



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЕС-МОП

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

Приведення законодавства з охорони праці у відповідність до положень нормативно-правової бази ЕС

Виклики & Можливості

VI Міжнародна науково-практична конференція "Охорона праці – 2018"

6-8 червня 2018 року

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

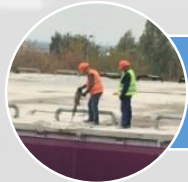
Contents



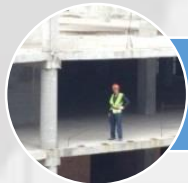
Зміст



**Нормативна база ЕС з
охорони праці**



Головні виклики



Основні можливості

www.ilo.org/UkraineEUProject

Зміст



Нормативна база ЕС з охорони праці



Загальний рівень відповідності

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

ЗАГАЛЬНА СТАТИСТИКА РІВНЯ ВІДПОВІДНОСТІ

Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, 89/654/ЄЕС, 2009/104/ЄС, 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%

Головні виклики

Сегментований підхід (Закон, ІП, служби із запобігання)

- Проблеми трудових відносин
- Проблеми охорони праці
- Проблеми гігієни праці



Потреба в більш цілісному та комплексному підході: Безпека + Здоров'я = Охорона праці

Нечіткий підхід до подальших дій

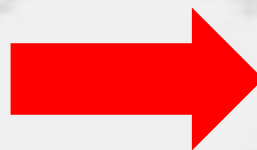
- Захист
- Відшкодування
- Компенсація
- Корекція



Потреба у підході, що базується на:
Профілактиці;
Управлінні ризиками (уникнення, оцінка та контроль);
Удосконаленні системи охорони здоров'я

Відповідальний підхід до охорони праці

- Спільна відповідальність:
- Роботодавці
- Працівники
- Постачальники послуг



Нова парадигма:
Непередавана відповідальність роботодавців за гарантування безпеки і охорони здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою
Обов'язки роботодавців
Обов'язки працівників

Головні виклики

Поточна мета

- «Захистити» безпеку та здоров'я працівників



Слід переорієнтуватись на:
Запобігання професійним ризикам
Поліпшення умов праці працівників

Особи, до яких застосовуються Угоди – Виключення деяких працівників

- З трудовими договорами відповідно до законодавства
- Виконують роботу із шкідливими та небезпечними умовами праці
- Виконують роботу, пов'язану із забрудненнями або несприятливими погодними умовами
- Виконують роботу, що вимагає професійного відбору
- Працюють на об'єктах високого ризику



Потрібно поширити сферу дії на всіх працівників, зокрема:
Без трудового договору (але з трудовими відносинами – Рекомендація МОП 198);
Самозайнятих;
Учні, інтернів, стажерів, волонтерів;
Економічно залежних постачальників послуг; тощо

Особи, до яких застосовуються Угоди – Виключення деяких роботодавців

- Підприємства
- Високо-ризиковані об'єкти
- Специфічні галузі діяльності, пов'язані із шкідливими та небезпечними умовами праці або із забрудненнями чи несприятливими погодними умовами

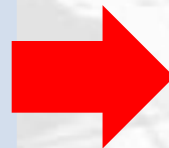


Необхідно поширити сферу дії на всіх роботодавців у всіх секторах економіки – приватних, державних, кооперативних та 3^о секторах (включаючи самозайнятих осіб, які наймають працівників)

Головні виклики

Сучасна законодавча база з охорони праці

- Занадто фрагментована (у десятках правових та підзаконних актів)
- Прогалини та суперечливі правові положення



Необхідно :

Спростити та сконцентрувати положення законодавства у меншій кількості правових актів

Впровадити "парасольковий" закон про охорону праці, щоб уникнути прогалин

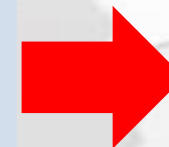
Необхідно:

(1) Продовжити впровадження положень Конвенцій МОП 81 та 129 (з питань інспекції праці) та Конвенції МОП 155 (з питань охорони праці)

(2) Привести у відповідність зі статтею 4 (2) Рамкової директиви ЄС щодо охорони праці 89/391/ЄЕС

Неефективна система інспекції праці

- *Мораторій* на інспекційну діяльність (Закон 1278-VII)
- Обмеження діяльності та повноважень інспекторів праці (Закон 877-V; Постанова КМУ 295)
- Чинний процес децентралізації ("Процедура державного нагляду за дотриманням трудового законодавства" – Постанова КМУ 295)



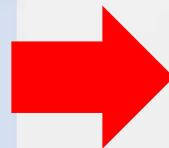
Необхідно:

Впровадити надійну систему для реєстрації та повідомлення про нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання (із дотриманням Кодексу процесуальних норм МОП, Протоколу 155 МОП та Резолюції МОП щодо статистики професійних травм).

