



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП

«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці
подолання незадекларованої праці»

УКРАЇНА

Національний профіль з безпеки та гігієни праці
Ступінь відповідності національного законодавства обраним
директивам ЄС з БГП і трудових відносин
Основні висновки і виклики

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

Зміст

Профіль БГП - виклики



Контекст



Принципи



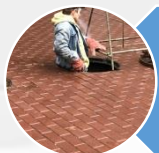
Мета і сфера застосування



Національна система попередження професійних ризиків



Інспекція праці



Інші застереження

Табилці відповідності



Нормативно-правова база з БГП ЄС



Принципи і цілі



Основні виклики



Рівень відповідності



Процес імплементації

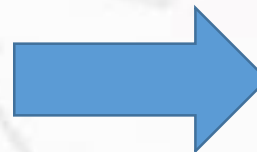
Контекст



Принципи

Фрагментований підхід (Закон., ІП, превентивні послуги)

- Праця
- Охорона праці
- Гігієна праці



Необхідність комплексного і інтегрованого підходу до БГП

Нечіткий фокус, низхідний підхід

- Захист
- Відшкодування
- Пільги
- Коригування



Необхідність висхідного підходу на основі: (1) Попередження; (2) Управління ризиками (усунення, оцінка і контроль); (3) Покращення БГП

Розділена відповідальність

- Роботодавці
- Працівники
- Надавачі послуг



Непередавана відповідальність роботодавця за забезпечення БГП працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою

Принципи

Обов'язок
роботодавців

- Забезпечити безпеку і захистити здоров'я працівників

Вживати (і постійно адаптувати до змінюваних обставин) заходів для забезпечення БГП працівників із безумовним додержанням загальних принципів попередження

Уникнення ризиків

Оцінка ризиків, яких неможна уникнути

Усунення ризиків у джерелі походження

Адаптація роботи до особи

Адаптація до технічного прогресу

Заміна небезпечного безпечним або менш небезпечним

Розроблення комплексної політики попередження

Пріоритет засобам колективного захисту над засобами індивідуального захисту

Надання належних інструкцій працівникам

Мета і сфера застосування

Нинішня мета

- Захистити безпеку і здоров'я працівників



Необхідно зосередитися на покращенні умов праці

Обмежене поширення на певні категорії працівників

- Наявність трудового договору
- Виконання робіт у шкідливих і небезпечних умовах
- Виконання робіт, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами
- Виконання робіт, що вимагають професійного відбору
- Робота у приміщеннях, де мають місце ризиками



Необхідно пошити дію на всіх працівників, у тому числі: (1) працівників без трудового договору (але фактично у трудових відносинах – Рек. МОП 198); (2) Самозайнятих; (3) практикантів, інтернів, стажерів, осіб, що проходять навчання, волонтерів; (4) Економічно залежних надавців послуг; ін.

Обмежене поширення на певні категорії роботодавців

- Підприємства
- Засоби з високим ризиком
- Певні сектори діяльності



Необхідно поширити дію на всіх роботодавців за усіма видами діяльності у державному, приватному секторі, у кооперативах, у третьому секторі (НУО, Благодійні фонди, самозайняті, що наймають працівників)

Національна система попередження професійних ризиків

Необхідно дотримуватися загальних принципів

Виконання працівниками роботи в умовах безпечних і здорових. Такі умови забезпечує роботодавець (або, коли доречно, власники/уповноважені керівники відповідних приміщень)

Розвиток сприяє гуманізації праці у здорових і безпечних умовах

Попередження професійних ризиків повинно базуватися на правильному і постійному оцінюванні ризиків

Розроблення і впровадження національної стратегії БГП

Визначення технічних умов для розроблення, виробництва, імпорту, продажу, передачі, встановлення, організації, використання і оброблення матеріальних компонентів роботи з урахуванням характеру і ступеня ризику, а також визначення зобов'язання осіб, що відповідають за це

Визначення речовин, агентів або процесів, використання яких необхідно заборонити, обмежити або на використання яких необхідні дозволи, або їх використання супроводжується наглядом компетентного органу

