



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ
З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Стислі нотатки з основних аспектів узгодженості між українським національним законодавством і вибраними директивами ЄС

Робочий матеріал до тристороннього семінару

*«Валідація Національного профілю з безпеки та гігієни праці.
Результати аналізу відповідності національного законодавства
ряду директив ЄС з БГП та трудових відносин»*

24 травня 2018

Цей звіт підготовлений за сприяння Європейського Союзу. За його зміст відповідають виключно його автори і він в жодному разі не може розглядатися як такий, що відображає точку зору Європейського Союзу.

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження 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, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Травень 2018

ПЕРЕДМОВА

Мета цього робочого матеріалу – підтримати й заохотити дискусію з процесу узгодження національного законодавства України з рядом вибраних директив Європейського Союзу (ЄС) із питань безпеки та гігієни праці (БГП) і трудових відносин.

Планується, що ця дискусія матиме місце під час тристороннього семінару з затвердження Національного профілю України з безпеки та гігієни праці та Таблиць відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС із питань БГП і трудових відносин, який відбудеться 24 травня 2018 року.

У рамках цього робочого матеріалу розглядаються такі директиви ЄС:

- Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників;
- Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці;
- Директива 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності;
- Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці;
- Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу;
- Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин.

Отже, цей матеріал є стислим викладом, зосередженим лише на декількох основних аспектах кожної директиви, тому деякі інші аспекти тут не висвітлені.

Більш усеосяжне вивчення і глибший аналіз усіх питань щодо узгодження національного законодавства України з кожною з вищезгаданих директив ЄС подані у таблицях відповідності з цих директив.

11 травня 2018 р.

Антоніу Ж. Робалу душ Сантуш

Менеджер проекту

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	3
ЗМІСТ	5
I. ЗАГАЛЬНІ ЗАУВАЖЕННЯ	7
1. Принципи	7
2. Мета і сфера застосування	8
3. Забезпечення дотримання, технічні консультації та сприяння політиці запобігання професійним ризикам	9
4. Поточний загальний рівень відповідності	11
5. Питання імплементації, що викликають занепокоєння	11
II. КОНКРЕТНІ КОМЕНТАРІ	13
1. Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників	13
2. Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці	19
3. Директива 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності	21
4. Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці	25
5. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу	28
6. Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин	34
ДОДАТКИ	39
ДОДАТОК I. Загальна статистика щодо рівня юридичного підходу	41
ДОДАТОК II. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 89/391/ЄЕС (Рамкової директиви)	43
ДОДАТОК III. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 89/654/ЄЕС (робочі місця)	45
ДОДАТОК IV. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 2009/104/ЄС (використання робочого обладнання)	47
ДОДАТОК V. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 89/656/ЄЕС (використання ЗІЗ)	49
ДОДАТОК VI. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 2003/88/ЄС (робочий час)	51
ДОДАТОК VII. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 91/533/ЄЕС (обов'язок роботодавця інформувати)	53

I. ЗАГАЛЬНІ ЗАУВАЖЕННЯ

У цілому головні задачі щодо узгодження українського національного законодавства з вибраними правовими актами ЄС із питань БГП і трудових відносин полягають у такому:

1. Принципи

- a) Перехід від існуючого **низькорівневого** підходу до БГП, оснований на **неминучості ризиків** і, відповідно, на вжитті **відшкодувальних і коригувальних** заходів, спрямованих на **компенсацію та захист** безпеки і здоров'я працівників, до **високорівневого і проактивного** підходу на основі методики **управління ризиками (уникненні, оцінюванні, запобіганні та контролі)**, спрямованої на **запобігання та поліпшення** стану безпеки і здоров'я працівників.
- b) Перехід від підходу, оснований переважно на **охороні праці**, до більш цілісного підходу, що передбачає **інтеграцію безпеки праці з гігієною праці**.
- c) **Зменшення існуючої кількості правових актів та їх спрощення і об'єднання** у меншу кількість актів;
- d) **Поширення на всіх працівників обов'язків роботодавців** із БГП (як, наприклад, **інформування, навчання, консультації, нагляд за станом здоров'я, безкоштовне забезпечення ЗІЗ** тощо), які **наразі обмежуються** працівниками, зайнятими на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці та на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами.
- e) Запровадження принципу **відповідальності роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою**, з тим, щоб обов'язки з БГП, юридично покладені на інших осіб (наприклад, на працівників, сторонніх надавачів послуг із БГП, постачальників, інших роботодавців, залучених до роботи на цьому ж підприємстві, працівників інших роботодавців тощо), не звільняли роботодавців від цієї відповідальності.
- f) **Поширення відповідальності роботодавців за безпеку та здоров'я працівників на всі етапи виробничого процесу**, навіть на проектування об'єктів і планування приміщень шляхом вибору методів виробництва, технологій, робочого обладнання, речовин і реактивів, що будуть використовуватися, зберігатися і вироблятися, а також на організацію роботи, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних із виробничим середовищем.
- g) Запровадження **обов'язку роботодавців уживати (і постійно коригувати з урахуванням зміни обставин) заходів, необхідних для забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників**, включаючи заходи щодо запобігання професійним ризикам, їх оцінювання, консультацій з працівниками та участі працівників, нагляду за станом здоров'я, інформування і навчання, а також

забезпечення необхідної організації та засобів, з **суворим додержанням послідовних та ієрархічних загальних принципів запобігання**, а саме:

- i) **запобігання ризикам;**
 - ii) **оцінка ризиків**, яких не можна уникнути;
 - iii) **усунення ризиків у їх джерелах;**
 - iv) **врахування людського фактору під час роботи**, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання та виборі методів роботи та виробництва, з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я;
 - v) **адаптування до технічного прогресу;**
 - vi) **заміна небезпечного** на безпечне або менш небезпечне;
 - vii) **розроблення узгодженої загальної політики запобігання**, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних із виробничим середовищем;
 - viii) надання заходам **колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;**
 - ix) належний **інструктаж працівників.**
- h) Визначення **технічних умов**, що регламентують **проектування, виготовлення, імпорт, продаж, призначення, монтаж, організацію, використання і обробку основних компонентів роботи** відповідно до характеру і ступеню ризиків, а також обов'язків осіб, які за це відповідають.
- i) Визначення **речовин, агентів або процесів, використання яких слід заборонити, обмежити або обумовити наявністю дозволу або наглядом** із боку компетентного органу, а також визначення гранично допустимих рівнів дії на працівника хімічних, фізичних і біологічних агентів та технічних стандартів на відбір проб, вимірювання і оцінювання результатів.
- j) **Збільшення масштабів технічних і наукових досліджень у галузі БГП**, з особливим наголосом на виникненні нових факторів ризику.
- k) **Освіта, підготовка та інформування** з метою заохочення поліпшення стану безпеки та гігієни праці.
- l) **підвищення рівня обізнаності** суспільства з метою формування справжньої культури профілактики.

2. Мета і сфера застосування

- a) Директиви ЄС зазвичай встановлюють **мінімальні вимоги щодо БГП** з метою заохотити поліпшення здоров'я і безпеки працівників, тому вони

застосовуються, як правило, без шкоди для чинних або майбутніх національних положень і положень ЄС, що є більш сприятливими для працівників, а їхня реалізація не повинна створювати підстави для зниження рівня захисту, вже наданого працівникам.

б) Мінімальні вимоги щодо БГП, передбачені у Рамковій директиві 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.

с) У цілому ці нормативні акти з БГП повинні поширюватися:

i) на всіх роботодавців (включно з безприбутковими юридичними особами і самозайнятими особами з одним або кількома працівниками) у всіх галузях діяльності приватного, державного, кооперативного та соціального секторів, за винятком конкретних директив, орієнтованих на конкретні галузі (як-от будівництво, видобувна промисловість або робота на борту риболовних суден);

ii) на всіх працівників, зокрема: на самозайнятих працівників; на практикуючих фахівців, учнів, стажерів та інших осіб, яких можна вважати такими, що проходять професійне навчання; на адміністраторів, директорів, менеджерів і осіб, які вважаються такими, без трудового договору, але з оплатою цієї діяльності; на випадки, коли одна особа працює на іншу без офіційних відносин «працівник-роботодавець», де слід вважати, що надавач роботи перебуває у економічній залежності від вигодонабувача даної діяльності; а також на працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, але не мають формального чи письмового трудового договору, як-от повністю чи частково незадекларовані працівники (наприклад, фіктивні самозайняті особи, фіктивні надавачі послуг або особи з так званими «цивільно-правовими договорами»).

3. Забезпечення дотримання, технічні консультації та сприяння політиці запобігання професійним ризикам

Ураховуючи, що так само актуальним, як наявність хороших законів, є забезпечення їхнього реального застосування на місцях, переважно шляхом контролю і забезпечення дотримання цих законів, надання технічних консультацій з найкращого шляху додержання законодавчих положень та сприяння реалізації політики запобігання професійним ризикам, для України вкрай важливим є наявність ефективної системи інспекції праці.

Для того, щоб досягти цієї мети, необхідно, зокрема:

а) утриматися від запровадження мораторіїв на діяльність інспекції праці;

b) забезпечити, щоб українські інспектори праці були законно наділені всіма необхідними повноваженнями для виконання своїх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, включно з такими повноваженнями:

- i) проводити інспекційні відвідування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення;
- ii) проводити інспекційні відвідування у будь-який час дня чи ночі;
- iii) проводити інспекційні відвідування навіть у випадку, коли роботодавець (або його представник) відсутній на підприємстві;
- iv) проводити інспекційні відвідування в рамках усієї сфери своєї правової компетенції (питання трудових відносин і (або) БГП) і коригувати сферу, обсяг і глибину перевірок згідно з обставинами, існуючими на підприємстві;
- v) проводити інспекційні відвідування з тією частотою та в тому обсязі, які вони вважають необхідними для забезпечення дотримання нормативних актів із трудових відносин і БГП;
- vi) накладати штрафи за виявлені порушення, передбачені в законодавстві, у всіх випадках, коли, на їхню думку, це є найбільш доречною процедурою для забезпечення дотримання і припинення недотримання законодавства;
- vii) контролювати, заохочувати і забезпечувати дотримання вимог у роботодавців, які не зареєстровані, а також щодо роботодавців і працівників, які, попри наявність трудових правовідносин, не мають формального чи письмового трудового договору;
- viii) припиняти роботу у випадку неминучої загрози здоров'ю чи безпеці працівників;

d) забезпечити, щоб поточний процес децентралізації розгортався у відповідності до Конвенції МОП №№ 81 і 129, зокрема щодо наступних аспектів:

- i) передача інспекції праці під нагляд і контроль центрального органу влади з метою забезпечення розробки та реалізації єдиної політики інспекції праці на всій території країни, а також із метою одноманітного застосування законодавства про працю;
- ii) надання інспекторами праці статусу державних службовців і належних умов праці, які б гарантували стабільність їхньої посади та забезпечили б їхню незалежність від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу;
- iii) забезпечення набору інспекторів праці виключно на основі наявної у них кваліфікації, необхідної для виконання ними своїх обов'язків;
- iv) відповідна підготовка інспекторів праці для здійснення їхніх функцій, що проводиться до початку виконання ними своїх обов'язків і потім;

- v) достатність засобів і ресурсів, виділених системі інспекції праці;
- vi) повноваження інспекторів праці.

