Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»
Навчально-науковий інститут державного управління
Кафедра державного управління і місцевого самоврядування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня магістра

Студента *Дудки Оксани Анатоліївни*

академічної групи *281м-22з-3 ІДУ*

спеціальності *281 Публічне управління та адміністрування*

на тему: *«Організаційно-правові засади публічного управління охороною праці в Україні (на прикладі Дніпропетровської області)»*

Керівники	**Прізвище, ініціали**	**Оцінка за шкалою**		**Підпис**
		рейтинговою	**інституційною**	
кваліфікаційної роботи	Шпекторенко І. В.			

Рецензент:				

Нормоконтролер:	Вишневська О.В.			

Дніпро
2023

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи ступеня магістра на тему «Організаційно-правові засади публічного управління охороною праці в Україні (на прикладі Дніпропетровської області)».

106 стор., 1 табл., 12 рис., 77 джерел.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, ОХОРОНА ПРАЦІ, ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК, НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ-АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ, КОНТРОЛЬ, БЕЗПЕКА ПРАЦІ, ГІГІЄНА ПРАЦІ.

Об’єкт дослідження – механізм державного за охороною праці в Україні.

Предмет дослідження – сутність системи управління охороною праці як форми організації державного управління України; нормативно-правове забезпечення державного управління охороною праці; заходи з поліпшення стану державного нагляду з охорони праці; основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи охорони праці на рівні Дніпропетровської області.

Мета дослідження – визначення основних напрямів удосконалення державного нагляду з охорони праці, безпеки та здоров’я на роботі та соціального захисту на виробництві.

Сфера практичного застосування результатів роботи – органи державної влади, роботодавці, працівники та інститути громадянського суспільства.

ЗМІСТ

ВСТУП …….. 4

РОЗДІЛ 1

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ…….…..... 8

1.1. Понятійно-категоріальний апарат в сфері охорони праці…… 8

1.2. Інституційне забезпечення державного управління охороною праці.. 18

1.3. Зарубіжний досвід державного управління охороною праці…….. 31

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ……. 51

2.1. Нормативно-правове забезпечення державного управління охороною праці ……. 51

2.2. Аналіз державного регулювання Державної служби України з питань праці, як складової державного управління охороною праці…….. 64

2.3. Аналіз діяльності Міжрегіонального управління…….. 71

2.4. Аналіз стану охорони праці на підприємствах Дніпропетровської області ……. 76

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ..…….. 86

3.1. Першочергові заходи з поліпшення стану державного нагляду з охорони праці…… 86

3.2. Удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань…… 88

3.3. Створення умов для запровадження системи управління ризиками щодо виробничої безпеки підприємств України…… 93

ВИСНОВКИ …… 102

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…… 107

ВСТУП

В Україні імплементується досвід європейських країн та впроваджується в своє законодавство докорінні зміни, які дозволять уникнути негативниха наслідків у процесі виробництва. Таким чином Україна зможе гарантувати працівникама безпеку виробництва і покращити економічні показники.

Ключовим елементом, який визначає сферу застосування законодавства є визначення носіїв обов'язків і носіїв прав. Обов'язки й права з безпеки та здоров'я на роботі обговорюються в розділі 4 посібника. Принцип, що лежить в основі управління з охорони праці, полягає в забезпеченні безпечних і здорових умов праці. Створення безпечних і здорових робочих середовищ – складне завдання, що може вимагати використання комбінації різних підходів і прийомів.

Імплементація законодавства з питань безпеки та здоров'я на роботі підготовлений у межах Провідної програми МОП «Безпека + здоров'я для всіх», спрямованої на покращення стану безпеки та здоров'я працівників усього світу шляхом розбудови культури запобігання.

Раціональне, комплексне й орієнтоване на запобігання законодавство з питань безпеки та здоров'я на роботі, узгоджене з міжнародними трудовими нормами й розроблене з урахуванням сучасних законодавчих моделей та передової порівняльної практики країн, є основоположним стовпом сильних національних систем безпеки та здоров'я на роботі.

