доступ до таких систем.





**Роботодавці** несуть відповідальність за облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та повідомлення органів влади. Для роботодавців, які не дотримуються вимог щодо ведення обліку, повинні бути передбачені відповідні міри відповідальності, оскільки недотримання ними вимог негативно впливає на функціонування національної системи БГП. Уряд та організації роботодавців повинні забезпечити роботодавців чіткими інструкціями щодо дотримання цих важливих вимог, а також відповідною підготовкою. Інструкції повинні містити рекомендації стосовно ведення обліку на рівні підприємств, галузей та на національному рівні.

**Працівники** можуть надавати інформацію про свій стан здоров'я та стан здоров'я колег. Функціонуюча система повідомлення та збору інформації може забезпечити багато переваг для працівників, при цьому саме вони найбільше відчують негативні наслідки, якщо система не функціонуватиме. Також, працівники володіють найбільш повною інформацією про потенційні небезпечні

виробничі фактори, пов'язані з їхньою роботою. Тому отримана від них інформація часто виконує функцію системи раннього попередження, яка дозволяє роботодавцям вживати відповідних заходів, перш ніж небезпечні умови праці призведуть до випадків травмування чи захворювання, що підлягають обліку.

До участі у зборі інформації про нещасні випадки, інциденти та потенційно небезпечні ситуації на виробництві необхідно заохочувати **молодих працівників**. Без заохочення та гарантій молоді працівники часто бояться, що повідомлення про травму, отриману на робочому місці, призведе до небажаних дій з боку роботодавця. Таке сприйняття ситуації ставить під загрозу їхню важливу участь у розробці заходів з БГП. Усі працівники повинні розуміти важливість інформування роботодавця про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання та мати можливість робити це без застосування до них дисциплінарних меж.

## «ЕС-ULAT»: система збору інформації про нещасні випадки на виробництві на Філіппінах

У регіоні VI Філіппін (Західні Вісаї) Департамент праці та зайнятості (DOLE) та Комісія з питань надання компенсацій працівникам (ECC) здійснюють пілотне впровадження «ЕС-Ulat: системи збору інформації про нещасні випадки на виробництві». Метою цієї системи є покращення ситуації з повідомленням та обліку нещасних випадків на виробництві та забезпечення невідкладного

реагування на запити завдяки інноваційній системі, яка дозволяє не лише роботодавцям, а й працівникам та громадськості, повідомляти про нещасні випадки, свідками яких вони стали. Усі бажаючі можуть повідомити про нещасні випадки на виробництві за адресою [es-ulat.me](http://es-ulat.me) або надіслати текстові повідомлення на відповідний номер телефону. Після отримання повідомлення про нещасний випадок на виробництві місцеві представники Комісії з питань надання компенсацій працівникам (ECC) перевіряють інформацію спільно з Департаментом праці та зайнятості (DOLE) та Центром безпеки і гігієни праці (OSHC) та вживають відповідних заходів.

# Розробка, оновлення та впровадження законів, нормативно-правових актів, стратегій та керівних принципів з метою поліпшення безпеки та охорони здоров'я молодих працівників

**Конвенція МОП №187** закликає уряди, шляхом спільних консультацій з організаціями роботодавців та працівників, розробити національну стратегію підтримки основних принципів БГП. Стратегія повинна передбачати здійснення оцінки професійних ризиків чи небезпечних виробничих факторів, усунення професійних ризиків чи небезпечних виробничих факторів у джерелі

виникнення та формування національної культури попередження в галузі БГП, що передбачає забезпечення інформацією, консультаціями та навчанням. Під час розробки стратегії слід визначити пріоритетні сфери дій. Особливу увагу слід приділити працівникам, які мають підвищений ризик, а саме, молодим працівникам.

## Стратегія Іспанії в галузі безпеки та гігієни праці на 2015–2020 рр.

У Стратегії Іспанії в галузі БГП на 2015–2020 рр. зазначається, що рівень виробничого травматизму серед молодих працівників є вищим, ніж серед інших категорій працівників. Стратегія визначає пріоритет-

ними напрямками сприяння забезпеченню безпеки та охорони здоров'я молодих працівників, а також визначення та обмін позитивним досвідом (INSHT, 2015). На підтримку Стратегії, Конфедерація роботодавців Наварри (Confederación de Empresarios de Navarra, CEN) підготувала Посібник для роботодавців з питань управління БГП та запобігання ризикам для молодих працівників на малих та середніх підприємствах. Посібник містить особливі вимоги до працівників віком до 18 років (CEN, 2015).

Закони та нормативно-правові акти повинні відповідати міжнародним стандартам з покращення БГП та викоринення дитячої праці. Майже всі держави-члени МОП ратифікували **Конвенцію №182**, яка вимагає від них «негайно вжити ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та викоринення найгірших форм дитячої праці» (стаття 1). Конвенція містить визначення чотирьох найгірших форм дитячої праці. Четверта – це «робота, яка за своїм характером чи умовами, у яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей». Більшість дітей, залучених до дитячої праці підпадають під цю категорію. Одним із шляхів досягнення цілей щодо викоринення небезпечних форм праці та забезпечення охорони здоров'я, безпеки та моральності дітей є створення належним чином функціонуючих систем БГП на національному рівні та на рівні підприємств. Держави-члени зобов'язуються визначити види робіт, до яких забороняється залучати молодих людей молодше 18 років через ймовірність того, що за своїм характером чи умовами, в яких вони виконуються, можуть завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності молодих людей. Визначення таких видів робіт часто лягає в основу «переліку небезпечних форм дитячої праці».