4. Поточний загальний рівень відповідності

Загальна статистика щодо рівня відповідності є такою (див. Додаток I):

- a. Повна відповідність: 26,7%;
- b. Часткова відповідність: 23,3%;
- c. Не передбачено: 48,7%;
- d. Суперечить: 1,3%.

5. Питання імплементації, що викликають занепокоєння

Ураховуючи встановлений взаємозв'язок між директивами ЄС із питань БГП і трудових відносин, необхідність запобігти виникненню прогалин у законодавстві, кількість працівників і роботодавців, які можуть бути охоплені дією цих директив, характер ризиків, на які вони наражаються або можуть наражатися, та зручність для уточнення і спрощення національного законодавства, головні задачі щодо поточного процесу узгодження є такими:

- a) наскільки можливо, кожну директиву слід транспонувати за допомогою тільки одного національного закону (крім випадків, де є потреба у додаткових технічних підзаконних актах);
- b) у процесі адаптації слід керуватися Національною стратегією України з заохочення БГП, яку належить розробити та реалізувати, і, зокрема, «дорожньою картою» імплементації;
- c) в ідеалі рекомендується наступна процедура:
 - i) перший етап: узгодження переважно з рамковою Директивою ЄС із БГП 89/391/ЄЕС, яка є «парасольковою директивою», що створює архітектуру БГП, під якою будуть розташовані інші окремі директиви і яка визначає основні складові елементи правової бази ЄС із БГП, а також установлює загальні положення, застосовні до всіх роботодавців (у всіх видах економічної діяльності як у державному, так і у приватному секторі), до всіх категорій працівників і підприємств, до всіх аспектів роботи і до впливу всіх видів ризиків, без шкоди для більш суворих і (або) конкретних положень, наведених в інших окремих директивах;
 - ii) другий етап: транспонування наскрізних директив, які регулюють аспекти, що є спільними для всієї сукупності роботодавців, працівників і галузей діяльності (наприклад, 89/654/ЄЕС про вимоги до робочих зон; 2009/104/ЄС про робоче обладнання; 89/656/ЄЕС про ЗІЗ; 2003/88/ЄС про робочий час; 92/58/ЄЕС про позначення безпеки та гігієни);

- iii) третій етап: транспонування директив, зосереджених на захисті безпеки та здоров'я стосовно впливу конкретних ризиків (наприклад, 2000/54/ЄС про біологічні агенти; 2003/10/ЄС про шум; 2002/44/ЄС про механічну вібрацію; 90/270/ЄЕС про екранні пристрої; 90/269/ЄЕС про ручне переміщення вантажів; 2013/59/Євратом про іонізуючу радіацію; 2013/35/EU про електромагнітні поля; 2006/25/ЄС про штучну оптичну радіацію);
- iv) четвертий етап: транспонування директив, зосереджених на захисті працівників від ризиків, що виникають під час роботи в конкретних галузях діяльності (наприклад, 92/57/ЄЕС про тимчасові або мобільні будівельні майданчики; 92/104/ЄЕС про видобувні галузі, що використовують буріння; 93/103/ЄС про роботи на борту риболовних суден; 2010/32/ЄС про травми від гострих предметів у лікарнях та інших закладах охорони здоров'я);
- v) п'ятий етап: транспонування директив, зосереджених на захисті БПГ конкретних категорій працівників (наприклад, 94/33/ЄС про молодих працівників; 92/85/ЄЕС про вагітних працівниць; 91/383/ЄЕС про працівників із фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням);
- vi) шостий етап: 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;
- vii) сьомий етап: розгортання загальнонаціональної інформаційно-пропагандистської кампанії з питань транспонування законодавства ЄС в Україні з метою сприяння розумінню і, отже, дотриманню майбутньої національної правової бази з БГП.

II. КОНКРЕТНІ КОМЕНТАРІ

У цьому розділі розглянуті конкретні проблеми з узгодженням національного законодавства з шістьма вибраними директивами ЄС із питань БГП і трудових відносин.

1. Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників

а) Загальна статистика (див. Додаток II)

- i. Повна відповідність: 0,0%;
- ii. Часткова відповідність: 26,8%;
- iii. Не передбачено: 73,2%;
- iv. Суперечить: 4,1%.

б) Положення, що суперечать

- i. Стаття 4(1). Необхідність забезпечити, щоб усі роботодавці, працівники та представники працівників підпадали під дію положень директиви. Ця стаття повинна поширюватися на всіх працівників (навіть тих, які працюють без трудового договору, якщо наявні трудові відносини), на всіх роботодавців (державний, приватний, третій сектори, включно с самозайнятими особами) і на всі галузі діяльності. Положення, що передбачають обов'язки роботодавців щодо забезпечення навчання, інформування, проведення консультацій, надання ЗІЗ, медичні огляди тощо, є обов'язковими тільки щодо конкретних працівників (працівників, зайнятих на об'єктах підвищеної небезпеки, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами) або конкретних роботодавців (приватного сектора, конкретних галузей діяльності тощо), суперечать цьому положенню директиви.
- ii. Стаття 4(2). Обов'язок держави забезпечити належний контроль і нагляд. Цього не відбувається через обмеження і лімітування діяльності та повноважень інспекторів праці, переважно через запровадження мораторіїв на проведення інспекційних заходів (наприклад, Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII) і обмеження діяльності та повноважень, покладених на інспекторів праці (наприклад, Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 р. № 877-V та Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затверджений постановою КМУ від 26 квітня 2017 р. № 295). Ці національні нормативно-законодавчі

акти необхідно узгодити з Конвенціями МОП про інспекцію праці №№ 81 і 129, ст. 9(1) Конвенції МОП про БГП № 155, першим абзацом ст. 9 Конституції України (щодо юридичної сили положень міжнародних договорів, ратифікованих Україною) та ст. 3(2) Закону «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XI.

- iii. Стаття 13(1). Обов'язки працівників. Положення національного законодавства покладає на працівників обов'язок (наприклад, «стежити за безпечним станом місця роботи»; «особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу»), який виходить далеко за межі того, чого вимагає це положення директиви, де чітко зазначено: «наскільки можливо», «відповідно до пройденого ним навчання та інструкцій, наданих роботодавцем». Національне законодавство покладає на працівників обов'язки, які є обов'язками роботодавців. Більше того, це положення, як здається, суперечить ст. 8(3)(b), 8(3)(c), 8(4) та 8(5) директиви. Працівники повинні мати право (а не обов'язок) втручатися у випадку відсутності безпосереднього керівника (див. ст. 8(5)). Крім того, ці дії не повинні призводити до будь-яких негативних наслідків для них, якщо тільки їхні дії не були необдуманими або недбалими.
- iv. Стаття 15(1). Групи ризику. Зазначені національні положення (ст. 10 «Охорона праці жінок» Закону «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XI; ст. 174 «Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок» і ст. 175 «Обмеження праці жінок на роботах у нічний час» Кодексу законів про працю, затвердженого Законом від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII) не транспонують вищезгадане положення директиви і суперечать положенням Директиви 2006/54/ЄС. По суті це національне положення, як здається, суперечить принципу рівності між чоловіками та жінками, що є одним з основоположних принципів законодавства Співтовариства, зокрема ст. 2 і 3(2) Договору, та правової практики Суду. Воно суперечить також Директиві 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (переробленої). Дійсно, будь-які особливі превентивні або захисні заходи, спрямовані на конкретну статеву групу (жінок або чоловіків), повинні передбачатися тільки у випадках, де конкретна ситуація, пов'язана з особливостями статі (наприклад, де йдеться щодо вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину або годують груддю, коли існує конкретний ризик для генетичного спадку жінок, чоловіків або їхніх нащадків тощо), може об'єктивно і сумірно обґрунтовувати дискримінацією однієї статевої групи по відношенню до іншої, як впливає з поєднання ст. 15 Директиви ЄС 89/391/ЄЕС з положеннями Директиви ЄС 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. Крім того, це національне положення є конкретним (воно стосується праці жінок), а не загальним, як положення Директиви. У національному законодавстві повинно бути рівноцінне загальне

положення, застосовне до всіх працівників у всіх галузях діяльності. Отже, слід передбачити окремі положення щодо особливого захисту конкретних груп працівників (молодих працівників, працівників з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю тощо).