Задоволення потреб урядів, роботодавців і працівників шляхом обґрунтування законодавчого процесу, спрямованого на розроблення нормативної бази з безпеки та здоров'я на роботі, яка відрізняється конкретністю та врахуванням особливих і нових викликів, пов'язаних із запобіганням нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.

Для досягнення визначаються та висвітлюються основні принципи й компоненти раціонального, комплексного й основаного на запобіганні

комплексного закону про охорону праці, який побудований за сучасним підходом до регулювання.

Мета та завдання дослідження. Метою даного дослідження є визначення основних напрямів удосконалення державного нагляду з охорони праці, безпеки та здоров'я на роботі та соціального захисту на виробництві. Дослідження спрямовані на поліпшення економічного стану держави, зниження ризику виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме зменшенню видатків з державного бюджету на ліквідацію наслідків аварій та відшкодування шкоди потерпілим на виробництві.

Об'єктом дослідження є механізм державного управління охороною праці в Україні.

Предметом дослідження є складний взаємодіючий комплекс суспільних відносин, що виникають в контексті державного управління з охорони праці та соціального захисту в Україні. Охоплюючи широкий спектр аспектів, це дослідження вивчає як формалізовані взаємодії між державними інституціями, роботодавцями та працівниками, так і більш широкий контекст соціокультурного та економічного середовища.

Реалізація даної мети передбачає вирішення низки взаємопов'язаних завдань:

– дослідити інституційне забезпеченняа державного управління охороною праці та охарактеризувати нормативно-правовеа забезпечення з охорони праці в Україні; а

– проаналізувати чинну структуру, функції та повноваження державних органів нагляду за станом охорониа праці та Пенсіного фонду України та а виявити проблемніа аспекти функціонування системиа управління державних органів нагляду з охорони праці; а

– узагальнити зарубіжний досвіда організації державного нагляду з охорони праці;

– розробити пропозиції щодо удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та заходи щодо удосконалення державного управління з охорони праці.

У цьому контексті, ключовими елементами є аналіз правового регулювання в галузі охорони праці та соціального захисту працівників, врахування соціальних програм та заходів держави, також вивчення ролі громадськості у формуванні та вдосконаленні політики. Дослідження орієнтується на визначення ефективних механізмів взаємодії між усіма учасниками, спрямованих на досягнення загальнонаціональних цілей забезпечення безпеки праці та соціального благополуччя громадян.

Основою дослідження є сукупность загальних та специфічних методів наукового дослідження. Використовуватимуться системний та комплексний методи для аналізу сучасного стану охорони праці, історичний та логічний підходи – для вивчення державного Міжрегіонального управління охороною праці та міжнародного досвіду, економіко-статистичний метод – для аналізу державного управління на рівні держави та регіону (з фокусом на Дніпропетровську область), та абстрактно-логічного методу – для теоретичного узагальнення та формулювання висновків і пропозицій. Ці методи допоможуть висвітлити різні аспекти охорони праці та державного управління, спрямовані на розробку обґрунтованих рекомендацій для поліпшення цієї ключової сфери.

Результати дослідження дозволили розробити комплексний підхід до реалізації системи державного нагляду з охорони праці та соціального захисту в Україні, що дає можливість сформувати цілісну систему забезпечення соціального захисту постраждалих на виробництві. Його запровадження спонукає розглядати функції профілактики нещасних випадків на виробництві як пріоритетні та взаємопов’язані.

Саме їх реалізація є підґрунтям для організації взаємоузгодженої діяльності центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та роботодавців у питаннях попередження і профілактики

нещасних випадків на виробництві, створює умови для ефективного функціонування усіх складових системи соціального захисту потерпілих на виробництві.

Ефективність забезпечується шляхом оптимізації матеріально-технічних, фінансових, трудових витрат, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, для забезпечення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці, збереження та розвиток трудового потенціалу держави.

Сформульовані у роботі висновки та рекомендації можуть бути використані у практичній діяльності Державної служби України з питань праці.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків.