До бази даних Міжнародної організації праці **NATLEX** про національне законодавство з питань праці, соціального забезпечення та дотичних прав людини нещодавно було додано категорію пошуку «небезпечні форми дитячої праці»<sup>12</sup>. Завдяки цьому користувачі мають змогу швидко знаходити відповідні національні стандарти та правові норми. Піклування про безпеку та охорону здоров'я молодих працівників не повинне обмежуватись молодими працівниками віком до 18 років, а повинне поширюватися на всіх молодих працівників. Це має бути відображено в національних законах, нормативно-правових актах та політиці, які стосуються факторів ризику заподіяння шкоди молодим працівникам від впливу небезпечних виробничих факторів.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> База даних NATLEX містить понад 88 000 записів, що охоплюють 196 країн та понад 160 територій та районів. Записи містять повні тексти або витяги із законів та тематичну класифікацію посилань.

<sup>13</sup> МОП розробила Посібник «Процедура тристоронніх консультацій для визначення небезпечних форм дитячої праці», щоб допомогти державам-членам організувати та сприяти проведенню тристоронніх консультацій, результатом яких буде розробка нового або оновленого національного переліку небезпечних форм дитячої праці. Посібник містить інструкції щодо планування та проведення процедури з метою забезпечення відповідності тристоронніх консультацій положенням Конвенцій №138 та №182. Посібник також забезпечує практичний та легкий доступ до довідкових матеріалів, які допоможуть учасникам тристоронніх консультацій у проведенні обговорень.

## Правовий акт Андської спільноти націй «Безпека і гігієна праці» (2004 р.)

Правовий акт Андського співтовариства націй «Безпека і гігієна праці» забороняє наймати дітей та підлітків для виконання робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, які можуть вплинути на їхній фізичний та психічний розвиток. У національному законодавстві кожної держави-члена повинен бути визначений мінімальний вік для прийняття на такі види роботи (не нижчий ніж 18 років). Відповідно до положень правового акту, перед прийняттям дітей та підлітків на роботу, роботодавці повинні здійснити оцінку характеру

та обсягу роботи, визначити характер, ступінь та тривалість дії ризику, а також вжити превентивних заходів з усунення ризиків на робочому місці. Роботодавці повинні забезпечити проведення попереднього медичного огляду (перед прийняттям на роботу), медичного огляду після звільнення, а також періодичних медичних оглядів (протягом трудової діяльності) працюючих дітей та підлітків. Якщо молоді працівники віком від 18 до 21 року виконують роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці, необхідно забезпечити проходження ними щорічних медичних оглядів до досягнення 21-річного віку. Медичні огляди повинен проводити фахівець з гігієни праці та повідомляти результати батькам або опікунам молодих працівників (Comunidad Andina, 2004).





**Конвенція №155 МОП** вимагає від роботодавців забезпечити відповідну підготовку з БГП для працівників та їхніх представників. Багато країн включають вимоги щодо забезпечення підготовки до національного законодавства з питань БГП, зокрема спеціальні вимоги щодо забезпечення

початкової підготовки нових працівників. Конвенція також вимагає, щоб країни, що ратифікували Конвенцію, вживали заходів щодо сприяння інтегруванню навчального курсу з БГП в освітні програми та програми професійної підготовки усіх рівнів, у тому числі у програми вищої освіти.

## Закон Штату Оклахома «Інтегрування БГП у систему освіти»

Оклахома стала першим штатом США, де було прийнято закон **«Інтегрування БГП у систему освіти»**

(2015 р.), який вимагає, щоб державні органи в галузі праці та освіти забезпечували підготовку з питань охорони праці на робочому місці у школах для учнів 7-12 класів (віком від 12 до 18 років). У Техасі нещодавно було прийнято аналогічний закон, а в Каліфорнії та Арканзасі законодавство, розроблене на основі Закону штату Оклахома, знаходиться на розгляді.

Законодавство з питань безпеки і гігієни праці повинно забезпечувати захист фізичного та психічного здоров'я усіх працівників, у тому числі багатьох молодих людей, зайнятих у неформальному секторі економіки. Розширення правового захисту БГП з метою охоплення працівників, зайнятих у неформальному секторі економіки є важливим засобом захисту молодих працівників, поряд із стратегіями сприяння переходу від неформальної до формальної зайнятості. Під час вирішення проблем, що виникають у неформальному секторі економіки, держави-члени та соціальні партнери можуть керуватися **Рекомендацією МОП №204 про перехід від неформальної до формальної економіки**, прийнятою у 2015 році.

Інспекція праці відіграє вирішальну роль у забезпеченні безпеки та охорони здоров'я молодих працівників. До функцій інспекцій праці належать: забезпечення виконання законодавчих та нормативно-правових актів з БГП, надання технічної інформації та консультацій для роботодавців та працівників, виявлення порушень або зловживань, які не передбачені чинним законодавством. Ініціативи, впроваджені інспекціями праці у сфері дитячої праці, забезпечення безпеки та охорони здоров'я молодих працівників, зайнятих на роботах та у галузях з дуже небезпечними умовами праці, можуть бути дуже ефективними для покращення охорони здоров'я та безпеки молодих працівників.



## Бліц-перевірка з питань праці в Онтаріо (Канада)

Протягом липня-вересня 2016 р. інспектори праці в Онтаріо провели «бліц-перевірку» в промисловому секторі, зосереджуючи увагу на молодих працівниках віком від 14 до 24 років та нових працівниках, які відпрацювали менше шести місяців (Ontario Ministry of Labour, 2016).