с) Положення, що не передбачені

- i. Стаття 1 (Предмет). «Принцип безпристрасності щодо більш сприятливих положень із БГП». **Його не треба транспонувати, необхідно забезпечити дотримання цього принципу.**
- ii. Стаття 2 (Сфера застосування). «Застосування до всіх галузей діяльності, як державної, так і приватної (виробничої, сільськогосподарської, торговельної, адміністративної, сфери послуг, освіти, культури, сфери розваг і відпочинку тощо)» з можливістю виключення певних і специфічних видів діяльності державних органів, наприклад, збройних сил, поліції або цивільного захисту. Зазначені національні положення не забезпечують таку широку сферу застосування.
- iii. Більше того, ці національні положення поширюються тільки на «всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих». Вони повинні також застосовуватися на юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю не відповідно до законодавства. По суті вони повинні поширюватися також на роботодавців, які використовують незадекларовану працю, на їхніх працівників і на працівників, які не мають трудового договору, але перебувають у трудових правовідносинах (як-от цілком незадекларовані працівники, фіктивні самозайняті особи, фіктивні надавачі послуг, фіктивні волонтери, фіктивні учні, фіктивні стажери тощо), наприклад, шляхом включення положень Рекомендації МОП про трудові правовідносини (№ 198) до трудового кодексу і (або) нормативних актів із БГП.
- iv. Стаття 3 (Визначення). Працівник (частково): будь-яка особа, яка має трудові відносини з роботодавцем, включаючи практикантів і учнів (незалежно від наявності трудового договору) → Рекомендація МОП № 198; Представники працівників з питань БГП; Запобігання.
- v. Стаття 5 (Загальні положення щодо роботодавців). Відповідальність роботодавця, що не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки і захисту здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи. Залучення сторонніх служб чи сторонніх осіб і обов'язки працівників щодо БГП не звільняють роботодавця від цієї відповідальності.
- vi. Стаття 6 (Загальні обов'язки роботодавців):
 - пункт 6(2). Обов'язок роботодавця вживати (і постійно коригувати з урахуванням зміни обставин) заходів, необхідних для забезпечення

безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним ризикам, їх оцінювання, консультацій з працівниками та участі працівників, нагляду за станом здоров'я, інформування і навчання, а також забезпечення необхідної організації та засобів, з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних загальних принципів запобігання, а саме: 1) запобігання ризикам; 2) оцінка ризиків, яких не можна уникнути; 3) усунення ризиків у їх джерелах; 4) врахування людського фактору під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання та виборі методів роботи та виробництва, з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; 5) адаптування до технічного прогресу; 6) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне; 7) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних із виробничим середовищем; 8) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту; 9) належний інструктаж працівників.

- пункт 6(3)(а)(1). Оцінити ризики для безпеки та здоров'я працівників, зокрема при виборі виробничого обладнання, хімічних речовин і препаратів, облаштуванні робочих місць тощо).
- пункт 6(3)(а)(2)(1). Профілактичні заходи та методи роботи й виробництва повинні обиратися за результатами оцінки ризиків і забезпечувати підвищення рівня захисту безпеки та здоров'я працівників.
- пункт 6(3)(а)(2)(2). Профілактичні заходи та методи роботи й виробництва повинні обиратися за результатами оцінки ризиків і інтегруватися в усі види діяльності підприємства і (або) установи та на всіх ієрархічних рівнях.
- пункт 6(3)(b). Враховувати придатність працівника до дорученої йому роботи з точки зору безпеки і здоров'я.
- пункт 6(3)(c). При плануванні впровадження нових технологій провадити консультації з працівниками та/або їх представниками з питань вибору засобів праці, умов праці, впливу виробничого середовища на робочому місці на безпеку і здоров'я працівників.
- пункт 6(3)(d). Вживати відповідних заходів для забезпечення того, щоб тільки ті працівники, які одержали належний інструктаж, могли мати доступ до зон, в яких мають місце серйозні і специфічні види небезпеки.

- пункт 6(4). Коли на одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств, роботодавці повинні: 1) співпрацювати у реалізації вимог безпеки, охорони здоров'я та гігієни праці; 2) координувати свої дії у питаннях захисту і запобігання професійним ризикам; 3) інформувати один одного та своїх працівників і (або) представників працівників про ці ризики.
- vii. Стаття 7 (Захисні та профілактичні послуги). Не тільки щодо служб охорони праці, а й для служб гігієни праці; призначені працівники не можуть бути поставлені у не вигідне становище; вони повинні мати достатній час; можливість залучення сторонніх служб у разі відсутності компетентного персоналу; інформування надавачів послуг про ризики; необхідні засоби; співпраця між працівниками, роботодавцем і надавачами послуг; вимоги до чисельності, кваліфікації, здібностей, особистих і професійних якостей призначених працівників і сторонніх надавачів послуг.
- viii. Стаття 8 (Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза): зв'язок із зовнішніми службами; призначення відповідальних працівників; їхня чисельність, підготовка та обладнання залежать від масштабів підприємства і ризиків; інформування всіх працівників, щодо яких існує або може існувати серйозна й безпосередня загроза, про існуючий ризик та про вжиті або такі, що мають бути вжиті, захисні заходи; ужиття заходів і надання працівникам інструкцій, необхідних для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та невідвратної загрози вони могли припинити роботу та (або) негайно залишити робочі місця і перейти у безпечну зону; неможливість вимагати від працівників поновлення роботи у виробничій ситуації, коли серйозна і безпосередня загроза не усунута; працівники, які при серйозній, безпосередній і невідвортній загрозі залишили своє робоче місце і (або) небезпечну зону, не повинні зазнати від цього жодних збитків і мають бути захищеними від усіх шкідливих і неправомірних наслідків; роботодавець забезпечує, щоб усі працівники мали можливість при серйозній і безпосередній загрозі для безпеки їх самих та (або) інших осіб і у випадку неможливості звернення до відповідального безпосереднього керівника вжити належних заходів для уникнення наслідків такої загрози з урахуванням їхніх знань і технічних засобів, наявних у їхньому розпорядженні; такі дії не повинні призводити до будь-яких негативних наслідків для них, якщо тільки їхні дії не були необдуманими або недбалими.
- ix. Стаття 9 (Інші обов'язки роботодавців). Володіння оцінкою ризиків; визначення запобіжних заходів, яких слід ужити, та необхідних засобів захисту; облік нещасних випадків на виробництві та звітування про них.
- x. Стаття 10 (Інформування працівників). Роботодавець здійснює відповідні заходи з тим, щоб працівники та (або) їхні представники на підприємстві та (або) в установі одержували всю необхідну інформацію стосовно

ризиків для безпеки і здоров'я, а також захисних та профілактичних заходів і дій щодо підприємства і (або) установи в цілому й щодо кожного виду робочого місця і (або) виду робіт (які можуть ураховувати, зокрема, розмір підприємства і (або) установи), причому це стосується також роботодавців працівників інших підприємств і (або) установ, залучених до роботи на його підприємстві і (або) установі; доступ працівників та їхніх представників до інформації щодо: працівників, призначених для здійснення заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників; оцінки ризиків та захисних заходів і обладнання; переліку нещасних випадків на виробництві та відповідних звітів; інформації, отриманої в результаті захисних і профілактичних заходів, а також від інспекційних відомств і органів, відповідальних за питання безпеки та здоров'я.

- xi. Стаття 11 (Консультації з працівниками та участь працівників). Роботодавці консультуються з працівниками і (або) з їхніми представниками і дозволяють їм брати участь в обговоренні всіх питань, що стосуються БГП на робочому місці; право працівників і (або) їхніх представників подавати пропозиції з питань БГП. Пропорційна участь працівників у розгляді таких питань або своєчасне заслуховування працівників із цих питань: призначення представників працівників із питань БГП; ризики, запобіжні та захисні заходи, перелік нещасних випадків на виробництві та звіти про них; працівники, призначені для виконання заходів, із першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників; інформація, отримана в результаті захисних і профілактичних заходів, а також від інспекційних відомств і органів, відповідальних за питання безпеки та здоров'я; сторонні надавачі послуг із БГП; планування і організація навчання тощо.
- xii. Стаття 12 (Навчання працівників). Обов'язок роботодавця: адаптувати навчання з урахуванням нових ризиків або змін ризиків; за необхідності періодично повторювати навчання; забезпечувати відповідне навчання представників працівників із питань БГП; проводити навчання не за рахунок працівників або їхніх представників; проведення навчання працівників у робочий час.
- xiii. Стаття 14 (Нагляд за станом здоров'я). У національному законодавстві передбачено медичні огляди під час прийняття на роботу та періодичні медичні огляди тільки працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, й осіб віком до 21 року.
- xiv. Стаття 16 (Загальна сфера застосування Директиви). У національному законі, яким будуть транспоновані положення цієї директиви, необхідно передбачити, що він повністю поширюється на сфери, охоплені окремими директивами з БГП (як-от робочі зони, виробниче обладнання, засоби індивідуального захисту, робота з екранними пристроями, ручна обробка вантажів із ризиком травми хребта,

тимчасові або мобільні будівельні майданчики, риболовні судна, сільське господарство), без шкоди для більш суворих і (або) особливих положень, що містяться у національних законах, котрими будуть транспоновані положення цих директив.

2. Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці

а. Загальна статистика (див. Додаток III)

- i. Повна відповідність: 38,4%;
- ii. Часткова відповідність: 20,3%;
- iii. Не передбачено: 41,2%;
- iv. Суперечить: 0,0%.

б. Положення, що не передбачені

- i. Стаття 1 (Предмет). Немає національного закону, орієнтованого виключно на мінімальні вимоги щодо БГП на робочих місцях, отже, не передбачено виключення з його сфери (зокрема транспортних засобів; тимчасових або мобільних виробничих майданчиків; видобувних галузей; риболовних суден). Немає також положення про те, що норми закону, яким транспонується директива 89/391/ЄЕС, повністю застосовні до робочих місць без шкоди для більш суворих і (або) особливих положень, що містяться в законі, яким транспонується ця конкретна директива.
- ii. Статті 3 (Робочі місця, що використовуються вперше), 4 (Робочі місця, що вже використовуються) та 5 (Модифікація робочих місць). Немає національного положення, яким встановлюються різні мінімальні вимоги щодо БГП на робочих місцях залежно від того, що робоче місце почало використовуватися до або після певної дати (наприклад, набуття чинності національного закону, яким транспонується ця директива), або залежно від змін робочого місця після цієї дати.
- iii. Стабільність і міцність (ДОДАТОК I - 2; ДОДАТОК II - 2).
- iv. Електричні установки (ДОДАТОК I - 3; ДОДАТОК II - 3).
- v. Пожежні датчики та засоби пожежогасіння (ДОДАТОК I - 5; ДОДАТОК II - 5): національне законодавство було скасовано.
- vi. Вентиляція закритих виробничих приміщень (ДОДАТОК I - 5; ДОДАТОК II - 6).
- vii. Природне та штучне освітлення приміщення (ДОДАТОК I - 8; ДОДАТОК II - 8).
- viii. небезпечні зони (ДОДАТОК II - 10).