Привести у відповідність із методологією Євростату ESAW

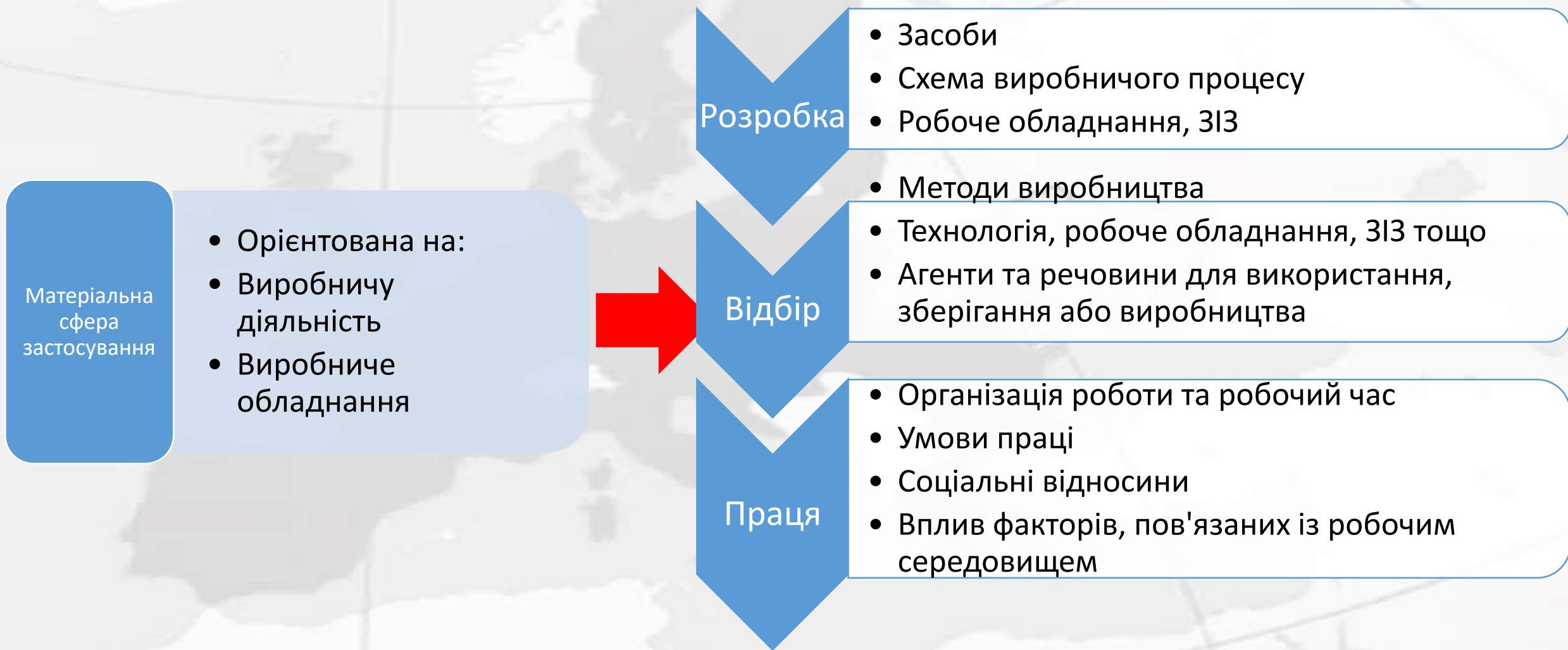
Недостовірна та суперечлива статистика щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

- Різні критерії для збору, класифікації та запису даних
- Комплексний процес збору даних
- Несумірність даних національної статистики
- Офіційні розслідування не проводяться виключно інспекторами праці
- «Спеціальні розслідування» проводять роботодавці/Фонд (конфлікт інтересів)



Переглянути Постанову КМУ 294

Головні виклики



Головні виклики

Жіноча праця

- Чинне законодавство (статті 174 і 175 КЗпП, ст.10 Закону "Про охорону праці", «Граничні норми підіймання та переміщення" - Наказ МОЗ № 241 та "Перелік робіт, на яких заборонено працювати жінкам" - Наказ МОЗ № 256):
- Накладає невинуватдані та непропорційні обмеження рівного ставлення чоловіків і жінок до питань працевлаштування та зайнятості
- Суперечить фундаментальним принципам рівності між чоловіками та жінками та недискримінації на основі статі (див. Статті 2 та 3 (2) Договору про заснування Європейського Співтовариства та Директиви 2006/54 /ЄС та 92/85/ЄЕС)