Метою бліц-перевірки було:

- впевнитися, що нові та молоді працівники проінформовані роботодавцями про небезпечні виробничі фактори;
- підвищити рівень обізнаності серед нових та молодих працівників щодо їхніх прав та обов'язків у галузі БГП;
- заохотити роботодавців до виявлення та контролю небезпечних виробничих факторів, зокрема тих, які впливають на молодих працівників;
- виявити та усунути невідповідності вимогам законодавства з БГП.

Кінцева відповідальність за дотримання законодавства з БГП лежить на роботодавцях. Їхній обов'язок – дбати про безпеку та охорону здоров'я своїх працівників. Багато нормативних баз із БГП вимагають від роботодавців запровадження систем та практик управління безпекою і гігієною праці, які включають у себе превентивні заходи, зокрема, оцінку та контроль ризиків, навчання та інформування працівників, нагляд за станом здоров'я працівників, планування дій на випадок надзвичайних ситуацій, розслідування нещасних випадків, а також облік та повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. У багатьох країнах також було запроваджено законодавство, яке вимагає створення комітетів з питань БГП та призначення

представників працівників з питань БГП. Роботодавці повинні забезпечити, щоб системи та практики управління безпекою і гігієною праці передбачали виявлення та усунення факторів ризику, специфічних для молодих працівників. Молоді працівники також повинні бути включені до механізмів консультацій та співпраці працівників з питань БГП.

Уряди та інші державні установи, а саме організації роботодавців та працівників, повинні розробити інструменти та керівні принципи, спрямовані на забезпечення відповідності вимогам БГП, поліпшення умов праці та запобігання ризикам на робочому місці. Ці інструменти повинні приділяти особливу увагу потребам молодих працівників.

## Посібник з передових практичних методів забезпечення справедливої зайнятості (Австралія)

В Австралії Омбудсмен з питань справедливої зайнятості підготував два посібники, які містять передові практичні методи прийняття на роботу молодих працівників:

- **Посібник для роботодавців про прийняття на роботу молодих працівників** містить роз'яснення для роботодавців щодо інформації, яку вони повинні надати молодим працівникам на ранньому етапі трудових відносин, підкреслюється важливість охорони здоров'я та забезпечення безпеки молодих працівників, а також важливість забезпечення відсутності залякування на робочому місці (Fair Work Ombudsman, 2013);
- **Посібник для молодих працівників** містить інформацію про права та обов'язки молодих працівників на робочому місці, а також окремий розділ, присвячений БГП (Fair Work Ombudsman, 2017).

МОП також розробила рекомендації для роботодавців та працівників щодо забезпечення захисту підлітків від небезпечних форм дитячої праці, зокрема **Посібник для роботодавців та працівників з небезпечних форм дитячої праці** (2011 р.) та **Безпечна зайнятість для молоді** (2009 р.). Інші публікації МОП містять більш загальні рекомендації стосовно сприяння забезпеченню безпеки та охорони здоров'я усіх працівників. Наприклад,

публікація **Керівні принципи з систем управління безпекою і гігієною праці (ILO-OSH 2001)** містить рекомендації для державних установ, роботодавців, працівників та їхніх організацій щодо створення, впровадження та удосконалення систем управління безпекою і гігієною праці з метою скорочення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань серед працівників усіх категорій.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> МОП розробила практичні та прості у використанні посібники з оцінки та управління ризиками, зокрема «Посібник для роботодавців, працівників та їх представників: 5-етапна процедура оцінки ризиків на робочому місці» та Тренінги з питань оцінки та управління ризиками на робочому місці для малих та середніх підприємств.



## Нарощування потенціалу, спрямованого на розширення можливостей уряду, роботодавців, працівників та їхніх організацій щодо задоволення потреб молодих працівників у сфері БГП

Досягнення сталого прогресу у сфері безпеки і гігієни праці молодих працівників потребує не лише якісніших даних, законів та стратегій, які б відповідали потребам молодих працівників. Для цього необхідно, щоб усі тристоронні учасники та зацікавлені сторони долучилися до процесу нарощування потенціалу.

Для виконання обов'язку щодо забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, роботодавці повинні, принаймні, ознайомитися з процедурою управління ризиками та бути налаштовані на впровадження системи управління безпекою і гігієною праці, адаптованої до їхніх робочих місць. Вони повинні визначити небезпечні виробничі фактори на робочому місці, оцінити ризики, врахувати конкретні аспекти уразливості працівників, визначити ситуації, пов'язані з небезпечними формами дитячої праці та вжити ефективних заходів із запобігання та контролю ризиків. Результати оцінки ризиків на робочому місці повинні бути включені до програми підготовки з питань БГП

для усіх нових та молодих працівників, а також до програм періодичного та безперервного навчання для усіх працівників. Організації роботодавців відіграють важливу роль у забезпеченні набуття роботодавцями відповідних навичок та розуміння важливості управління ризиками.

Співпраця з працівниками необхідна для усунення небезпечних виробничих факторів, мінімізації ризиків та поліпшення умов праці. Співпрацю необхідно налагодити з представниками працівників з питань БГП та спільними комітетами з БГП. Для забезпечення відповідного представлення молодих працівників, представники з питань БГП повинні бути обізнані про фактори ризику, з якими стикаються молоді працівники, також їм необхідно надати інформацію та рекомендації щодо подолання причин уразливості молодих працівників у сфері БГП. Профспілки все більше усвідомлюють важливість надання членства молодим працівникам, а також залучення їх до організації кампаній та заходів з підтримки їхніх прав у світі праці, проте попереду ще багато роботи.