- ix. Підлоги, стіни, стелі та дахи приміщень (ДОДАТОК I - 9).
- x. Вікна та засклені дахові люки (ДОДАТОК I - 10).
- xi. Шляхи пересування – небезпечні зони (ДОДАТОК I - 12).
- xii. Особливі заходи щодо ескалаторів та рухомих доріжок (ДОДАТОК I - 13).
- xiii. Завантажувальні платформи та рампи (ДОДАТОК I - 14).
- xiv. Розміри приміщення і обсяг повітря в приміщеннях — простір для руху на автоматизованому робочому місці (ДОДАТОК I - 15).
- xv. Приміщення для відпочинку та зони для відпочинку (ДОДАТОК I - 16; ДОДАТОК II - 11).
- xvi. Вагітні жінки та жінки, які годують немовля (ДОДАТОК I - 17; ДОДАТОК II - 12).
- xvii. Санітарне обладнання – роздягальні та шафи (ДОДАТОК I - 18; ДОДАТОК II - 13).
- xviii. Приміщення для надання першої допомоги та устаткування для надання першої допомоги (ДОДАТОК I - 19; ДОДАТОК II - 14).
- xix. Працівники з обмеженими можливостями (ДОДАТОК I - 20; ДОДАТОК II - 15).
- xx. Рух пішоходів і транспортних засобів (ДОДАТОК II - 16).
- xxi. Робочі місця на відкритому повітрі (особливі положення) (ДОДАТОК I - 21; ДОДАТОК II - 17).
- xxii. Стаття 6 (Загальні вимоги). Забезпечити, щоб шляхи пересування до аварійних виходів та звичайних виходів завжди були вільними від зайвих предметів; щоб технічне обслуговування робочого місця, а також обладнання та пристроїв здійснювалося, і будь-які несправності, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я працівників, виправлялися якомога швидше; щоб аварійно-рятувальне обладнання та пристрої, призначені для запобігання або усунення небезпек, регулярно підтримувалися в належному стані та перевірялися.
- xxiii. Стаття 7 (Інформування працівників).
- xxiv. Стаття 8 (Консультації з працівниками та участь працівників).

с. Часткова відповідність

- i. Стаття 2 (Визначення). У національному законодавстві має місце плутанина між поняттями «робоча зона» і «робоче місце» (у директиві «робоча зона» означає місце, призначене для розміщення» робочих місць»). Крім визначення, ця ситуація характерна для таких положень: ст. 3, ДОДАТОК I - 4; ст. 3, ДОДАТОК I - 21; ст. 4, ДОДАТОК II - 4.

3. Директива 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності

а. Загальна статистика (див. Додаток IV)

- i. Повна відповідність: 16,5%;
- ii. Часткова відповідність: 45,7%;
- iii. Не передбачено: 35,4%;
- iv. Суперечить: 2,4%.

б. Положення, що суперечать

- i. Стаття 1 (Предмет – поширюється на «суб'єктів господарювання» і «виробниче обладнання»). Повинно поширюватися на всіх працівників і всіх роботодавців.
- ii. Стаття 2 (Визначення):
 - пункт 2(a) – робоче обладнання («виробниче обладнання» та «використовуються під час виконання робіт, виготовлення продукції, надання послуг»). Повинно поширюватися на всі види робочого обладнання (а не лише на виробниче обладнання і не тільки у випадку використання під час виконання робіт і надання послуг);
 - пункт 2(b) – використання робочого обладнання (включення фрази «за призначенням»). Має також поширюватися на випадки, де робоче обладнання використовується не за призначенням;
 - пункт 2(c) – «небезпечна зона».

с. Положення, що не передбачені

- i. Стаття 1(2). «Положення Директиви 89/391/ЄЕС є повністю застосовними до використання працівниками робочого обладнання під час виконання ними своєї професійної діяльності без шкоди для більш суворих або особливих положень, що містяться у цій Директиві».
- ii. Стаття 3 (Загальні обов'язки роботодавців). Наприклад: забезпечити, щоб робоче обладнання, що перебуває у розпорядженні працівників на підприємстві або установі, було придатним для роботи, яка має виконуватися на ньому, або належним чином пристосованим для означеної мети та може використовуватися працівниками, не становлячи загрози їхній безпеці або здоров'ю; обираючи робоче обладнання, яке він пропонує для використання, роботодавець враховує конкретні умови праці, особливості та фактори ризику, які існують на підприємстві або в установі, зокрема на робочому місці, для безпеки та здоров'я

працівників, а також будь-які додаткові фактори ризику, які виникають внаслідок використання згаданого робочого обладнання.

iii. Стаття 4 (Правила, що стосуються робочого обладнання). Немає національного положення, яким встановлюються різні мінімальні вимоги щодо БГП для використання робочого обладнання залежно від того, що обладнання було надано до або після певної дати (наприклад, набуття чинності національного закону, яким транспонується ця директива).

iv. ДОДАТОК I - 2 (Загальні вимоги до робочого обладнання):

- за потреби повинно бути облаштоване приладом аварійної зупинки (залежно від небезпек, пов'язаних із обладнанням, а також звичайного часу його зупинення);
- повинно бути облаштоване відповідними контейнерами та (або) приладами для їх видалення, розташованими поруч із джерелами небезпеки (якщо обладнання становить небезпеку через викиди газу, пари, рідини або пилу);
- зони та пункти для роботи або обслуговування робочого обладнання повинні бути належним чином освітлені;
- прилади аварійної сигналізації на робочому обладнанні повинні бути однозначними, легко розрізняваними і зрозумілими;
- повинно бути оснащене чітко розрізняваними засобами ізоляції його від усіх джерел енергопостачання;
- повинно бути пристосоване для захисту працівників, відкритих для зовнішнього впливу, від ризику прямого або непрямого контакту з електричним струмом.

v. ДОДАТОК II-3 (Положення стосовно використання робочого обладнання для піднімання вантажів). Вантажі не можна переносити над незахищеними робочими місцями, на яких зазвичай перебувають працівники.

vi. ДОДАТОК II-4 (Положення стосовно використання робочого обладнання, передбаченого для тимчасової роботи на висоті):

- якщо тимчасова робота на висоті не може виконуватися безпечно та в належних ергономічних умовах на придатній для цього поверхні, слід обрати робоче устаткування, яке найбільше відповідає вимогам щодо забезпечення та підтримки безпечних умов праці. Заходи колективного захисту мають перевагу над заходами індивідуального захисту. Розміри робочого обладнання повинні відповідати характеру роботи, що повинна виконуватися на ньому, та передбачуваним навантаженням, а також повинні дозволяти безпечний прохід;

- найбільш придатний засіб доступу до тимчасових робочих місць на висоті повинен бути обраний з огляду на частоту проходу, висоту, на яку треба піднятися, та тривалість використання. Обраний спосіб повинен давати змогу провести евакуацію у випадку виникнення неминучої небезпеки. Прохід у будь-якому напрямку між засобами доступу та платформами, настилами та сходнями не повинен породжувати будь-які додаткові ризики падіння;
- техніка верхолазних робіт із канатами може використовуватися тільки за обставин, коли оцінка ризику засвідчує, що робота може бути виконана безпечно, а використання іншого робочого обладнання не є виправданим. Зважаючи на оцінку ризику та залежно, зокрема, від тривалості роботи та ергономічних обмежень, слід передбачити сидіння з відповідними додатковими пристроями;
- залежно від типу робочого обладнання, обраного на основі зазначеного вище, слід вжити відповідних заходів з мінімізації ризиків для працівників, притаманних цьому типові обладнання. Якщо це є необхідним, повинно передбачатися встановлення захисних засобів для запобігання падіння. Ці засоби повинні бути належної конфігурації та достатньо міцними, щоб запобігти падінням з висоти або зупинити їх, та, наскільки це є можливим, усунути ризик поранення працівників. Колективні захисні засоби для запобігання падіння можуть перериватися тільки у місцях розміщення драбин або сходів;
- коли виконання конкретного завдання вимагає тимчасового зняття колективного засобу захисту, спроектованого для запобігання падіння, повинні бути вжиті заходи для встановлення дієвих компенсаційних засобів безпеки. Завдання може не виконуватися доти, доки таких заходів не вжито. Як тільки виконання такого конкретного завдання закінчено, остаточно або тимчасово, колективні засоби безпеки для запобігання падіння повинні бути встановлені знову;
- у разі, коли записи із розрахунками обраного риштування є недоступними, або запис не охоплює конструктивні особливості об'єкта, що проектується, слід зробити розрахунки міцності та стабільності, якщо тільки таке риштування не збирається відповідно до загальновизнаної стандартної конфігурації;
- розміри, форма та розміщення настилів риштування повинні відповідати характеру виконуваної роботи та бути придатними для вантажів, що переносяться, а також давати можливість безпечно працювати та рухатися. Настили риштування повинні збиратися у такий спосіб, щоб їхні компоненти не рухалися у разі звичайного використання. Не повинно бути небезпечних отворів між

компонентами настилу, а також слід встановити вертикальні засоби колективного захисту, призначені для запобігання падінь;

- якщо частини риштування не готові для використання, наприклад, під час збирання, демонтажу або змінення конфігурації, вони повинні маркуватися за допомогою попереджувальних аварійних знаків загального характеру відповідно до державних нормативних актів, гармонізованих із Директивою Ради 92/58/ЄЕС від 24 червня 1992 року (про мінімальні вимоги до забезпечення позначень щодо безпеки та/або здоров'я на робочому місці), та повинні бути належним чином розмежовані за допомогою фізичних засобів, які запобігають доступу до небезпечної зони;
- риштування повинно збиратися, демонтуватися або суттєво змінюватися тільки під наглядом компетентної особи та працівниками, які отримали відповідну та спеціальну професійну підготовку для виконання запланованих операцій, а особлива увага має приділятися конкретним ризикам відповідно до статті 9, а саме: заходам щодо запобігання ризику падіння осіб і предметів; заходам безпеки у разі зміни погодних умов, які можуть негативно вплинути на безпеку риштування, про яке йдеться; допустимому навантаженню; будь-яким іншим ризикам, які можуть бути спричинені вищезазначеними операціями зі збірки, демонтажу чи змінення конфігурації;
- особа, котра здійснює нагляд, та задіяні працівники повинні мати у своєму розпорядженні план збірки та демонтажу, включаючи будь-які інструкції, які він може містити;
- використання техніки верхолазних робіт із канатами повинно відповідати таким умовам: система повинна складатися із щонайменше двох окремо закріплених канатів – одного як засобу доступу, спускання та підтримки (робочий канат), а іншого – як резервного (канат безпеки); працівники мають бути забезпечені і використовувати відповідні ремені безпеки та за допомогою їх повинні бути прикріплені до канату безпеки; робочий канат повинен бути обладнаний безпечними пристроями для піднімання та спускання та мати систему автоматичного блокування для того, щоб запобігти падінню користувача, якщо він втратить контроль над своїм рухом (канат безпеки повинен бути обладнаний мобільною системою запобігання падіння, яка слідуватиме за рухами працівника); інструменти та інші допоміжні прилади, що використовуються працівником, повинні бути закріплені на його ремені або на сидінні або якимось іншим відповідним чином; робота повинна бути належним чином спланована, за її виконанням має здійснюватися відповідний нагляд – так, щоб працівник міг бути врятований негайно у разі виникнення аварійної ситуації; згідно із статтею 9, зазначені працівники повинні отримати