Національна система попередження професійних ризиків

Необхідно дотримуватися загальних принципів

Визначення граничних меж впливу на працівників хімічних, фізичних, біологічних речовин і визначення технічних стандартів для вимірювання і оцінювання результатів

Сприяння збереженню здоров'я працівників і нагляд

Активізація наукових і технічних досліджень у сфері БГП (особливо щодо нових ризиків)

Освіта, навчання і інформування для сприяння покращенню БГП

Підвищення обізнаності населення для формування превентивної культури

Ефективність системи інспектування дотримання законодавства про БГП

Національна система попередження професійних ризиків

Сфери і одиниці, що повинні бути включені



Мета:

Застосування права на БГП шляхом збереження послідовних заходів і ефективності втручання одиниць (державних, приватних або кооперативів), що представляють національну мережу попередження професійних ризиків.

Основні застереження щодо інспекції праці

Мораторії
(ЗУ 1278-VII)

- Обмежують можливість виконання інспекторами праці своїх функцій
- Знижують ефективність системи інспекції праці



Утриматися від мораторію на інспекційні відвідування

Обмеження
діяльності і
повноважень
інспекторів праці
(ЗУ 877-V; і Пост.
КМУ 295)

Не можуть

- здійснювати інспекційні відвідування в будь-який час доби без попереднього повідомлення
- здійснювати інспекційні відвідування за відсутності роботодавця
- здійснювати інспекційні відвідування так часто і так ретельно, як вони вважають це необхідним
- накладати штрафи у разі усунення виявлених порушень
- негайно призупиняти роботи у разі загрози здоров'ю або безпеці працівників



Надати інспекторам праці, де юре і де факто, повноважень, передбачених Конвенціями МОП 81 і 129

Децентралізація
("Порядок
державного
нагляду за
додержанням
законодавства
про працю" -
Пост. КМУ 295)

- Інспекція праці – під наглядом і контролем центрального органу
- Статус і умови праці як державного службовця
- Відбір на посаду інспектора праці виключно на основі кваліфікацій, необхідних для виконання обов'язків
- Первинне і періодичне навчання інспекторів праці
- Достатня кількість засобів і ресурсів для інспекції праці
- Повноваження інспекторів праці

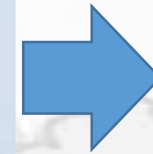


Здійснювати децентралізацію з додержанням вимог К. МОП 81 і 129, (органічне зміцнення територіальних управлінь Держпраці)

Інші застереження

Неповна і непослідовна статистика про нещасні випадки і професійні захворювання

- Різні критерії для збору, класифікації і фіксування даних
- Складний процес збору даних
- Неспівставні національні стат. дані
- Офіційні розслідування роблять не лише інспектори праці
- Якщо Держпраці не приймає рішення протягом 24 год. у випадку «спеціального розслідування», воно проводиться роботодавцем або Фондом → конфлікт інтересів



Необхідні: (1) надійна система реєстрації і повідомлення про нещасні випадки, пов'язані з роботою, і професійні захворювання (згідно із Кодексом практики МОП, Протоколом МОП 155, Резолюцією МОП стосовно статистики професійного травматизму); (2) Узгодити з методологією Євростату ESAW; (3) Переглянути Постанову КМУ 294.

Праця жінок (Ст. 175 і 175 КЗпП; Ст. 10 ЗУ “Про охорону праці”; “Граничні норми підймання і пересування важких речей жінками” – Наказ МОЗ No. 241; і “Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок” – Наказ МОЗ No. 256)

- Необґрунтовані і не непропорційні обмеження рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері зайнятості і занять
- Усупереч фундаментальним принципам рівності чоловіків і жінок і недискримінації за статтю (Ст. 2 і 3(2) Договору про заснування Європейського Співтовариства і Директивам 2006/54/ЄС і 92/85/ЄЕС)



Необхідно узгодити національне законодавство із директивами ЄС 2006/54/ЄС (рівні можливості і ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості і занять) і 92/85/ЄЕС (БГП вагітних жінок, які щойно народили і годують груддю)