## Посібник зі стажування Британського конгресу профспілок

У Великій Британії, Британський конгрес профспілок (TUC) та Рада з питань освіти та професійного навчання (LSC) підготували Посібник **«Стажування: короткий посібник для представників профспілок з питань БГП»**, який містить рекомендації для представників профспілок з питань БГП щодо забезпечення створення роботодавцями безпечних і нешкідливих умов праці для стажерів та практикантів, а також надання відповідної

підтримки та інструкцій. Посібник пропонує низку підходів, зокрема, заохочення молодих працівників та стажерів до вступу у профспілки, закріплення питань, пов'язаних з молодими працівниками у порядку денному Комітету з БГП, забезпечення захисту молодих працівників відповідно до вимог законодавства, здійснення перевірки наявності у молодих працівників необхідних знань з БГП, можливості брати участь у поточному навчанні з питань БГП та належного нагляду, а також забезпечення проведення консультацій з представниками профспілок з питань БГП щодо набору та прийняття на роботу молодих працівників (LSC & TUC, 2005).

Уряд, організації роботодавців та профспілки повинні відігравати важливу роль у забезпеченні БГП у неформальному секторі економіки та сільському господарстві, де зайнята велика кількість молодих працівників та дітей, і в яких часто зустрічаються небезпечні умови праці. З метою поліпшення навичок та підвищення рівня знань з БГП серед працівників, зайнятих у неформальному

секторі економіки та сільському господарстві (у тому числі серед молодих працівників та працівників-підлітків), підготовка та інформація повинні забезпечуватися через різні канали. Оскільки в цих галузях працює велика кількість дівчат, необхідно запровадити гендерний підхід для забезпечення їх залучення до ініціатив з підготовки та підвищення обізнаності.

## Посібник для фермерських громад-виробників какао Генеральної профспілки сільського господарства (Гана)

Генеральна профспілка працівників сільського господарства (GAWU) є найбільшою організацією фермерів та працівників сільського господарства в Гані. До її складу входять наймані та ненаймані працівники сільського господарства, зайняті у формальному секторі та у фермерських грома-

дах, у тому числі молоді працівники. У 2014 році Генеральна профспілка працівників сільського господарства спільно з Міжнародною програмою МОП з викорінення найгірших форм дитячої праці (IPEC) розробила Посібник **«Викорінення небезпечних форм дитячої праці, ризики у сфері безпеки і гігієни праці та екологічні ризики – посібник для агентів змін у фермерських громадах-виробниках какао у Гані»**. Цей практичний навчальний посібник орієнтований на фермерів та включає в себе аналіз уразливості дітей та підлітків до впливу роботи у шкідливих умовах у фермерських господарствах-виробниках какао (IPEC & GAWU, 2014).

# Інтегрування питань БГП у програми загальної освіти та професійної підготовки з метою формування покоління здоровіших та краще захищених працівників

Досягнення сталого прогресу у формуванні превентивної культури на виробництві вимагає зосередження на нарощуванні потенціалу молодих працівників, які можуть бути мотивовані до участі у розробці превентивних заходів.

Інтегрування питань безпеки і гігієни праці у програми загальної та професійної освіти є дуже ефективним способом формування обізнаності, оволодіння знаннями та навичками в галузі БГП серед молодих працівників та молодих роботодавців. Оскільки молодь – це майбутнє суспільства та важливий чинник культурних змін, основна інформація з питань БГП повинна бути включена у шкільну програму, програми технічної підготовки та освітні програми, розроблені організаціями громадянського суспільства. Це допоможе забезпечити усвідомлення молодими людьми необхідності забезпечення власної безпеки та охорони здоров'я, а також права на це.

У деяких країнах базова підготовка з питань попередження ризиків включена до навчальних програм для початкової школи, а в інших експерти розробляють підхід, у межах якого увага зосереджується не лише на навчальному матеріалі,

але й на приміщенні, де проходить навчання. Учні середніх та старших класів активно залучаються до забезпечення безпеки та охорони здоров'я в умовах шкільного середовища, що є частиною навчання.

Нещодавнє дослідження, проведене Національним науково-дослідним інститутом з безпеки й запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням (Франція) (Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS) показало, що серед молодих працівників, які пройшли підготовку з питань БГП у школі рівень виробничого травматизму на 50% нижчий, ніж серед молодих працівників, які не отримали такої підготовки (INRS, 2018). Ефективна підготовка з питань БГП дозволяє молодим людям сформувати поведінку, орієнтовану на попередження, розвинути навички та вміння, необхідні для виявлення небезпечних факторів та ризиків, а також розробляти ефективні рішення з БГП для шкільного, виробничого середовища чи інших сфер суспільного життя. Існує багато прикладів успішних ініціатив інтегрування питань БГП у шкільні навчальні програми, які варто доповнити дослідженнями їхнього впливу та ефективності.

## Приклади навчального інструментарію з питань БГП для підлітків

Канадський центр з безпеки та гігієни праці (CCOHS) розробив **Навчальний інструмент з питань БГП** для забезпечення підтримки вчителів, які викладають принципи охорони здоров'я та забезпечення безпеки при переході до трудового життя. Навчальні матеріали орієнтовані, головним чином, на учнів середніх і старших класів, але їх можна легко адаптувати для молодшої аудиторії. Національний інститут з безпеки та гігієни праці США (NIOSH) розробив навчальну програму **«Youth@Work–Talking Safety»**, для забезпечення організації веселого і цікавого навчання молодих людей основам БГП. Ця безкоштовна навчальна програма була адаптована для кожного штату з метою забезпечення відповідності чинним правилам та нормам стосовно дитячої праці кожного штату. У матеріалах програми висвітлю-

ються небезпечні виробничі фактори та стратегії попередження у розрізі різноманітних робочих місць, на яких працюють молоді люди. Нещодавно до програми був доданий інструмент оцінювання рівня розуміння учнями питань безпеки і гігієни праці. Учні, які успішно пройшли оцінювання, отримують цифровий значок.