належну професійну підготовку, відповідно до специфіки передбачуваних операцій, зокрема у сфері рятувальних робіт;

- за виняткових обставин, коли, зважаючи на оцінку ризиків, використання другого канату зробить роботу більш небезпечною, може бути дозволене використання одного канату – за умови, що відповідно до державних нормативних актів та/або практики були вжиті належні заходи для гарантування безпеки.
- vii. Стаття 5 (Перевірка робочого обладнання). Ці періодичні перевірки не тільки машин, механізмів і обладнання підвищеного ризику, а всього робочого обладнання, стан якого може погіршуватися та спричиняти небезпеку для працівників. Результати перевірок повинні реєструватися та зберігатися у розпорядженні відповідних органів влади, а також супроводжувати робоче обладнання під час його використання за межами підприємства.
- viii. Стаття 6 (робоче обладнання, з яким пов'язані особливі ризики). Використання робочого обладнання обмежується тими особами, яким було дано завдання користуватися ним; у випадку ремонту, модифікації, технічного обслуговування або огляду і поточного ремонту ці роботи проводяться відповідними працівниками, спеціально призначеними для їх виконання.
- ix. Стаття 7 (Економіка та гігієна праці). Роботодавець повинен у повному обсязі враховувати особливості робочого місця, місце перебування працівників під час використання робочого обладнання, а також ергономічні принципи.
- x. Стаття 8 (Інформування працівників).
- xi. Стаття 9 (Професійна підготовка працівників).
- xii. Стаття 10 (Консультації з працівниками та участь працівників).

4. Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці

а. Загальна статистика (див. Додаток V)

- i. Повна відповідність: 42,6%;
- ii. Часткова відповідність: 20,0%;
- iii. Не передбачено: 37,4%;
- iv. Суперечить: 0,0%.

в. Положення, що не передбачені

- i. Стаття 1 (Предмет). Необхідно зазначити, що національне положення встановлює мінімальні вимоги з БГП для **використання ЗІЗ**, а **не для надання ЗІЗ**. Крім того, воно повинно поширюватися на всіх роботодавців (у всіх галузях діяльності, як державного, так і приватного сектора, включно з самозайнятими особами) і на всіх працівників. Національне законодавство також повинно передбачати, що положення національного закону, яким транспонується директива 89/391/ЄЕС, повинні поширюватися також на використання ЗІЗ без шкоди для більш суворих і (або) особливих положень, що містяться в законі, яким транспонується ця конкретна директива.
- ii. Стаття 2 (Визначення). Не передбачено ані жодного визначення ЗІЗ, ані жодного виключення з цього поняття.
- iii. Стаття 3 (**Загальне правило**). «Засоби індивідуального захисту повинні використовуватися тоді, коли ризику неможливо уникнути чи значно його обмежити технічними засобами колективного захисту або заходами чи методами або процедурами організації роботи». Це – положення першорядного значення, яке не передбачено у національному законодавстві. Воно означає, що використання ЗІЗ повинно бути останнім ресурсом для захисту БГП працівників. ЗІЗ слід **застосовувати лише у випадку, якщо після застосування послідовних та ієрархічних ЗПЗ усі інші запобіжні та захисні заходи не забезпечують БГП працівників**.
- iv. Стаття 4 (**Обов'язки роботодавців – Загальні положення**):
 - ЗІЗ повинні відповідати Регламенту (ЄС) 2016/425 Європейського Парламенту та Ради від 9 березня 2016 року про засоби індивідуального захисту, що скасовує Директиву Ради 89/686/ЄЕС, щодо проектування та виробництва ЗІЗ, які постачатимуться на ринок, з метою забезпечити захист здоров'я та безпеки користувачів і встановити правила вільного обігу ЗІЗ у Союзі;
 - усі ЗІЗ повинні враховувати ергономічні вимоги і стан здоров'я працівника;
 - умови використання ЗІЗ і термін їх використання повинні бути визначені, враховуючи: 1) результати оцінки ризиків (а не на підставі якогось переліку чи нормативного акту); 2) частоту знаходження працівника під її дією; 3) характеристики робочого місця; 4) ефективність дії ЗІЗ;
 - ЗІЗ повинні бути безкоштовно надані роботодавцем усім працівникам, яким вони потрібні (**а не лише тим, хто зайнятий на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням, або тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах**). Більше

того, роботодавець повинен забезпечити їх придатність до роботи та задовільний гігієнічний стан за допомогою належного обслуговування, ремонту та заміни деталей;

- роботодавець повинен спочатку проінформувати працівника про ризики, від яких його захищає носіння ЗІЗ;
- ЗІЗ можуть використовуватись виключно для визначених цілей, крім особливих і виняткових обставин.

v. Стаття 5 (Обов'язки роботодавців – **Оцінка засобів індивідуального захисту**). Перед вибором ЗІЗ роботодавець повинен з'ясувати, чи відповідають вони встановленим вимогам, для чого він має:

- провести аналіз та оцінку ризиків, яких не можна уникнути за допомогою інших засобів;
- визначити характеристики, які повинен мати ЗІЗ, щоб бути ефективним для захисту від небезпек, під дією яких перебуває працівник (враховуючи і будь-які небезпеки, що їх може створити саме обладнання);
- порівняти характеристики наявних ЗІЗ із вищезгаданими характеристиками;
- переглянути вищезгадану оцінку у разі внесення будь-яких змін до вищезазначених елементів (небезпек і (або) характеристик ЗІЗ).

vi. Стаття 6 (Обов'язки роботодавців – **Правила використання**). Ці обов'язки передбачені для держав, а не безпосередньо для роботодавців. Відповідним чином держави-члени повинні встановити загальні правила використання ЗІЗ та (або) правил, що охоплюють випадки та ситуації, коли роботодавець повинен надати ЗІЗ. У цих правилах слід:

- визначити обставини або небезпечні ситуації, в яких, не порушуючи пріоритету надання колективних засобів захисту, використання ЗІЗ є необхідним (Додатки I, II і III, які є настановою, містять корисну інформацію для встановлення таких правил);
- врахувати будь-які значні зміни ризиків, засобів колективного захисту та ЗІЗ, поява яких зумовлена розвитком технологій;
- врахувати результати консультацій з організаціями роботодавців і працівників.

vii. Додаток I (Таблиця небезпечних ситуацій, за яких використовуються ЗІЗ) – не передбачено.

viii. Додаток II (Постійно доповнюваний перелік вказівок щодо ЗІЗ):

- захист органів слуху;
- захист органів дихання;

- захист кистей рук і передпліччя;
 - захист ступень і ніг;
 - захист шкіри;
 - захист тулуба і живота;
 - захист усього тіла (засоби, призначені для захисту від падіння, та захисний одяг).
- ix. Додаток III (Постійно доповнюваний перелік видів діяльності та галузей діяльності, які можуть потребувати надання ЗІЗ):
- робота з гайковертним інструментом (захисні каски);
 - робота на устаткуванні з видалення та руйнування уламків (захисні окуляри, щитки або екрани);
 - піскоструминна обробка (захисний одяг);
 - роботи з обвалювання і нарізання (захист передпліччя і рукавиці з металевої сітки).
- x. Стаття 7 (Обов'язки роботодавців – Інформування працівників).
- xi. Стаття 8 (обов'язки роботодавців – Консультації з працівниками та участь працівників).

5. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу

а. Загальна статистика (див. Додаток VI)

- i. Повна відповідність: 7,3%;
- ii. Часткова відповідність: 3,6%;
- iii. Не передбачено: 85,5%;
- iv. Суперечить: 3,6%.

б. Положення, що суперечать

- i. Стаття 7 (Щорічна відпустка):
 - пункт 7(1). **Тривалість.** Цим пунктом встановлено, що кожний працівник має право «на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше ніж **чотири тижні**, відповідно до умов її отримання та надання, встановлених національним законодавством і (або) практикою». Тим не менш, ст. 75 Кодексу законів про працю (затвердженого Законом від 10 грудня 1971 р. № 322-VII) і ст. 6 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 2 березня 2000 р. № 1533 передбачають, що

«щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше ніж **24 календарних дні** за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня підписання трудового договору»;

- пункт 7(2). **Заміна грошовою компенсацією.** «Мінімальний період щорічної оплатної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин». Тим не менш, ст. 84 Кодексу законів про працю та ст. 24 Закону від 2 березня 2000 р. № 1533 передбачають, що «за бажанням працівника частина **щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією**. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні».

ii. Стаття 20(1) (Відступи та винятки – Мобільні працівники та офшорна робота):

- підпункт 1. Це положення директиви говорить, що «статті 3, 4, 5 і 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи] не застосовуються до мобільних працівників». Це означає, що положення директиви щодо щоденного відпочинку, перерв, періоду щотижневого відпочинку і тривалості нічної роботи не поширюються на мобільних працівників, тоді як національне положення (п. 4.2 постанови від 31 грудня 1987 р. № 794/33-82 «Про затвердження Основних положень про вахтовий метод організації робіт») спрямоване на регулювання робочого часу і періодів відпочинку у випадку вахтового методу організації робіт [що не обов'язково застосовується до мобільних працівників, визначення котрих передбачено у ст. 2(7)]. Більше того, це національне положення передбачає, що тривалість щоденної роботи (зміни) у випадку вахтового методу організації робіт «не повинна перевищувати 12 годин». Через це дане національне положення, як здається, суперечить ст. 6 директиви (щодо максимальної тривалості щотижневого робочого часу), відступ від якої допускається тільки для осіб, які отримують медичну освіту [див. ст. 17(5)] і працівників на борту риболовних суден, що ходять морем [див. ст. 21(1)], якщо тільки не забезпечено, що в решту днів тижня ці працівники працюють таку кількість годин, за якої їхній робочий час не перевищує 48 годин за семиденний тиждень (або у середньому за референтний період), або якщо використана можливість відступу чи винятку зі ст. 6, передбаченого у ст. 17, 21 чи 22;
- підпункт 2. Згідно з цим положенням директиви, «держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право мобільних працівників на належний відпочинок, за винятком обставин, визначених у статті 17(3)(f) [незвичайні та непередбачувані обставини, які не підлягають контролю роботодавців, або

надзвичайні події, наслідків яких не можна було уникнути, незважаючи на всі захисні засоби] і (g) [у випадку нещасного випадку або невідворотного ризику нещасного випадку]». Це означає, що єдиними винятками, передбаченими у цьому положенні директиви, які можуть перешкоджати мобільним працівникам скористатися своїм правом на належний відпочинок, є ті, що передбачені статтею 17 (3) (f) [незвичайні та непередбачувані обставини, які не підлягають контролю роботодавців, або надзвичайні події, наслідків яких не можна було уникнути, незважаючи на всі захисні засоби] і (g) [у разі нещасного випадку або невідворотного ризику нещасного випадку], тоді як національне положення передбачає значно більший перелік ситуацій, коли вони позбавлені можливості отримати належний відпочинок.

