



## БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

### **ДИРЕКТИВА РАДИ 91/383/ЄЕС про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпечних і здорових умов праці працівників**

Доброго дня. Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є Директива 91/383/ЄЕС про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпечних і здорових умов праці працівників з трудовими відносинами фіксованої тривалості або тимчасовими трудовими відносинами, ухвалена Радою ЄС 25 червня 1991 року.

Директива встановлює додаткові заходи з безпеки та охорони здоров'я працівників, трудові відносини яких регулюються:

- договором, укладеним на визначений строк безпосередньо між працівником та роботодавцем;
- договором про тимчасове працевлаштування, укладеним між працівником та роботодавцем – суб'єктом господарювання, який надає послуги з тимчасового працевлаштування (далі – суб'єкт тимчасового працевлаштування). Особливістю є те, що за цим договором працівник виконує роботу на користь та під контролем іншого підприємства.

### **Працівники з фіксованим/тимчасовим працевлаштуванням повинні мати той самий рівень захисту з охорони праці, що й інші працівники роботодавця**

– Привіт! Рада тебе бачити. Знаю, що перед тобою стоять певні важливі завдання. Розкажи коротко про них.

– Насамперед хочу наголосити, що Рамкова Директива Ради № 89/391/ЄЕС та її дочірні директиви у повному обсязі застосовуються до працівників з фіксованим/тимчасовим працевлаштуванням. Я ж запроваджую додаткові вимоги з питань інформування працівників про наявні ризики, їх навчання та медичного огляду, а також розподіл зобов'язань щодо заходів з охорони праці.

Ось, наприклад, ти є тимчасовим працівником. Перед виконанням роботи тебе мають поінформувати про конкретні особливості роботи, будь-які підвищені ризики, наявні на роботі. Також перед допуском до роботи ти повинен пройти достатнє навчання щодо особливостей та ризиків роботи, яку виконуватимеш, з врахуванням твого кваліфікаційного та професійного рівня.

## **Належне інформування та навчання з початку працевлаштування знижують ризики нещасних випадків на роботі**

Важливим для тебе буде і питання збереження життя та здоров'я під час роботи. Тому держава може заборонити використання працівників із фіксованим/тимчасовим працевлаштуванням на небезпечних роботах. Якщо вона цього не зробила, то, так чи інакше, тобі повинні надати можливість пройти медичний огляд. Окрім того, держава може передбачити його проходження і після завершення трудових відносин.

### **Держава може заборонити використання працівників з фіксованим/тимчасовим працевлаштуванням на роботах, що пов'язані з ризиком для життя**

Цікавою є проблема розподілу зобов'язань щодо забезпечення заходів з охорони праці. Відповідальність суб'єктів тимчасового працевлаштування визначається національним законодавством. Попри це, підприємство, яке користуватиметься твоїми послугами, є відповідальним за тривалість роботи та умови з питань безпеки, гігієни та здоров'я працівника.

— **Гаразд, із завданнями зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?**

— **Відомо**, що мої положення мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у **Плані заходів з імплементації Угоди про асоціацію** до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень в Україні.

— **Як вважаєш, що потрібно зробити, щоб ти запрацювала в Україні?**

— **План моєї імплементації** передбачає підготовлення та внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» щодо врегулювання питання зі встановлення заборони на проведення будь-яких громадських та інших робіт тимчасового характеру, які мають підвищену небезпечність та ризики для здоров'я та життя людини під час їх проведення для задоволення потреб держави. Хочу зауважити, що схожа заборона уже існує у законодавстві України — **Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру** забороняє відносити до таких роботи, що пов'язані з ризиком для життя, відповідно до Переліку робіт з підвищеною небезпекою.

Проте додаткові заходи із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, передбачені мною, стосуються не лише робіт, що виконуються в інтересах держави, а головно суб'єкта, який виконує роботи — працівника з трудовими відносинами на визначений строк або тимчасовими трудовими відносинами. Тому заборону варто поширити на усіх цих працівників, незалежно від того, хто є його роботодавцем, в чііх інтересах людина виконує роботу.

— **Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?**

— Я багатомовна директива. Також я розмовляю **українською** мовою.

— **Дякую за зустріч. Сподіваюсь, що швидко побачимо твою роботу і в повсякденному житті України. Успіхів!**