Партнерство з питань охорони здоров'я та безпеки молодих працівників Каліфорнії об'єднує державні установи та організації, що діють у межах штату, які представляють педагогів, роботодавців, батьків, інструкторів з професійної орієнтації та інші зацікавлені сторони. Партнерством були розроблені стратегії охорони праці молодих людей. Проект Партнерства **Ресурсні центри для молодих працівників у Каліфорнії** надає інформацію, підготовку, навчальні матеріали, технічну допомогу з метою сприяння забезпеченню поінформованості молоді, роботодавців та громади з питань БГП та захисту молодих працівників. Вебсайт Проекту (**Youngworkers.org**) містить інформацію для підлітків, батьків, учителів, інструкторів з професійної орієнтації та роботодавців.

## «Загальношкільний» підхід Європейського Союзу

Європейським Союзом (ЄС) були вжиті заходи щодо інтегрування навчання з питань БГП у систему загальної освіти. Наприклад, Стратегія Європейського Співтовариства щодо БГП на 2002-2006 рр. передбачала забезпечення навчання з питань безпеки і гігієни праці так само, як і Стратегія на 2007-2012 рр. У Стратегії ЄС щодо безпеки і гігієни праці на 2014-2020 рр. зазначається, що підвищення рівня обізнаності з питань БГП починається у школі.

Звіт Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) **«Інтегрування питань безпеки і гігієни праці у систему освіти. Позитивний досвід у шкільній та професійній освіті»** (2004 р.) містить всебічний огляд прикладів позитивного досвіду країн Європи та окреслює кроки у напрямку розробки системної стратегії, спрямованої на інтегрування навчання з питань БГП у європейську систему освіти. Звіт Агентства (EU-OSHA) **«Безпека і гігієна праці та освіта: загальношкільний підхід»** (2013 р.) містить опис підходу та декілька практичних прикладів.

«Загальношкільний» підхід до БГП:

- об'єднує вивчення ризиків та управління безпекою і охороною здоров'я, як школярами, так і співробітниками шкіл;
- об'єднує вивчення ризиків, санітарно-гігієнічну освіту, управління безпекою та концепцію «здорова школа»;
- передбачає активне залучення співробітників шкіл та учнів до управління безпекою у школі;
- передбачає підготовку та залучення вчителів до управління безпекою і гігієною праці у школі, що сприятиме покращенню розуміння БГП та розвиткові практичних навичок. Завдяки цьому вчителі зможуть забезпечити краще вивчення ризиків.
- поглиблює розуміння учнями питань БГП та важливості їх забезпечення, використовуючи приклади;
- передбачає залучення учнів до виявлення небезпечних факторів та пропонування рішень, що сприятиме розвиткові їхніх навичок та надасть їм відчуття причетності до розробки правил безпеки у школі;
- передбачає інтегрування вивчення ризиків та питань БГП у школі в усі шкільні заходи та системи, щоб вони стали частиною шкільного життя, а не факультативом.

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) спільно з Консорціумом «Напо» розробили низку навчальних матеріалів з питань БГП для вчителів **«Напо для вчителів»**. Ці матеріали допоможуть ознайомити учнів початкової школи з питаннями охорони здоров'я та безпеки через веселе і творче навчання, з використанням коротких фільмів про Напо.

**«Європейська мережа з навчання і підготовки з питань безпеки і гігієни праці» (ENETOSH)** забезпечує онлайн-платформу для обміну знаннями з питань навчання і підготовки з питань БГП. Мета діяльності Мережі полягає у забезпеченні інтегрування питань БГП у систему навчання і підготовки. Грунтуючись на ідеї, що безпека та гігієна праці є невід'ємною складовою неперервної освіти, діяльність Мережі ENETOSH охоплює всі рівні освіти (дошкільну, середню освіту, початкову професійну освіту та підготовку, вищу освіту та підвищення кваліфікації). Мережа ENETOSH співпрацює з членами Мережі з метою збору та оцінки прикладів позитивного досвіду та навчальних матеріалів з питань БГП (див. **приклад позитивного досвіду та матеріали**), та розміщує відповідну інформацію на своєму вебсайті. Вона також публікує щорічний **Інформаційний бюлетень**, присвячений цій темі.<sup>15</sup>

У 2015 році Програма Європейського Союзу ERASMUS+ (у співпраці з ENETOSH та EU-OSHA) започаткувала Проект **«ПАМ'ЯТАЙТЕ ПРО БЕЗПЕКУ - БЕЗПЕКА ВАЖЛИВА!»** для забезпечення застосування спільного та всеохоплюючого підходу до навчання з питань БГП. Проект має на меті сприяти розвиткові навичок та підвищенню рівня знань вчителів та підлітків стосовно БГП та включає в себе онлайн-платформу, посібники та інші матеріали. Партнери з п'яти країн (Чеської Республіки, Нідерландів, Португалії, Румунії та Іспанії) беруть участь у Проекті.

<sup>15</sup> In Finland, OSH issues are integrated into the on-the-job learning programme entitled "Introduction to Working Life" (Työelämään tutustuminen, TET). This programme teaches participants about workplace hazards, employment contracts, working hours and ways of giving notice about leave. More information is available at [www.oph.fi/english](http://www.oph.fi/english)  
The Romanian education system provides OSH courses, mainly at post-graduate level. However, a network was recently established to promote education from an early age on safe behaviour, and to promote the teaching of OSH in schools, on a regular basis. In 2014 and 2015, national OSH Contests were conducted by the Labour Inspection Unit, and prizes were given to the best school teams, comprised of both teachers and pupils.