РОЗДІЛ 1
СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Понятійно-категоріальний апарат в сфері охорони праці

В сучасних умовах, безпечна праця є ключовим фактором підвищення продуктивності і забезпечення економічного зростання. Це визначено чинним законодавством, яке регулює відносини між роботодавцем і працівником, також встановлює норми та заходи з охорони праці.

Безпечна праця не лише сприяє підвищенню продуктивності і економічному зростанню, але також є невід'ємною частиною сучасного трудового процесу. Хвороби та травми не повинні бути необхідними супутниками працівників, і відсутність фінансових ресурсів не може бути виправданням для неуваги до їхньої безпеки та здоров'я.

Закон України "Про охорону праці", прийнятий Верховною Радою України 14 жовтня 1992 року, визначає єдиний порядок організації охорони праці в Україні, встановлюючи повну відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Згідно зі статтею 153 Кодексу законів про працю, на всіх підприємствах незалежно від їх форми власності і видів діяльності обов'язково створюються здорові і безпечні умови праці. Законодавство визначає єдині нормативи з охорони праці, це свідчить про важливість забезпечення безпеки для всіх працівників.

Згідно з Законом України "Про охорону праці", охорона праці - це комплекс заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини під час трудової діяльності.

Правові, соціально-економічні та організаційно-технічні заходи встановлюють норми безпеки та межі правомірної поведінки осіб у трудовому процесі, також визначають їх права, обов'язки, гарантії та юридичну

відповідальність за порушення правил охорони праці.

Соціально-економічні заходи включають норми соціального захисту учасників трудового процесу, економічні важелі управління охороною праці, також систему фінансування профілактичних заходів.

Організаційно-технічні заходи встановлюють та реалізують норми, спрямовані на усунення впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів і дотримання допустимого ризику виникнення нещасних випадків та аварій.

Санітарно-гігієнічні заходи встановлюють та реалізують норми, спрямовані на усунення впливу шкідливих виробничих факторів і дотримання допустимого ризику виникнення професійних захворювань.

Лікувально-профілактичні заходи встановлюють та реалізують норми, спрямовані на забезпечення права на медичні огляди, медичну допомогу, право на обов'язкове харчування та оздоровчо-профілактичні заходи.

Такий адаптований підхід визначає ключові поняття та заходи з охорони праці та зрозуміло відображає їхнє значення та роль в сучасному трудовому середовищі.

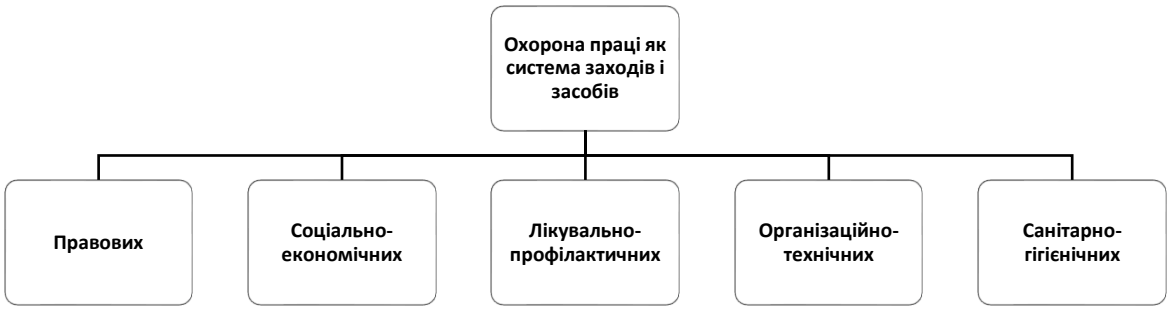

Рис. 1.1. Заходи і засоби охорони праці (розроблено автором на основі [64])

Варто наголосити, що розробкою сучасних питань правового регулювання охорони праці займаються представники різних галузей права – трудового, кримінального, адміністративного, цивільного тощо, такі як: Л.