с. Положення, що не передбачені

i. Стаття 1:

- пункт 1 (Мета). Встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу;
- пункт 2 (Сфера застосування). Застосовується до всіх галузей діяльності, як державного, так і приватного сектора (як Директива 89/391/ЄЕС). Проте, вона не застосовуватиметься (або передбачатиметься відступ від деяких положень) до деяких галузей, типів працівників, видів діяльності чи колективних договорів там, де вони є, за умови, що неохоплені працівники отримають належну компенсацію. Винятки включають: 1) певні професії або види професійної діяльності, які вже регулюються іншими документами Співтовариства; 2) певні типи працівників (керівних управлінців, працівників сімейних підприємств тощо); 3) охоронну та наглядову діяльність; 4) діяльність з надання послуг та виробничу діяльність, які неможливо зупинити або які мають надзвичайно мінливі потреби працівників (наприклад, лікарні, доки, аеропорти, залізничний транспорт, преса, радіо, телебачення, постачання води, газу та електроенергії, сільське господарство, туризм, поштові послуги тощо)); 5) тих, котрі не підпадають під дію колективних договорів; 6) моряків; 7) мобільних працівників, офшорні працівників та працівники на борту морських риболовних суден (щодо певних положень).

ii. Стаття 2 (Визначення). У національному законодавстві немає належних визначень, зокрема, таких термінів: робочий час, період відпочинку, нічний працівник, позмінний працівник, мобільний працівник, офшорна робота і належний відпочинок.

iii. Стаття 3 (Щоденний відпочинок). Відповідне національне положення не відповідає поставленій меті. Воно зосереджене лише на перервах між

змінami, в той час як положення директиви стосується зобов'язання держав-членів забезпечити, щоб працівники користувалися "вікном" для щоденного відпочинку тривалістю щонайменше 11 годин поспіль, між двома робочими днями безперервно, незалежно від прийнятого типу організації робочого часу (нічна робота, денна робота, змінна робота тощо). Крім того, в національному положенні слід термін «перерва» замінити на термін «щоденний відпочинок», оскільки вони не збігаються за значенням.

- iv. Стаття 8 (Тривалість нічної роботи). Національні положення не забезпечують, щоб працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше ніж вісім годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу.
- v. Стаття 9 (Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу). У національних положеннях не передбачено таке:
 - безкоштовний медичний огляд нічних працівників. Передбачений медичний огляд певних категорій працівників (наприклад, працівників, зайнятих важкою працею, роботою із шкідливими або небезпечними умовами праці, або там, де існує потреба у професійному відборі, а також працівників у віці до 21 року). Крім того, національне законодавство передбачає безкоштовні медичні огляди не перед призначенням, а тільки під час прийняття на роботу і періодично (протягом трудової діяльності);
 - щоб нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям (визнані такими, що пов'язані з виконанням нічної роботи), у разі можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати. Національне положення не тільки є більш загальним (тому й не зосереджує увагу саме на нічних працівниках), а й головним чином стосується переведення працівників на «легшу роботу», що не обов'язково означає денну роботу. Більше того, положення стосовно скорочення заробітної плати працівника, крім того, що воно цілком очевидно суперечить цьому положенню директиви, також, судячи з усього, суперечить міжнародним та європейським трудовим нормам стосовно заробітної плати працівника.
- vi. Стаття 11 (Повідомлення про регулярне використання нічних працівників). Національні положення не передбачають, що роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.
- vii. Стаття 12 (Захист безпеки і здоров'я). Національні положення не передбачають, щоб:

- нічні і позмінні працівники були забезпечені необхідним захистом безпеки і здоров'я (а не тільки медичними оглядами) на рівні, який відповідає характерові їхньої роботи;
 - відповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були такими самими, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час, ураховуючи, що нічні та позмінні працівники зазвичай працюють в інші години та дні, ніж звичайні робочі години та дні.
- viii. Стаття 13 (Розпорядок роботи). Національні положення не забезпечують, щоб роботодавець, який має намір організувати роботу відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і охорони здоров'я, насамперед тих, що стосуються перерв впродовж робочого часу.
- ix. Стаття 14 (Більш конкретні положення Співтовариства). У законодавстві, яким транспонується ця директива, повинно бути передбачено, що її положення не застосовуються в разі, якщо інші документи Співтовариства містять більш конкретні вимоги в сфері організації робочого часу стосовно певних професій або видів професійної діяльності¹.
- x. Стаття 15 (Більш сприятливі положення). Положення законодавства, яким транспонується ця директива, не повинні зачіпати право держав-членів застосовувати або ухвалювати нові закони, підзаконні акти або адміністративні постанови, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників.
- xi. Стаття 16 (Референтні періоди). У національному законодавстві слід зазначити, що у розрахунку середнього тижневого робочого часу та середньої тривалості нічної праці за даний референтний період періоди

¹ Серед таких документів Співтовариства, наприклад: Директива 2005/47/ЄС від 18 липня 2005 р. про Угоду між Співтовариством європейських залізниць (CER) і Європейською федерацією працівників транспорту (ETF) з деяких аспектів умов праці мобільних працівників, залучених до надання сумісних транскордонних послуг у залізничній галузі; Директива 2002/15/ЄС від 11 березня 2002 р. про організацію робочого часу осіб, які виконують роботи мобільного характеру в галузі автодорожнього транспорту; Директива 2000/79/ЄС від 27 листопада 2000 р., щодо Європейської угоди про організацію робочого часу мобільних працівників у цивільній авіації, укладеної Асоціацією європейських авіакомпаній (AEA), Європейською федерацією працівників транспорту (ETF), Європейською асоціацією пілотів (ECA), Європейською асоціацією регіональних авіакомпаній (ERA) та Міжнародною асоціацією авіаперевізників (IACA); Регламент (ЄС) № 561/2006 Європейського Парламенту і Ради від 15 березня 2006 р. про гармонізацію деяких актів законодавства з соціальних питань стосовно автодорожнього транспорту, що змінює Регламенти Ради (ЄЕС) № 3821/85 і (ЄС) № 2135/98 та скасовує Регламент Ради (ЄЕС) № 3820/85.

щорічної відпустки та періоди відпустки на випадок хвороби не враховуються.

- xii. Стаття 20 (Мобільні працівники та офшорна робота). Національне законодавство не виключає мобільних працівників із сфери застосування положень директиви про щоденний відпочинок (ст. 3), перерви (ст. 4), період щотижневого відпочинку (ст. 5) та тривалість нічної роботи (ст. 8).
- xiii. Стаття 21 (Працівники на борту риболовних суден). Національні положення не передбачають жодних винятків для працівників риболовного судна, що ходить морем під прапором будь-якої держави-члена, ані щодо їхнього виключення зі сфери застосування положень директиви, встановлених у ст. 3-6 (щоденний відпочинок; перерви; період щотижневого відпочинку; максимальна тривалість щотижневого робочого часу), ані щодо пом'якшення такого незастосування (наприклад, достатній відпочинок, обмеження середньої тижневої кількості робочих годин, установлення максимальної кількості робочих годин або мінімальної кількості годин відпочинку).
- xiv. Стаття 23 (Рівень захисту). Національне законодавство, яким транспонується ця директива, не може стати підставою для зниження загального рівня захисту, наданого працівникам.

d. Часткова відповідність

- i. Стаття 6(1)(b) (Максимальна тривалість щотижневого робочого часу). Положенням директиви встановлено, що, виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників, «**середня** тривалість робочого часу впродовж **кожного семиденного періоду**, включаючи надурочні години, **не перевищуватиме 48 годин**». Національні положення, однак, передбачають, що «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень». Хоча національне положення виглядає більш сприятливим, воно таким не є. По суті воно не забезпечує, що **середня** тривалість робочого часу впродовж **кожного семиденного періоду**, включаючи надурочні години, **не перевищує 48 годин**, тому що працівник може легко відпрацювати понад 48 годин на тиждень, виконуючи понаднормову роботу (яка не входить у 40 годин, згадані в національному положенні). Ураховуючи це, з метою транспонування цього положення директиви у національному положенні слід визначити максимальну тривалість щотижневого робочого часу:

- з урахуванням **надурочних годин**;
- через **середню** кількість годин (за даний період часу).

6. Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин

а. Загальна статистика (див. Додаток VII)

- i. Повна відповідність: 2,6%;
- ii. Часткова відповідність: 20,5%;
- iii. Не передбачено: 76,9%;
- iv. Суперечить: 0,0%.