Інші застереження

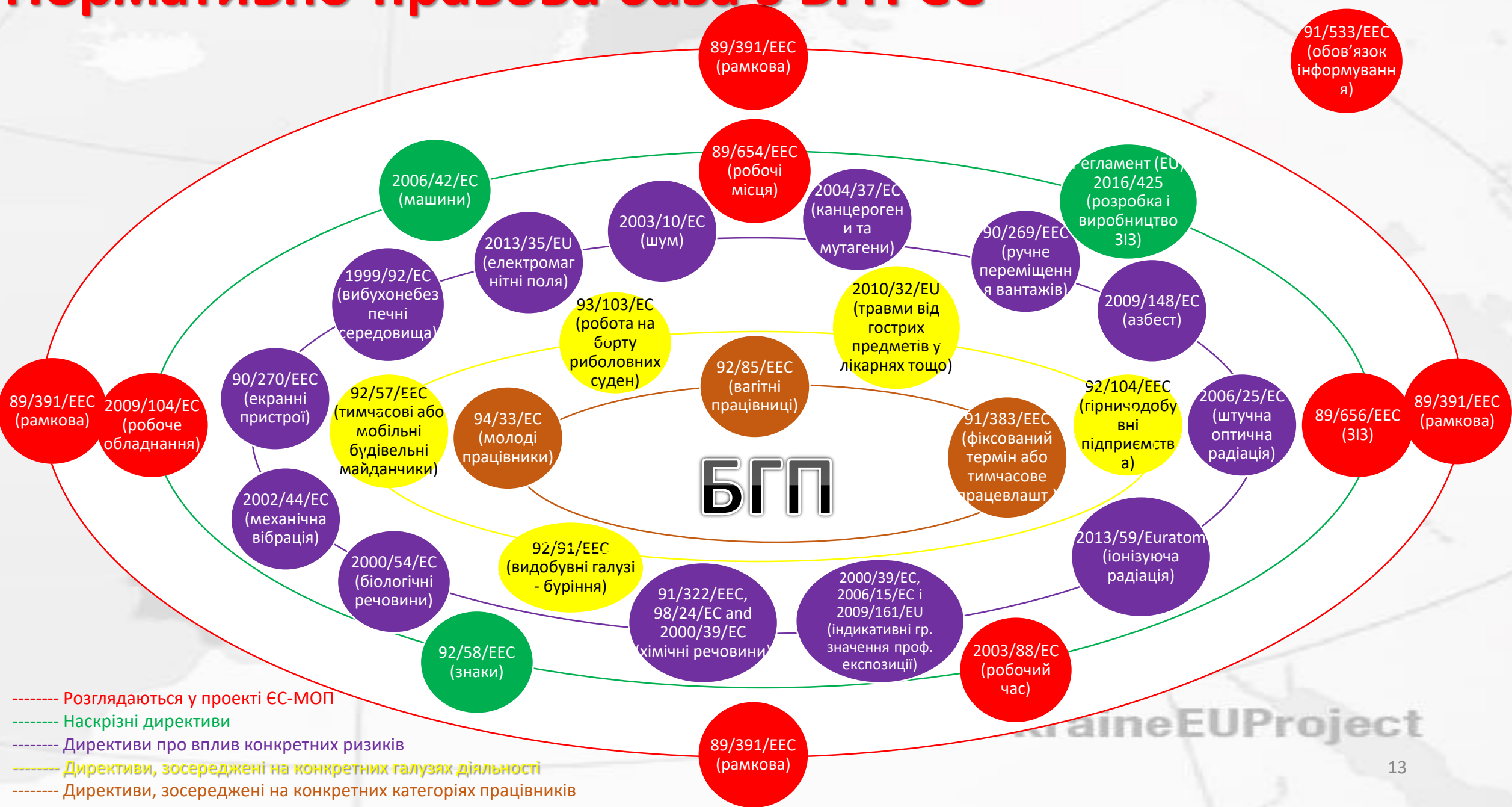
- Національне законодавство поширюється лише на “юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю згідно із законодавством” (тобто лише у випадку трудового договору)
- Не поширюється на працівників (тому і на роботодавців), які не мають трудового договору, але мають трудові відносини (незадекларовані працівники, фіктивні самозайняті, угоди ЦПХ, надавачі послуг, добровольці, стажери, інтерни і т.ін)
- Тобто останні не захищені законодавством про БГП і трудові відносини