Амелічева, О. Баклан, У. Бек, Г. Біла, В. Венедиктов, С. Горденко, М. Дей, Г. Красних, Г. Чанишева та ін. При розгляді поняття «охорона праці», вважаю, насамперед слід відзначити, що попри висловлювання науковцями тези про багатоаспектність терміна «охорона праці», який сприймається водночас як соціальне, економічне та правове явище, виключно важливе для забезпечення гармонійного розвитку кожного індивідуума, процвітання суспільства і держави [13], при розгляді поняття охорони праці як правової категорії більшість науковців розглядають цю багатоаспектність лише в контексті галузі трудового права. При цьому насамперед ці дослідники відзначають, що охорона праці є одним із інститутів трудового права. Наприклад, О. Мірошниченко вважає, що інститут охорони праці є одним із визначальних інститутів трудового права [26].

На думку П. О. Ізуїти, охорона праці як інститут трудового права представлена сукупністю правових норм, що регулюють відносини по забезпеченню безпечних та здорових умов праці, а також спеціальних умов праці жінок, неповнолітніх, інвалідів та осіб, які працюють на роботах зі шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці. Право на охорону праці є складовим елементом трудових прав людини і поширюється на всіх без виключення осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України [17].

В. О. Чорнобровка висуває тезу про те, що під поняттям «охорона праці» розуміють широку систему соціальних та правових норм, заходів та засобів, що спрямовані насамперед на захист прав та інтересів атрудящих, збереження трудових ресурсів працюючих. Охорона праці має за мету убезпечити здоров’я працівників від виробничого впливу негативних факторів і небезпеки та забезпечити їм здорові умови праці [81].

А. Нєвєрова є прихильницею позиції, за якою поняття «охорона праці» має розглядатися як комплексний інститут, при цьому ця обставина зумовлена такими характеристиками. По-перше, охорона праці регулює певну групу суспільних відносин, що є предметом трудового права. Внаслідок цього

охорона праці як комплексний інститут охоплює певну специфічну групу норм, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників, і при цьому немає необхідності у виділенні спеціальних засобів і способів правового регулювання, бо застосування методів, що використовуються у трудовому праві, є достатнім. По-друге, визначення охорони праці як системи збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що охоплює різні заходи, дає змогу говорити, що інститут охорони праці охоплює правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабі- літаційні та інші норми [27].

Позицію щодо наявності в трудовому праві такого інституту, як охорона праці, поділяють і інші представники галузі трудового права, у тому числі В. Прокопенко, Ю. Дмитренко, В. Венедиктов та інші. Таким чином, поняття «охорона праці» насамперед можна розглядати з позиції того, що охорона праці є одним із інститутів галузі трудового права, який можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють відносини щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників. До цього ж додам і те, що й легальний термін «охорона праці» у чинному законодавстві також вживається у такому ж його значенні. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці», охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Крім цього, при вивченні нормативної дисципліни «Охорона праці» також застосовують саме це значення терміну «охорона праці». Наприклад, Я. Сєріков визначає термін «охорона праці» як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на охорону здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [74], аналогічно цей термін визначають й інші науковці з охорони праці.

Варто наголосити, що розробкою сучасних питань правового регулювання охорони праці займаються представники різних галузей права – трудового, кримінального, адміністративного, цивільного та інші, такі як: Л. Амелічева, О. Баклан, У. Бек, Г. Біла, В. Венедиктов, С. Горденко, М. Дей, Г. Красних, Г. Чанишева та ін.

Наприклад, О. Мірошниченко вважає, що інститут охорони праці є одним із визначальних інститутів трудового права [26].

На думку П. О. Ізуїти, охорона праці як інститут трудового права представлена сукупністю правових норм, що регулюють відносини по забезпеченню безпечних та здорових умов праці, також спеціальних умов праці жінок, неповнолітніх, інвалідів та осіб, які працюють на роботах зі шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці. Право на охорону праці є складовим елементом трудових прав людини і поширюється на всіх без виключення осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України [17].