# Посилення адвокації, підвищення обізнаності та розширення досліджень щодо уразливості молодих працівників до впливу небезпечних виробничих факторів та ризиків

Надзвичайно важливо забезпечити постійну підтримку проведення досліджень з питань БГП та охоплення ними молодих працівників. Дедалі більше органів та установ, що опікуються питаннями безпеки і гігієни праці, вивчають становище молодих працівників. Відповідно до результатів опитування, проведеного МОП у 2017 році серед 78 органів, установ, науково-дослідних центрів та університетів, 62,8% вважають, що становище молодих працівників є актуальною

темою досліджень у галузі БГП. Більше 20% респондентів вважають становище молодих працівників пріоритетною темою досліджень у галузі БГП (ILO, forthcoming). Дослідження в галузі охорони здоров'я приділяли більше уваги становищу дітей молодшого віку, а не підлітків, ситуації в розвинених країнах, а не в країнах, що розвиваються, а також школам та суспільному життю, ніж робочим місцям.

## Пропоновані теми для майбутніх досліджень

**Молоді працівники на етапі переходу та ризики в галузі БГП:** аналіз зв'язків між підвищеним ризиком в галузі БГП та «молодим віком» з урахуванням того факту, що багато молодих людей знаходяться на етапі переходу від навчання у школі до трудового життя, а також від молодого до дорослого віку.

**Багатовимірний та комплексний підхід:** вивчення можливостей відходу від традиційного, одновимірного підходу, орієнтованого лише на характеристики молодих працівників та аналіз зв'язків різних факторів, які сприяють підвищенню уразливості молодих працівників до ризиків, пов'язаних із БГП. Наприклад, вивчення характеристик молодих людей, а також умов праці, робочого процесу та характеристик робочого місця.

**Соціальні, емоційні та мотиваційні аспекти:** вивчення соціальних, емоційних та мотиваційних аспектів конкретних умов праці, оскільки вони можуть мати значний вплив на поведінку молодих працівників та їхню готовність обговорювати питання в галузі БГП, які можуть стосуватися тиску та підтримки з боку колег, правил та принципів роботи, культури в галузі БГП та стилю управління. Існує необхідність у проведенні додаткових досліджень для поглиблення розуміння зв'язків між віком та культурою безпеки, а також наслідків для безпеки та гігієни праці молодих працівників.

**Навчання та нагляд з БГП:** дослідження впливу якісних та ефективних (а) шляхів впровадження БГП, (б) навчання з БГП та нагляду серед молодих працівників, (в) стратегій забезпечення підготовки з БГП та нагляду, особливо у нестандартних формах зайнятості.

**Урахування потреб молодих працівників у системах управління БГП:** вивчення шляхів удосконалення систем управління безпекою і гігієною праці та оцінки ризиків для врахування факторів ризику, з якими стикаються молоді працівники.



Інформаційно-просвітницькі кампанії з питань БГП та наведення реальних прикладів під час навчання молодих працівників з питань БГП є ефективними засобами поширення важливої інформації та звернення уваги працівників, батьків, роботодавців, шкіл та громад до прав та уразливості молодих працівників. Кампанії можуть бути організовані урядом або державними установами, організаціями роботодавців, профспілками, молодіжними асоціаціями, НУО та іншими організаціями громадянського суспільства.

Просвітницькі кампанії з питань БГП можуть бути значно удосконалені та розширені завдяки залученню та підтримці засобами масової інформації та соціальними медіа-платформами. Журналісти повинні бути поінформовані про проблеми, пов'язані з БГП та молодими працівниками, а також володіти інформацією та навичками, необхідними для повідомлення про ці проблеми. Прямі репортажі, присвячені питанням безпеки і гігієни праці та молодим працівникам, допоможуть поширювати знання та підвищити обізнаність та суспільний попит на покращення стану безпеки і гігієни праці.

## Кампанія з питань БГП для підлітків у Гонконзі

Рада з безпеки та гігієни праці Гонконгу започаткувала кампанію «Безпека та гігієна праці молоді» для поширення інформації з питань БГП серед підлітків, які зайняті неповний робочий день або на сезонних роботах у літній період. Кампанія включає в себе низку заходів, зокрема, розповсюдження інформаційних матеріалів з питань БГП, проведення семінарів та трансляцію радіопрограм, в яких підкреслюється важливість БГП для молодих працівників. У межах кампанії було організовано «Конкурс молодих дизайнерів GIF-анімації 2017-18» з метою залучення студентів до розповсюдження цікавої для молоді інформації з питань БГП (Hong Kong OSHC, 2017).

## Молоді працівники у профспілках

Міжнародна конфедерація профспілок (ІТUC) визнає важливість організації та розширення можливостей молодих працівників у рамках профспілкового руху. З метою забезпечення кращого врахування потреб та очікувань молодих працівників у політиці та діяльності організації, у 2017 році ІТUC прийняла **«Економічну та політичну програму дій для молодих працівників»**. У рамках цієї Програми молоді члени профспілок зобов'язалися організувати різні заходи, у тому числі кампанії, присвячені проблемам молодих працівників (ІТUC, 2017).

Рада профспілок штату Вікторія (Австралія) нещодавно відкрила **Центр для молодих працівників** з метою організації молодих працівників та надання їм знань та навичок, необхідних для боротьби за безпечні та надійні умови праці. Центр для молодих працівників також надає можливість молодим людям спілкуватися з тими, хто зіткнувся з проблемними ситуаціями на робочому місці.