НЕОБХІДНО: (1) **передбачити в національному законодавстві** (про працю і про БГП) положення, що імплементують Рекомендацію МОП 198 **про трудові правовідносини** (для усунення можливості приховування трудових відносин, забезпечення належного захисту і гідних умов праці для всіх працівників; (2) запровадити механізми і визначити критерії для встановлення наявності трудових відносин; (3) Запровадити презумпцію наявності трудових відносин у разі виявлення зазначених нижче ознак трудових відносин (незалежно від наявності формального чи письмового договору) (перелік не є вичерпним):

- (a) Виконавець повинен виконувати розпорядження відповідної особи, в інтересах якої виконується робота (замовника);
- (b) Виконавець підпадає під дію дисциплінарного права замовника;
- (c) Робота виконується на території замовника або в місці, визначеному ним;
- (d) Робоче обладнання і інструменти належать замовнику;
- (e) Виконавець зобов'язаний дотримуватися розпорядку роботи;
- (f) Винагорода виплачується з певною періодичністю у фіксованому розмірі;
- (g) Виконавець виконує управлінські або керівні функції у організаційній структурі замовника;
- (h) Виконавець економічно залежний від замовника;
- (i) Виконавець виконує роботи виключно в інтересах замовника;
- (j) Виконавець має оплачувані відпустки або аналогічні привілеї, отримує премії на Різдво;
- (k) Виконавець підпадає під дію режиму щодо відсутності на роботі, встановленого замовником;
- (l) Виконавець не може бути замінений іншим для виконання робіт;
- (m) Виконавець не несе ризиків, пов'язаних із виконанням робіт;
- (n) Виконавець не має можливості визначати вартість виконаних робіт.

Нормативно-правова база з БГП ЄС



Принципи і цілі

Більш сприятливі
умови

- Встановлення **мінімальних вимог щодо БГП** з метою заохотити поліпшення здоров'я і безпеки працівників
- Застосування без шкоди для чинних або майбутніх положень національного законодавства і законодавства ЄС, які є більш сприятливими для працівників
- Їхня реалізація не повинна створювати підстави для зниження рівня захисту, вже наданого працівникам

Рамкова
директива

- Положення **Рамкової директиви ЄС із БГП** повною мірою застосовуються до всіх сфер, охоплених окремими директивами, **без шкоди для більш суворих і (або) особливих положень**, що містяться у цих окремих директивах

Сфера
застосування

- **Всі роботодавці** у всіх галузях діяльності приватного, державного, кооперативного та соціального секторів, включно з самозайнятими особами з одним або кількома працівниками
- **Всі працівники** (включно з тими, хто не має трудового договору, але перебуває у трудових правовідносинах, а також із практикуючими фахівцями, учнями, стажерами, практикантами, волонтерами та економічно залежними надавачами послуг)

Принципи і цілі

Обов'язок роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, щодо забезпечення БГП працівників у всіх аспектах пов'язаних із роботою, з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних ЗПЗ.

Розроблення

- Об'єкти
- Планування виробничого процесу

Вибір

- Методи виробництва
- Технології та робоче обладнання
- Речовини та реактиви, що будуть використовуватися, зберігатися і вироблятися

Робота

- Організація роботи та робочого часу
- Умови праці
- Соціальні відносини
- Вплив факторів, пов'язаних із виробничим середовищем

Основні виклики

Основні зобов'язання роботодавців:



Ключові виклики

Чинна нормативно-правова база з БГП

- Надто розпорошена (у десятках правових і підзаконних актів)
- Відсутність структурної логіки та взаємозв'язків
- Складність, прогалини, суперечливі законодавчі положення

Сфера застосування

- Обмежена конкретними категоріями працівників
- Обмежена конкретними категоріями роботодавців

Суперечливі положення

- Не всі роботодавці та працівники підпадають під дію Рамкової директиви ЄС
- Існування належного контролю і нагляду
- Обов'язки працівників і праця жінок
- Сфера застосування і визначення
- Щорічна відпустка