В. О. Чорнобровка висуває тезу про те, що під поняттям «охорона праці» розуміють широку систему соціальних та правових норм, заходів та засобів, що спрямовані насамперед на захист прав та інтересів трудящих, збереження трудових ресурсів працюючих. Охорона праці має за мету убезпечити здоров’я працівників від виробничого впливу негативних факторів і небезпеки та забезпечити їм здорові умови праці [81].

А. Нєвєрова є прихильницею позиції, за якою поняття «охорона праці» має розглядатися як комплексний інститут, при цьому ця обставина зумовлена такими характеристиками. По-перше, охорона праці регулює певну групу соціальних відносин, що є предметом трудового права. Внаслідок цього охорона праці як комплексний інститут охоплює певну специфічну групу норм, спрямованих на збереження життя і здоров’я працівників, і при цьому немає необхідності у виділенні спеціальних засобів і способів правового регулювання, бо застосування методів, що використовуються у трудовому праві, є достатнім. По-друге, визначення охорони праці як системи збереження

життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що охоплює різні заходи, дає змогу говорити, що інститут охорони праці охоплює правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші норми [27].

Позицію щодо наявності в трудовому праві такого інституту, як охорона праці, поділяють і інші представники галузі трудового права, у тому числі В. Прокопенко, Ю. Дмитренко, В. Венедиктов та інші.

Таким чином, поняття «охорона праці» насамперед можна розглядати з позиції того, що охорона праці є одним із інститутів галузі трудового права, який можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють відносини щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників. До цього ж додам і те, що і легальний термін «охорона праці» у чинному законодавстві також вживається у такому ж його значенні. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці», охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Крім цього, при вивченні нормативної дисципліни «Охорона праці» також застосовують саме це значення терміну «охорона праці». Наприклад, Я. Сєріков визначає термін «охорона праці» як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на охорону здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [74], аналогічно цей термін визначають інші науковці з охорони праці.

Проте, на відміну від цього вузького розуміння, яке застосовують не лише юристи – фахівці з трудового права, але й науковці, що працюють у галузі науки «Охорона праці», в трудовому праві існує й поняття «охорона праці» у широкому сенсі, яке в такому розумінні уособлює в собі всі норми трудового права, є всією його сутністю. Справді, немає жодного інституту

трудового права, який би в широкому його розумінні не був би спрямований на охорону праці та збереження життя і здоров'я працівників.

За влучним висловом А. Нєвєрової, охорона праці стосується всіх інститутів трудового права, пронизуючи «невидимою ниткою» все трудове законодавство. Це пояснює наявність норм, що стосуються охорони праці в широкому значенні, в різних інститутах трудового права. Зазначені обставини також зумовлені тим, що трудове законодавство було створено саме для охорони праці та тривалий час виконувало тільки це призначення [27].

Відтак, у широкому розумінні, охорону праці можна розглядати як поняття, що уособлює в собі весь масив норм трудового права, всіх його інститутів. До того ж, охорону праці визначають і принципом трудового права. Так, Ю. Дмитренко, до основних принципів трудового права відніс і принцип безпеки праці – тобто створення безпечних умов праці на виробництві, дотримання правил техніки безпеки праці тощо [11].

Цю тезу підтримують й інші науковці. При цьому необхідно наголосити, що термін «охорона праці» застосовують не лише в галузі трудового права, але, як уже зазначалось, і в інших галузях права та навіть в інших галузях науки. Отже, як відзначив У. Бек, сьогодні вже сформована сукупність правових норм, яку можна вважати надширокім розумінням охорони праці. Ці норми належать до різноманітних галузей права, але об'єднані однією метою і завданнями – зберегти життя, здоров'я і працездатність працівника в процесі виконання ним своїх трудових обов'язків.

Ці норми є предметом вивчення навчальних курсів з охорони праці, тісно переплетені з нормами трудового права, що визначають професійну безпеку і можуть позначатися єдиним поняттям охорони праці в надширокому його розумінні. Розглядаючи теоретичні аспекти поняття охорони праці, не можна зігнорувати надшироке його розуміння, оскільки ця група норм володіє специфічними змістовними особливостями, які доповнюють і роблять цілісною характеристику такого юридичного явища, як «охорона праці» [2].