## Участь молоді у формуванні превентивної культури БГП

Там, де існує превентивна культура, є повага до права на безпечні і нешкідливі умови праці на всіх рівнях, а уряд, роботодавці та працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечних і здорових умов праці завдяки системі визначених прав, відповідальностей та обов'язків. Принцип попередження є пріоритетом. У формуванні сталої превентивної культури БГП особлива увага повинна приділятися галузям з небезпечними умовами праці та уразливим працівникам, а саме молодим працівникам, зайнятим на роботах, що пов'язані з великим ризиком.



Надзвичайно важливо безпосередньо залучати молодих працівників та їхні організації до розробки та впровадження превентивних заходів, оскільки це дає змогу вирішувати їхні проблеми під час обговорення шляхів формування покоління здорових та захищених працівників. Громадським та традиційним установам з БГП та їхнім соціальним партнерам часто бракує знань та засобів для забезпечення ефективного захисту молодих людей. Крім того, оскільки велика кількість молодих працівників залучена до нестандартних форм зайнятості та працює у неформальному секторі економіки, вони «невидимі» та позбавлені можливостей ведення переговорів та ефективного представництва. Відносна відсутність можливостей та права голосу ускладнює становище молодих працівників як групи, через те, що вони не враховуються ні у законодавчій та нормативній базі з БГП, ні при розробці кампаній з підготовки та підвищення обізнаності з питань БГП та визначенні пріоритетів для проведення досліджень. Державні установи повинні бути готовими надавати підтримку молоді у визначенні її майбутнього шляхом забезпечення ресурсами та надання можливостей для активної участі.

## План дій «Молоді – безпечну працю» (Safe Youth@Work)

У вересні 2017 року МОП організувала Конгрес «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work) у співпраці з Міністерством людських ресурсів Сінгапуру. Конгрес був організований у рамках Проекту МОП «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work) і проходив під час XXI Всесвітнього конгресу з охорони праці у Сінгапурі. Конгрес «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work) зібрав 125 молодих працівників, роботодавців, профспілок та студентів з метою створення глобальної мережі молодих поборників БГП.

Молодим людям було запропоновано поділитися думками щодо перешкод у забезпеченні безпеки та охороні здоров'я, з якими стикаються молоді працівники та представити власні шляхи вирішення питання покращення стану безпеки та гігієни праці. Вони мали

можливість обговорити ці питання з міжнародними експертами з питань БГП, представниками уряду, організацій роботодавців та працівників, НУО та інших організацій громадянського суспільства. У результаті була розроблена програма дій на найближчі кілька років, яка лежить в основі Плану дій «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work). Після Всесвітнього конгресу було організовано низку консультативних форумів з метою обговорення та узгодження Плану дій. Форуми проходили під час Міжнародної конференції МОП «А+А» (Дюссельдорф, жовтень 2017 р.), IV Міжнародної конференції з питань остаточного викоринення дитячої праці (Буенос-Айрес, листопад 2017 р.) та Азіатської субрегіональної консультації щодо Плану дій «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work) (Джакарта, січень 2018 р.).



З метою об'єднання напрацювань та завершення розробки Плану дій «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work), у лютому 2018 року був скликаний Редакційний комітет у складі експертів з питань БГП, представників роботодавців та працівників та п'яти молодих поборників БГП. Редакційний комітет розробив План дій «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work), метою якого є спрямування зусиль держав-членів та органів МОП у рамках поліпшення стану безпеки і гігієни праці молодих працівників. План дій визначає основних суб'єктів, які відіграють важливу роль у забезпеченні сталого скорочення чисельності молодих працівників, які страждають від нещасних випадків на виробництві страждають захворювань, зокрема

уряд, організації роботодавців та працівників, молодих людей та молодіжні організації, а також представників громадянського суспільства, активно залучених до поліпшення стану БГП. У Плані дій визначено заходи, яких необхідно вжити для зміни ситуації з БГП мо-

лодих людей у п'яти важливих сферах: дослідження, освіта, забезпечення відповідності, адвокація та створення мереж. Для кожного з цих напрямків у Плані дій визначені пріоритети та необхідність сприяння інноваціям. Ці зусилля спрямовані на залучення молодих людей та забезпечення їхньої взаємодії з більш широкою спільнотою у сфері БГП. Вони також мають на меті закріпити зобов'язання усіх основних суб'єктів з забезпечення безпечнішого та здоровішого майбутнього для молодих працівників та надання їм допомоги у формуванні покоління здорових та захищених працівників.

Проект МОП «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work) запроваджує План дій «Молоді – безпечну працю» (SafeYouth@Work) у межах відзначення Всесвітнього дня охорони праці у 2018 році.