Неефективна система інспекції праці

- Мораторії на інспекційні заходи
- Відсутність повноважень у інспекторів праці
- Процес децентралізації
- Роботодавець і працівник

Неузгодженість визначень

- Робоча зона або робоче місце
- Робоче обладнання або виробниче обладнання
- Робочий час, період відпочинку, нічний працівник, перерва або щоденний відпочинок, позмінний працівник, мобільний працівник, офісрна робота, належний відпочинок

Рівень відповідності

ЗАГАЛЬНА СТАТИСТИКА РІВНЯ ВІДПОВІДНОСТІ

Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, 89/654/ЄЕС, 2009/104/ЄЕС, 89/656/ЄС, 2003/88/ЄС і 91/533/ЄЕС

N.º	ДИРЕКТИВИ НАЗВА	СТУПІНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
		ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВ																	
1	Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи																
	1.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	0	0,0%	26	26,8%	71	73,2%	4	4,1%	0	0,0%	26	26,8%	4	4,1%	70	72,2%
	1.2. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 89/391/ЄЕС	0	0,0%	26	26,8%	71	73,2%	4	4,1%	0	0,0%	26	26,8%	4	4,1%	70	72,2%
2	Директива Ради ЄС 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 Про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці																
	2.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	0	0,0%	4	22,2%	14	77,8%	0	0,0%	0	0,0%	4	22,2%	0	0,0%	14	77,8%
	2.2. ДОДАТОК I ДИРЕКТИВИ 89/654/ЄЕС	45	43,3%	21	20,2%	38	36,5%	0	0,0%	45	43,3%	21	20,2%	0	0,0%	38	36,5%
	2.3. ДОДАТОК II ДИРЕКТИВИ 89/654/ЄЕС	23	41,8%	11	20,0%	21	38,2%	0	0,0%	23	41,1%	11	19,6%	0	0,0%	22	39,3%
	2.4. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 89/654/ЄЕС	68	38,4%	36	20,3%	73	41,2%	0	0,0%	68	38,2%	36	20,2%	0	0,0%	74	41,6%
3	Директива Європейського Парламенту та Ради № 2009/104/ЄС від 16 вересня 2009 року стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я при використанні робочого обладнання під час виконання професійної діяльності																
	1.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	1	2,9%	4	11,8%	25	73,5%	4	11,8%	1	2,6%	7	18,4%	4	10,5%	26	68,4%
	1.2. ДОДАТОК I ДИРЕКТИВИ 2009/104/ЄС	17	23,6%	46	63,9%	9	12,5%	0	0,0%	17	23,6%	46	63,9%	0	0,0%	9	12,5%
	1.3. ДОДАТОК II ДИРЕКТИВИ 2009/104ЄС	9	15,5%	25	43,1%	24	41,4%	0	0,0%	9	15,5%	25	43,1%	0	0,0%	24	41,4%
	1.4. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 2009/104/ЄС	27	16,5%	75	45,7%	58	35,4%	4	2,4%	27	16,1%	78	46,4%	4	2,4%	59	35,1%
4	Директива Ради № 89/656/ЄС від 30 листопада 1989 року про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці																
	1.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	4	10,0%	7	17,5%	29	72,5%	0	0,0%	4	10,0%	7	17,5%	0	0,0%	29	72,5%
	1.2. ДОДАТОК I ДИРЕКТИВИ 89/656/ЄС	54	37,2%	28	19,3%	63	43,4%	0	0,0%	54	37,2%	28	19,3%	0	0,0%	63	43,4%
	1.3. ДОДАТОК II ДИРЕКТИВИ 89/656/ЄС	4	6,3%	30	46,9%	30	46,9%	0	0,0%	4	6,3%	30	46,9%	0	0,0%	30	46,9%
	1.4. ДОДАТОК III ДИРЕКТИВИ 89/656/ЄС	83	91,2%	3	3,3%	5	5,5%	0	0,0%	83	91,2%	3	3,3%	0	0,0%	5	5,5%
	1.5. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 89/656/ЄС	145	42,6%	68	20,0%	127	37,4%	0	0,0%	145	42,6%	68	20,0%	0	0,0%	127	37,4%
5	Директива Європейського парламенту та Ради № 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу																
	5.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	8	7,3%	4	3,6%	94	85,5%	4	3,6%	8	13,6%	4	6,8%	4	6,8%	43	72,9%
	5.2. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 2003/88/ЄС	8	7,3%	4	3,6%	94	85,5%	4	3,6%	8	13,6%	4	6,8%	4	6,8%	43	72,9%
6	Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин																
	6.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	1	2,6%	8	20,5%	30	76,9%	0	0,0%	1	3,3%	8	26,7%	0	0,0%	21	70,0%
	6.2. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 91/533/ЄЕС	1	2,6%	8	20,5%	30	76,9%	0	0,0%	1	3,3%	8	26,7%	0	0,0%	21	70,0%
7	ВСЬОГО ПО 6 ДИРЕКТИВАМ	249	26,7%	217	23,3%	453	48,7%	12	1,3%	249	28,5%	220	25,1%	12	1,4%	394	45,0%