Таким чином, загалом поняття «охорона праці» можна розглядати в

різних значеннях. По-перше, у вузькому – у цьому значенні поняття «охорона праці» розглядається як один із інститутів трудового права, як головн категорія галузі «Охорона праці», у цьому ж значенні термін «охорона праці» визначив і законодавець. По-друге, охорону праці у широкому розумінні можна розглядають як поняття, що уособлює в собі весь масив норм трудового права, всіх його інститутів. По-третє, охорону праці визначають принципом трудового права. А, по-четверте, охорона праці має ще й т.з. «надшироке» значення, враховуючи те, що насправді норми охорони праці є предметом вивчення та розгляду не лише юридичних, але й інших наук. Та слід підкреслити, що ця сукупність норм сформувалась саме на рівні законодавства, не на рівні галузі права, у тому числі й трудового права. Бо, як встановив В. Ткаченко, під системою законодавства умовно, згідно з термінологією, що склалася в навчальній літературі, розуміють усю систему чинних взаємодіючих нормативно-правових актів. У більш повному обсязі це поняття може бути визначене як форма існування права, спосіб надання юридичного значення нормам права, засіб їх організації та поєднання в конкретні статті, нормативні приписи, нормативно-правові акти, інститути і галузі законодавства [77].

Досліджуючи поняття охорони праці, слід також відзначити й про наявність в юридичній науці проблем, пов’язаних зі змістом поняття «охорона праці», його структуруванням та конкретизацією питань, що входять до цієї категорії, також про можливість їх бути врегульованими певною галуззю права. Так, у науці трудового права достатньо типовою є точка зору про те, що інститут охорони праці охоплює правові норми, які регулюють: організацію охорони праці на підприємстві; розроблення та прийняття інструкцій з охорони праці; здійснення заходів щодо індивідуального захисту від виробничих травм і апрофесійних захворювань; охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; нагляд і контроль за додержанням норм із охорони праці; відповідальність працівників, зокрема роботодавців, за порушення норм з охорони праці.

У нашому розумінні, В. Бек зауважив, що твердження про те, що складовою інституту охорони праці трудового права є норми, пов’язані з організацією, плануванням і фінансуванням заходів з техніки безпеки та виробничої асанітарії, а також норми, які визначають організацію нагляду та контролю за дотриманням законодавства з охорони праці, не є безспірними. Інститут охорони праці повинен включати лише ті норми, які безпосередньо регулюють захист здоров’я працівників від шкідливих виробничих факторів, і не повинен включати норми, що відносяться до інших правових інститутів [2] або інших галузей права.

Наприклад, питання відшкодування шкоди, завданої каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я або у разі смерті потерпілого, регулюються нормами цивільного права. Кримінальне право встановлює кримінальну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці у випадках, коли це призводить до тяжких наслідків. Нормами адміністративного права регулюються питання державного управління, нагляду та контролю за охороною праці, включаючи адміністративну відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Термінологічне питання в сфері охорони праці вирішується за допомогою державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці, який включає в себе терміни та визначення основних понять у галузі охорони праці [32].

Стандарт ДСТУ 2293:2014 "Охорона праці. Терміни та визначення основних понять" та ДСТУ 2156-93 "Безпечність промислових підприємств. Терміни та визначення" визначають терміни та визначення основних понять у галузі охорони праці [32].

Ці стандарти обов'язкові для використання на підприємствах, установах, організаціях, що діють на території України, і встановлюють терміни, які повинні бути використані у всіх видах нормативної документації, навчальних посібниках, науковій, технічній та довідковій літературі, в комп'ютерних, інформаційних системах. Наведені терміни визначаються таким чином:

Безпека - стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

Рівень безпеки - оцінка безпеки з посиланням на прийнятий ризик.

Ризик - ймовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості.

Виробничий ризик - ймовірність ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

Недопустимий ризик - ризик, який можна уникнути за сучасних умов.