# Список використаної літератури

- Centers for Disease Control and Prevention, CDC. (2010, April). Occupational Injuries and Deaths Among Younger Workers --- United States, 1998--2007. Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR), 59(15), pp. 449-455.
- CEN. (2015). Guía: Gestión de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores más jóvenes.
- Comunidad Andina. (2004). Decision 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guayaquil.
- EU-OSHA. (2007). OSH in figures: Young workers - Facts and figures. European risk observatory report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA. (2013a). Cultural diversity in OSH Leadership and Worker Participation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA et al. (2017). Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2011). Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers. Bruxelles.
- Fair Work Ombudsman. (2013). Best Practice Guide. An employer's guide to employing young workers. Commonwealth of Australia.
- Fair Work Ombudsman. (2017). Best Practice Guide. A guide for young workers. Commonwealth of Australia.
- Forastieri, V. (2002). Children at work: Health and safety risks (2nd edition). Geneva: International Labour Office.
- Gerry, E. (2005). An Introduction to the Topic. GOHNET Newsletter. Topic: Child labor & adolescent workers, Issue 5.
- Gyekye, S. A., & Salminen, S. (2009, January). Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety? *Safety Science*, 47(1), 20-28.
- Hämäläinen et al. (2017). Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017. XXI World Congress on Safety and Health at Work. Singapore: Workplace Safety and Health Institute.
- Hong Kong OSHC. (2017). Youth Occupational Safety and Health Promotional Campaign. Retrieved December 14, 2017, from [http://www.oshc.org.hk/eng/main/awards\\_campaigns/Youthprogramme2017/](http://www.oshc.org.hk/eng/main/awards_campaigns/Youthprogramme2017/)
- ILO. (2001). Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001). Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2004). Toward a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, Sixth item on the agenda. Geneva.
- ILO. (2011). Employers' and workers' handbook on hazardous child labour. Geneva: International Labour Office, Bureau for Employers' Activities, Bureau for Workers' Activities.
- ILO. (2016a). Workplace stress: A collective challenge. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2016b). World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2017a). Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2017b). Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2017c). Safety and health at work. (ILO) Retrieved February 06, 2018, from <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
- ILO. (2018). World Employment Social Outlook. Trends 2018. Executive Summary. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (forthcoming). Technical Report on OSH Knowledge Agencies, Institutions and

- Organizations. Geneva: International Labour Office.
- INRS. (2018). Synthèse étude INRS Accidentologie des jeunes travailleurs. Recevoir un enseignement en santé et sécurité au travail réduit le risque d'accidents du travail chez les moins de 25 ans. INRS.
- INSHT. (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Madrid: ervicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.
- International Labour Organization (ILO). (2013). Safety end health in the use of machinery. ILO code of practice. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2013). 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. Geneva: International Labour Office.
- IPEC & GAWU. (2014). Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana. Geneva: International Labour Office.
- IPEC. (2009). Safe Work for Youth kit. Geneva: International Labour Office.
- IPEC. (2011). Children in hazardous work: What we know, what we need to do. Geneva: International Labour Office.
- IPEC. (2013). Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions. Geneva: International Labour Office.
- IPEC. (2013). Global child labour trends 2008 to 2012. Geneva: International Labour Office.
- IPEC et al. (2002). Combating child labour. A handbook for labour inspectors. Geneva: International Labour Office.
- ITUC. (2017). Our Economic and Political Agenda for Young Workers.
- Johnson et al. (2009). Policy, Adolescent Maturity and the Brain: The Promise and Pitfalls of Neuroscience Research in Adolescent Health. *J Adolesc Health*, 45(2), 216-221.
- Kines et al. (2013). Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- LSC & TUC. (2005). Apprenticeships: A short guide for union safety representatives. Coventry: Learning and Skills Council (LSC).
- O'Higgins, N. (2017). Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues. Geneva: International Labour Office.
- Ontario Ministry of Labour. (2016). Results: New and Young Workers Blitz 2016. Retrieved December 13, 2017, from [https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/blitzes/blitz\\_report79.php](https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/blitzes/blitz_report79.php)
- Shehu, E., & Nilsson, B. (2014). Informal employment among youth: evidence from 20 school-to-work transition surveys. Geneva: International Labour Office.
- Smith, P., & Breslin, C. (2013). A Review of the Research on How Work-Based Injury Risks are Distributed Across Youth's jobs in Canada. Health and Safety of Young Workers Proceedings of a U.S. and Canadian Series of Symposia. NIOSH.
- Tucker, S., Diekrager, D., Turner, N., & Kelloway, E. (2014, September). Work-related injury underreporting among young workers: prevalence, gender differences, and explanations for underreporting. *Journal of Safety Research*, 50, 67-73.
- UNDESA . (2015). Trends in international migrant stock: The 2015 Revision. New York.
- UNICEF. (2013). The State of the World's Children: Children with Disabilities. New York: UNICEF.







Працівники будь-якого віку мають право на безпечні і здорові умови на робочих місцях. 15 відсотків робочої сили по всьому світу нараховують 541 мільйон молодих працівників (віком від 15 до 24 років), що страждають від не смертельного травматизму на 40 відсотків частіше, ніж доросле працююче населення (старше за 24 роки).

Різні фактори ризику, специфічні для молодих працівників, підвищують ймовірність того, що вони зазнають шкоди від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Фактори ризику можуть бути характерними для їхнього віку (наприклад, етап фізичного, психосоціального та емоційного розвитку) або бути зумовленими їхнім віком (наприклад, відносний брак навичок, мінімальний досвід та нижчий рівень освіти).

Молоді працівники часто необізнані про свої трудові права так само, як молоді роботодавці – про обов'язки в галузі БГП, і відтак неохоче повідомляють про ризики, пов'язані з БГП. Помітна присутність молодих працівників в небезпечних галузях економіки та той факт, що на них впливають небезпечні виробничі фактори, характерні для цих галузей, підвищують ризик їхнього сталого виробничого травматизму.

МОП підготувала цей документ на підтримку Всесвітнього дня охорони праці 2018, метою якого є пропагування здорового та захищеного покоління працівників. Мета цього документу – описати пов'язані з БГП ризики, з якими стикаються молоді працівники, та сприяти обговоренню на глобальному рівні необхідності поліпшення їхньої безпеки та охорони здоров'я. У документі представлений аналіз факторів, що підвищують рівень виробничих ризиків, з якими стикаються молоді працівники, а також дає перелік законодавчих, стратегічних та практичних дій для покращення ситуації.

**Labour Administration, Labour Inspection  
and Occupational Safety and Health Branch  
(LABADMIN/OSH)**

Governance and Tripartism Department  
International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

Tel: +41 22 799 67 15  
Fax: +41 22 799 68 78  
Email: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)  
[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)