б. Положення, що не передбачені

i. Стаття 2 (Обов'язок надавати інформацію). Національні положення не встановлюють обов'язок роботодавця надавати працівникам таку інформацію:

- місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різних місцях, та зареєстроване місце розташування підприємства (або, де це є доречним, постійне місце проживання роботодавця);
- терміни повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець і працівник, якщо трудовий договір між ними чи трудові правовідносини припиняються або метод визначення таких термінів повідомлення (або посилання на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні договори, що регулюють терміни повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець і працівник, якщо трудовий договір між ними чи трудові правовідносини припиняються);
- початкову базову суму (та інші складові елементи) та частоту виплати винагороди, на яку працівник має право (або посилання на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні договори, що регулюють винагороду, на яку працівник має право);
- тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника (або посилання на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні договори, що регулюють тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника);
- колективні договори, що визначають умови роботи працівника, або, у випадку колективних договорів, укладених без залучення підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назву компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких договори були укладені.

ii. Стаття 3 (Засоби інформації). Національні положення не встановлюють

обов'язок роботодавця надавати працівникам таку інформацію:

- не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи (навіть якщо трудові відносини за цей період припинилися);
- у формі: письмового договору про працевлаштування; та (або) листа про домовленість; та (або) одного чи декількох інших письмових документів; або письмової декларації.

iii. Стаття 4 (Іноземні працівники). Національні положення не встановлюють обов'язок роботодавця надавати працівникам, які повинні більш ніж 1 місяць працювати в країні чи країнах, що не країнами, законодавство та (або) практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, таку додаткову інформацію:

- тривалість працевлаштування за кордоном;
- валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці (або посилання на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні договори, що регулюють цей аспект);
- виплати у грошовій чи натуральній формі під час зайнятості за кордоном, якщо доречно(або посилання на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні договори, що регулюють цей аспект);
- умови, за яких здійснюється репатріація працівника.

iv. Стаття 5 (Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах). Національні положення не встановлюють обов'язок роботодавця надавати письмову інформацію працівникам у разі змін відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах (крім змін у зазначених законах, підзаконних актах та адміністративних або підзаконних положеннях чи колективних договорах) не пізніше одного місяця після дати набрання чинності вказаної зміни.

v. Стаття 6 (Форма та доказ існування трудового договору чи трудових правовідносин та процесуальних норм). Національні положення не передбачають, що положення, яким транспонується ця директива, повинні застосовуватися без шкоди національному законодавству та практиці стосовно форми трудового договору чи трудових правовідносин; доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових правовідносин; відповідних процесуальних норм

Крім того, як уже згадувалося, слід скористатися цією можливістю включити до національного законодавства (Кодексу законів про працю та (або) нормативно-правових актів щодо БГП) пропозиції, наведені у Рекомендації МОП № 198 щодо трудових правовідносин, які спрямовані на боротьбу з прихованими (замаскованими) трудовими відносинами та забезпечення належного захисту та гідних умов праці для всіх працівників шляхом створення механізмів і встановлення конкретних

критеріїв для визначення існування трудових відносин, а також шляхом беззаперечного дотримання принципу правової презумпції існування трудових правовідносин щоразу, коли наявні певні ознаки існування трудових правовідносин, незалежно від офіційних, підписаних або письмових домовленостей, зокрема (і не тільки):

- виконавця діяльності повинен дотримуватися вказівок відповідного вигодонабувача;
 - виконавця діяльності підпадає під дію дисциплінарних повноважень вигодонабувача діяльності;
 - діяльність ведеться у місці знаходження вигодонабувача або у місці, визначеному ним;
 - виробниче обладнання та інструменти, що використовуються, належать вигодонабувачеві діяльності;
 - виконавця діяльності повинен дотримуватися часу початку і закінчення виконання діяльності, встановленого її вигодонабувачем;
 - оплата здійснюється виконавцеві діяльності з визначеною регулярністю у належному розмірі в обмін на виконання діяльності;
 - виконавця діяльності виконує функції управління або керівництва в організаційній структурі вигодонабувача діяльності;
 - виконавця діяльності економічно залежить від вигодонабувача діяльності;
 - виконавця діяльності веде свою діяльність виключно для вигодонабувача діяльності;
 - виконавця діяльності отримує оплачувані відпустки та відповідну субсидію і одержує різдвяну премію;
 - виконавця діяльності дотримується режиму щодо відсутності на роботі, встановленого вигодонабувачем діяльності;
 - виконавця діяльності не може призначити замість себе іншу особу для виконання діяльності;
 - виконавця діяльності не приймає на себе ризики виконання діяльності;
 - виконавця діяльності не має права встановлювати ціну виконаної діяльності.
- vi. Це положення Директиви не повинно транспонуватися, його слід лише дотримуватися. У ньому встановлено, що держава має право застосовувати або запроваджувати закони, нормативно-правові акти чи адміністративні положення, а також заохочувати чи дозволяти застосування договорів, якщо їх умови є більш сприятливими для працівників.

с. Часткова відповідність

- і. Стаття 1 (Сфера застосування). Національне положення передбачає його застосування **тільки** до працівників, які працюють **за трудовим договором**.

Щоб повністю транспонувати положення директиви, національне положення повинне також передбачити його застосування до працівників, які, незважаючи на відсутність офіційного чи письмового трудового договору, мають трудові відносини з роботодавцем.

Фактично, надзвичайно важливо забезпечити, щоб права та обов'язки, передбачені Кодексом законів про працю (а не лише ті, що стосуються зобов'язання інформувати працівників про умови трудового договору чи трудових відносин, а й усі інші), а також норми щодо БГП, застосовувались до всіх працівників, а не тільки до тих, хто має офіційний чи письмовий трудовий договір.

По суті така сфера застосування трудового кодексу (як характерно і для сфери застосування нормативно-правових актів із БГП, особливо у випадку із законом про охорону праці, який обмежує їх застосування «юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю відповідно до законодавства»), є завузькою та виключає зі сфери його дії юридичних чи фізичних осіб, які використовують найману працю без офіційного або письмового трудового договору або використовують її не відповідно до законодавства. Зокрема, воно не розглядає в якості працівників осіб, які, незважаючи на наявність трудових правовідносин, не мають офіційного, підписаного чи письмового трудового контракту, як це зазвичай відбувається у випадку прихованих трудових правовідносин та відповідних працівників, котрі таку роботу виконують. Останнє, як правило, відбувається не тільки з працівниками, роботодавці яких вирішили не надавати їм офіційного, письмового чи підписаного договору (щоб уникнути зобов'язань, покладених законодавством на роботодавців), а й більш конкретно – із повністю незадекларованими працівниками та з частково незадекларованими працівниками (як-от фіктивна самозайнятість, контракт про надання фіктивних послуг, фіктивні цивільно-правові договори, фіктивні волонтери, фіктивні стажери, фіктивне стажування тощо).

Не дозволяючи законним чином кваліфікувати цих працівників як найманих працівників, такі обмеження прагнуть залишити їх без будь-якого правового захисту (що його слід їм надавати) відповідно до всіх правових положень про трудові відносини стосовно правил БГП.

У цьому контексті, а також для боротьби з прихованими (маскованими) трудовими відносинами та забезпечення належного захисту та гідних умов праці для всіх працівників, **слід обмірковувати включення до національного законодавства** (Кодексу законів про працю та/або нормативних актів із БГП) **пропозицій, викладених у Рекомендації МОП**

№ 198 щодо трудових правовідносин, і спрямованих на створення механізмів і критеріїв для визначення існування трудових правовідносин та безумовного додержання принципу **правової презумпції існування трудових правовідносин** у всіх випадку, де фактично наявні певні **докази** (ознаки) існування трудових відносин, незалежно від формальних домовленостей.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК І. Загальна статистика рівня відповідності національного законодавства шести директивам ЄС

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

ДИРЕКТИВИ		СТУПІНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
N.º	НАЗВА	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 І 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 ІІ 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 І 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 ІІ 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 І 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 ІІ 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 ІІІ 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%

ДОДАТОК II. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 89/391/ЄЕС (Рамкової директиви)

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Предмет	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
2	Сфера застосування	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
3	Визначення	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	2	50.0%
4	Обов'язки держави	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%	0	0.0%	1	50.0%	2	100.0%	1	50.0%
5	Загальні положення щодо роботодавців	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%
6	Загальні зобов'язання роботодавців	0	0.0%	2	18.2%	9	81.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	18.2%	0	0.0%	9	81.8%
7	Захисні та профілактичні послуги	0	0.0%	2	15.4%	11	84.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	15.4%	0	0.0%	11	84.6%
8	Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза	0	0.0%	1	10.0%	9	90.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	9	90.0%
9	Інші обов'язки роботодавців	0	0.0%	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	4	80.0%
10	Інформування працівників	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	4	66.7%
11	Консультації з працівниками та участь працівників	0	0.0%	2	14.3%	12	85.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%	12	85.7%
12	Навчання працівників	0	0.0%	7	63.6%	4	36.4%	0	0.0%	0	0.0%	7	63.6%	0	0.0%	4	36.4%
13	Обов'язки працівників	0	0.0%	4	57.1%	3	42.9%	1	14.3%	0	0.0%	4	57.1%	1	14.3%	3	42.9%
14	Нагляд за станом здоров'я	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%
15	Групи ризику	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
16	Загальна сфера застосування Директиви	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
УСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ 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%

ДОДАТОК III. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 89/654/ЄЕС (робочі місця)