Національне законодавство слід привести у відповідність до:

Директиви ЄС 2006/54/ЄС (рівні можливості та рівноправне поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості)

Директиви ЄС 92/85/ЄЕС (охорона праці вагітних жінок і працівниць, які нещодавно народили або годують груддю)

Головні виклики

Трудові відносини

- Національне законодавство застосовується лише до "юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю відповідно до законодавства" та їхніх працівників (тобто тільки тоді, коли є трудовий договір)
- Це не стосується працівників (а отже, і їх роботодавців), які не мають трудового договору, але мають трудові відносини (наприклад, взагалі незадекларовані працівники, фальшиві самозайняті працівники, фальшиві цивільні контракти, фальшиві постачальники послуг, фальшиві волонтери, фальшиві стажери, фіктивні інтернатури тощо)
- Останні, таким чином, не захищені національним законодавством з точки зору охорони праці та трудових відносин



Необхідно:

Включити до національного законодавства (Кодекс законів про працю та/або нормативні акти про охорону праці) положення Рекомендації МОП 198 щодо боротьби з прихованими/маскованими трудовими відносинами та забезпечення гідних умов праці для всіх працівників
Створити механізми та встановити конкретні критерії для визначення існування трудових відносин
Встановити правову презумпцію існування трудових правовідносин, коли (незалежно від формальних, підписаних чи письмових угод) присутні певні ознаки існування трудових правовідносин

Головні виклики

**Зобов'язання
роботодавців**

- Захистити безпеку та здоров'я працівників

Ухвалити (і постійно адаптувати до змінюваних обставин) заходи щодо гарантування безпеки та здоров'я працівників із суворим дотриманням ЗПЗ

Уникати ризиків

Оцінити ризики, яких неможливо уникнути

Знищити зло в зародку

Адаптувати роботу до особистості

Адаптуватися до технічного прогресу

Замінити небезпеку її відсутністю або меншою загрозою
Розробити чітку всеохопну політику профілактики

Надавати перевагу колективним заходам захисту порівняно із індивідуальними

Надавати відповідні вказівки працівникам

Головні виклики

Основні обов'язки роботодавців :



Основні можливості

1

- Зменшення кількості та частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

2

- Підвищення компетентності, продуктивності та довговічності робочої сили

3

- Зниження прямих та непрямих витрат, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями (компенсаційні витрати, витрати на страхування, витрати на професійне навчання, втрата альтернативних витрат на виробництво, непрямі витрати на імідж та репутацію, альтернативні витрати з точки зору економії на масштабі та досвіді, непрямі витрати, пов'язані з мотивацією та залученням працівників тощо)

4

- Підвищення продуктивності праці (завдяки більшій мотивації внаслідок кращих умов праці, а також зменшення абстенціанізму, презентизму, тимчасової непрацездатності тощо)

Основні можливості

5

- Покращення ринкової конкуренції та ліквідація недобросовісної конкуренції

6

- Доступ бізнесу до нових і більш привабливих ринків (наприклад, європейський загальний ринок, канадський ринок тощо)

7

- Збільшення іноземних інвестицій

8

- Збільшення зовнішнього попиту

Основні можливості

9

- Збільшення ВВП

10

- Поліпшення збалансованості державних фінансів, зменшення державного боргу

11

- Зниження процентних ставок та збільшення інвестицій

12

- Increase on employment rate and reduction of unemployment

Основні можливості

13

- Збільшення внутрішнього попиту

14

- Збільшення податкових надходжень та зборів системи соціального забезпечення (за збереження деяких податкових ставок)

15

- Вдосконалення державних послуг та соціального захисту

16

- Зменшення ставок податкових та соціальних внесків (завдяки розширенню податкової бази)

Основні можливості

- Підвищення доходів та чистого прибутку підприємств, в основному завдяки:
 - Ліквідації недобросовісної конкуренції (з боку підприємств, які не відповідають трудовим відносинам та нормам охорони праці);
 - Збільшенню конкурентних переваг (запровадження більш мотивованої робочої сили, справедливого ринку та зменшення податкових ставок і ставок внесків на соціальне страхування – як наслідок покращення збалансованості соціального забезпечення та державних фінансів);
 - Підвищенню продуктивності робочої сили;
 - Скороченню фіксованих та змінних витрат, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями;
 - Збільшенню надходжень через доступ на нові ринки (наприклад, європейський загальний ринок, Канада тощо);
 - Збільшенню чистого прибутку, зумовленому не тільки збільшенням доходів та зменшенням витрат, але також зменшенням ставок податку на прибуток (зумовлене покращенням стану державних фінансів).



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)