Процес імплементації

1

- Кожна директива транспонується одним законом (виняток: при необхідності запровадження технічних регламентів)

2

- Узгодженість із національною стратегією/ Концепція сприяння БГП
- Відповідно до «дорожньої карти»

3

- Перший крок – імплементація Рамкової директиви: (1) “парасолькова директива”, яка визначає архітектуру БГП; (2) визначає основні складові елементи правової бази ЄС із БГП; (3) установлює загальні положення для всіх роботодавців, галузей, категорій працівників і ризиків (без шкоди для більш суворих і (або) конкретних положень окремих директив)

Процес імплементації

4

- Другою групою директив для транспонування повинні бути наскрізні директиви: 89/654/ЕЕС (вимоги до робочих зон); 2009/104/ЕС (використання робочого обладнання); 89/656/ЕЕС (використання ЗІЗ); 2003/88/ЕС (робочий час); 92/58/ЕЕС (про позначення безпеки та гігієни); 2006/42/ЕС (машини); Регламент (ЕУ) 2016/425 (розробка і виробництво ЗІЗ)

5

- Третя група директив – за видами ризиків: 2000/54/ЕС (біологічні речовини); 2003/10/ЕС (шум); 2002/44/ЕС (механічна вібрація); 90/270/ЕЕС (екранні пристрої); 90/269/ЕЕС (ручне переміщення вантажів); 2013/59/Euratom (іонізуюча радіація); 2013/35/EU (електромагнітні поля); 2006/25/ЕС (штучна оптична радіація); 91/322/ЕЕС, 98/24/ЕС і 2000/39/ЕС (хімічні речовини); 2004/37/ЕС (канцерогени та мутагени); 2009/148/ЕС (азбест) тощо

6

- Четверта група директив – за секторами діяльності: 92/57/ЕЕС (тимчасові або мобільні будівельні майданчики); 93/103/ЕС (робота на борту риболовних суден); 2010/32/EU (травми від гострих предметів у лікарнях та інших закладах охорони здоров'я); 92/104/ЕЕС (видобувні галузі); 92/91/ЕЕС (видобувні галузі, що використовують буріння) тощо

Процес імплементації

7

- П'ята група директив має бути спрямована на захист БГП конкретних категорій працівників: 94/33/ЕС (молоді працівники); 92/85/ЕЕС (вагітні працівниці); 91/383/ЕЕС (працівники з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням) тощо

8

- Проведення навчання працівників компетентних державних органів, соціальних партнерів та інших основних національних зацікавлених сторін, працюючих у сфері БГП і праці, з питань майбутньої національної правової бази з БГП

9

- Розгортання загальнонаціональної інформаційно-пропагандистської кампанії з питань транспонування законодавства ЄС в Україні з метою сприяння розумінню і, отже, дотриманню



Дякую за увагу!
Thank you for your attention!
Gracias por su atención!
Obrigado pela vossa atenção!

robalo@ilo.org

[**www.ilo.org/UkraineEUProject**](http://www.ilo.org/UkraineEUProject)