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА I																	
1	Предмет	0	0.0%	0	0.0%	7	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	100.0%
2	Визначення	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
3	Робочі місця, що використовуються вперше	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
4	Робочі місця, що вже використовуються	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
5	Модифікації робочих місць	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
6	Загальні вимоги	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%
7	Інформування працівників	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
8	Косультування працівників і участь працівників	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
9	Зміни до Додатків	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
УСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ 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%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА I																	
1	Попереднє зауваження	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
2	Стійкість і міцність	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
3	Електричне обладнання	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
4	Шляхи евакуації і аварійні виходи	6	54.5%	4	36.4%	1	9.1%	0	0.0%	6	54.5%	4	36.4%	0	0.0%	1	9.1%
5	Пожежна сигналізація і боротьба з пожежами	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%
6	Вентиляція у закритих робочих приміщеннях	3	60.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	3	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
7	Температура у приміщеннях	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	Природне і штучне освітлення приміщень	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%
9	Підлоги, стіни, стелі та дахи приміщень	3	60.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	3	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
10	Вікна та засклені дахові вікна	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
11	Двері та ворота	7	46.7%	7	46.7%	1	6.7%	0	0.0%	7	46.7%	7	46.7%	0	0.0%	1	6.7%
12	Шляхи пересування — небезпечні зони	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	3	60.0%
13	Особливі вимоги до ескалаторів і рухомих доріжок	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%
14	Платформи та рампи для вантажних робіт	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
15	Розміри приміщень, обсяг повітря в них — вільне пересування на робочому місці	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%
16	Приміщення для відпочинку	1	16.7%	1	16.7%	4	66.7%	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%	4	66.7%
17	Вагітні жінки та жінки, які годують груддю	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
18	Санітарне обладнання	11	73.3%	0	0.0%	4	26.7%	0	0.0%	11	73.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	26.7%
19	Приміщення для надання першої допомоги	2	40.0%	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%	2	40.0%
20	Працівники з обмеженими фізичними можливостями	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
21	Робочі місця на відкритому повітрі (спеціальні положення)	2	25.0%	3	37.5%	3	37.5%	0	0.0%	2	25.0%	3	37.5%	0	0.0%	3	37.5%
УСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА I		45	43.3%	21	20.2%	38	36.5%	0	0.0%	45	43.3%	21	20.2%	0	0.0%	38	36.5%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА II																	
1	Попереднє зауваження	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
2	Стійкість і міцність	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
3	Електричне обладнання	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
4	Шляхи евакуації і аварійні виходи	6	54.5%	4	36.4%	1	9.1%	0	0.0%	6	54.5%	4	36.4%	0	0.0%	1	9.1%
5	Виявлення пожежі та боротьба з пожежами	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%
6	Вентиляція закритих робочих приміщень	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%
7	Температура у приміщеннях	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	Природне та штучне освітлення приміщень	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
9	Двері та ворота	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
10	Небезпечні зони	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	2	50.0%
11	Приміщення і зони для відпочинку	0	0.0%	1	25.0%	3	75.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	3	75.0%
12	Вагітні жінки і жінки, які годують груддю	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
13	Санітарне обладнання	6	60.0%	0	0.0%	4	40.0%	0	0.0%	6	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	40.0%
14	Засоби надання першої допомоги	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
15	Працівники з обмеженими фізичними можливостями	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
16	Пересування пішоходів і транспортних засобів	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
17	Робочі місця на відкритому повітрі (спеціальні положення)	1	25.0%	1	25.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	0	0.0%	2	50.0%
УСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА II		23	41.8%	11	20.0%	21	38.2%	0	0.0%	23	41.1%	11	19.6%	0	0.0%	22	39.3%
УСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДИРЕКТИВИ		68	38.4%	36	20.3%	73	41.2%	0	0.0%	68	38.2%	36	20.2%	0	0.0%	74	41.6%

ДОДАТОК IV. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 2009/104/ЄС (використання робочого обладнання)

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ																	
1	Сутність питання	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%
2	Визначення	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	3	60.0%	1	12.5%	4	50.0%	3	37.5%	0	0.0%
3	Загальні зобов'язання	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
4	Правила, що стосуються робочого обладнання	0	0.0%	1	16.7%	5	83.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	5	83.3%
5	Перевірка робочого обладнання	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	4	66.7%
6	Робоче обладнання, з яким пов'язані особливі ризики	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
7	Ергономіка та гігієна праці	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
8	Інформування працівників	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%
9	Професійна підготовка працівників	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
10	Консультування працівників та участь працівників	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ 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%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА I																	
1	Загальні зауваження	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
2	Загальні мінімальні вимоги, застосовні до робочого обладнання	10	28.6%	18	51.4%	7	20.0%	0	0.0%	10	28.6%	18	51.4%	0	0.0%	7	20.0%
3	Додаткові мінімальні вимоги, що застосовуються до особливих видів робочого обладнання	7	20.0%	28	80.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	20.0%	28	80.0%	0	0.0%	0	0.0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА I		17	23.6%	46	63.9%	9	12.5%	0	0.0%	17	23.6%	46	63.9%	0	0.0%	9	12.5%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА II																	
0	Загальні зауваження	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
1	Загальні положення для всіх видів робочого обладнання	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
2	Положення стосовно використання рухомого робочого обладнання, самохідного або несамохідного	1	16.7%	5	83.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	5	83.3%	0	0.0%	0	0.0%
3	Положення стосовно використання рухомого робочого обладнання, самохідного або несамохідного	7	38.9%	11	61.1%	0	0.0%	0	0.0%	7	38.9%	11	61.1%	0	0.0%	0	0.0%
4	Положення стосовно використання робочого обладнання, передбаченого для тимчасової роботи на висоті	1	3.3%	6	20.0%	23	76.7%	0	0.0%	1	3.3%	6	20.0%	0	0.0%	23	76.7%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА II		9	15.5%	25	43.1%	24	41.4%	0	0.0%	9	15.5%	25	43.1%	0	0.0%	24	41.4%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДИРЕКТИВИ		27	16.5%	75	45.7%	58	35.4%	4	2.4%	27	16.1%	78	46.4%	4	2.4%	59	35.1%

Запропонований аналіз базується на припущенні, що розглянутий текст Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання працівниками виробничого обладнання, уже переданий до Міністерства юстиції, буде затверджений у тому ж варіанті

ДОДАТОК V. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 89/656/ЄЕС (використання ЗІЗ)

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДООВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ																	
1	Предмет	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
2	Визначення	0	0.0%	1	12.5%	7	87.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	7	87.5%
3	Загальне правило	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
4	Загальні положення	4	23.5%	5	29.4%	8	47.1%	0	0.0%	4	23.5%	5	29.4%	0	0.0%	8	47.1%
5	Оцінка засобів індивідуального захисту	0	0.0%	0	0.0%	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	100.0%
6	Правила використання	0	0.0%	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	4	80.0%
7	Інформування працівників	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
8	Консультування працівників та участь працівників	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ 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%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА I																	
1	Голова	22	38.6%	12	21.1%	23	40.4%	0	0.0%	22	38.6%	12	21.1%	0	0.0%	23	40.4%
2	Верхні кінцівки	8	36.4%	4	18.2%	10	45.5%	0	0.0%	8	36.4%	4	18.2%	0	0.0%	10	45.5%
3	Нижні кінцівки	8	36.4%	4	18.2%	10	45.5%	0	0.0%	8	36.4%	4	18.2%	0	0.0%	10	45.5%
4	Різнi	16	36.4%	8	18.2%	20	45.5%	0	0.0%	16	36.4%	8	18.2%	0	0.0%	20	45.5%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА I		54	37.2%	28	19.3%	63	43.4%	0	0.0%	54	37.2%	28	19.3%	0	0.0%	63	43.4%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА II																	
1	Захист голови	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
2	Захист органів слуху	1	16.7%	1	16.7%	4	66.7%	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%	4	66.7%
3	Захист очей та обличчя	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
4	Захист органів дихання	1	20.0%	1	20.0%	3	60.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	3	60.0%
5	Захист кисті і руки	0	0.0%	6	66.7%	3	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	66.7%	0	0.0%	3	33.3%
6	Захист стопи та ноги	0	0.0%	6	37.5%	10	62.5%	0	0.0%	0	0.0%	6	37.5%	0	0.0%	10	62.5%
7	Захист шкіри	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
8	Захист тулуба та черевної порожнини	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	4	66.7%
3	Захист усього тіла	0	0.0%	9	64.3%	5	35.7%	0	0.0%	0	0.0%	9	64.3%	0	0.0%	5	35.7%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА II		4	6.3%	30	46.9%	30	46.9%	0	0.0%	4	6.3%	30	46.9%	0	0.0%	30	46.9%
ПОЛОЖЕННЯ ДОДАТКА III																	
1	Захист голови (захист черепа)	11	84.6%	1	7.7%	1	7.7%	0	0.0%	11	84.6%	1	7.7%	0	0.0%	1	7.7%
2	Захист стопи	22	95.7%	1	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	22	95.7%	1	4.3%	0	0.0%	0	0.0%
3	Захист очей та обличчя	11	84.6%	1	7.7%	1	7.7%	0	0.0%	11	84.6%	1	7.7%	0	0.0%	1	7.7%
4	Захист органів дихання	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5	Захист органів слуху	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6	Захист тіла, руки та кисті	15	83.3%	0	0.0%	3	16.7%	0	0.0%	15	83.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	16.7%
7	Штормові костюми	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	Світловідбивний одяг	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
9	Ремені безпеки	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
10	Канати безпеки	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
11	Захист шкіри	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДОДАТКА III		83	91.2%	3	3.3%	5	5.5%	0	0.0%	83	91.2%	3	3.3%	0	0.0%	5	5.5%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДИРЕКТИВИ		145	42.6%	68	20.0%	127	37.4%	0	0.0%	145	42.6%	68	20.0%	0	0.0%	127	37.4%

ДОДАТОК VI. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 2003/88/ЄС (робочий час)

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ																	
1	Мета і сфера застосування	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%
2	Визначення	1	9.1%	1	9.1%	9	81.8%	0	0.0%	1	9.1%	1	9.1%	0	0.0%	9	81.8%
3	Щоденний відпочинок	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
4	Перерви	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5	Період щотижневого відпочинку	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6	Максимальна тривалість щотижневого робочого часу	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
7	Щорічна відпустка	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%
8	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Тривалість нічної роботи	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%
9	Інформація для працівників. Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу	0	0.0%	1	25.0%	3	75.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	3	75.0%
10	Гарантії щодо праці в нічний час	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
11	Повідомлення про регулярне використання робітників для роботи вночі	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
12	Безпека та гігієна праці	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
13	Розпорядок роботи	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
14	Більш конкретні положення Співтовариства	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
15	Більш сприятливі положення	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
16	Референтні періоди	0	0.0%	0	0.0%	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
17	Відступи	0	0.0%	0	0.0%	32	100.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
18	Відступи за допомогою колективних договорів	1	20.0%	0	0.0%	4	80.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
19	Обмеження щодо відступів від референтних періодів	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
20	Працівники з роз'їзним характером роботи та офшорна робота	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%
21	Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	0	0.0%	0	0.0%	14	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	100.0%
22	Інші положення	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
23	Рівень захисту	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ 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%

ДОДАТОК VII. Статистика щодо рівня підходу до Директиви 91/533/ЄЕС (обов’язок роботодавця інформувати)

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ				РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ						РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ																	
1	Сфера застосування	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
2	Зобов'язання надавати інформацію	0	0.0%	7	58.3%	5	41.7%	0	0.0%	0	0.0%	7	58.3%	0	0.0%	5	41.7%
3	Засоби інформації	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%
4	Відряджені працівники	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%
5	Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
6	Форма та доказ існування трудового договору чи трудових правовідносин та процесуальних норм	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
7	Більш сприятливі положення	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
8	Захист прав	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
9	Кінцеві положення	0	0.0%	0	0.0%	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ 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%