Шкода - фізичне ушкодження і (або) збитки, заподіяні здоров'ю людей, майну чи навколишньому середовищу.

Промислова безпека - безпека від аварій на виробничих об'єктах і їх наслідків.

Безпечні умови праці - стан умов праці, при якому вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунено або не перевищує гранично допустимих значень.

Безпека промислового підприємства - це властивість підприємства (об'єкта) забезпечувати обмеження впливу джерел небезпеки на персонал, населення та навколишнє середовище під час нормальної експлуатації та в разі аварій.

Дія Закону України "Про охорону праці" охоплює всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, а також всіх працюючих. Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки для запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням.

Згідно з законодавством про охорону праці, роботодавець зобов'язаний відшкодовувати працівникові як матеріальну, так і моральну шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків.

Держава активно залучає профспілки до вирішення питань з охорони праці, визначаючи їх роль в різноманітних аспектах здійснення заходів з охорони праці.

З огляду на поширений травматизм на підприємствах України і високий

рівень інвалідності серед працюючих, важливо дотримуватись вимог нормативних актів про охорону праці та дотримуватись зобов'язань, передбачених колективним договором та внутрішніми правилами трудового розпорядку.

Питання відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я регулюється Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання".

Першочергові завдання у сфері державного управління охороною праці включають опрацювання заходів для впровадження національної концепції розвитку управління охороною праці, удосконалення нормативно-правового та інформаційного забезпечення, підвищення ролі профспілок та стимулювання їх діяльності у сфері охорони праці.

Також важливо забезпечити ефективну взаємодію всіх соціальних партнерів, підвищити свідомість та відповідальність керівників підприємств щодо охорони праці, сприяти розвитку соціального партнерства та впровадженню світового досвіду у цій сфері.

Для забезпечення ефективного функціонування системи охорони праці також важливо враховувати інші норми діючого законодавства, наприклад, закони, що регулюють технічну безпеку, екологічні стандарти, а також спеціальні вимоги для конкретних галузей промисловості. Це дозволить комплексно підходити до питань безпеки на підприємствах та забезпечувати відповідність всім аспектам законодавства.

1.2. Інституційне забезпечення державного управління охороною праці

Дослідження інституційного забезпечення державного управління охороною праці не можливе без розгляду основ державного управління. Державне управління – це вид діяльності держави, спрямований на здійснення

управлінського організуючого впливу через використання повноважень виконавчої влади.

Метою його є комплексний соціально-економічний та культурний розвиток держави, її окремих територій, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах суспільного життя та створення умов для реалізації прав і свобод громадян.

Функції державного управління включають політичні та технічні, загальні та спеціалізовані, а також функції здійснення суверенітету, економічні, соціальні, соціально-виховні тощо. Загальні функції, такі як прогнозування, планування, організація, регулювання, координація, облік і контроль, є основними і притаманними будь-якому рівню та галузі управління.

Функція прогнозування визначається потребою у передбаченні та аналізі стану, динаміки та перспектив управлінських явищ і процесів. Прогнозування є необхідним для розв'язання як повсякденних, так і перспективних завдань умовами невизначеності.

Функція планування на всіх рівнях управління визначає мету, напрями, завдання та засоби реалізації соціальних, економічних, політичних і культурних процесів. Планування базується на принципах науковості, комплексності, абагатоваріантності рішень та вибору оптимального варіанту.

Функція організації включає створення організаційного механізму, формування структури апарату управління, побудову взаємозв'язків між управлінськими структурами та реорганізацію чи ліквідацію органів управління.

Державне управління вирішує довгострокові завдання в умовах невизначеності, спираючись на прогнози та планування, організуючи відповідно до функцій, які є основою ефективного управління.

Функція регулювання визначає необхідний стан впорядкування та стійкості системи управління. Регулювання здійснює поточні заходи для вирішення будь-яких відхилень від завдань та програм. Це включає безпосереднє керівництво та контроль за поведінкою керованих об'єктів.

Регулювання направляє управлінські процеси відповідно до встановлених програм та визначених напрямів. Потреба в оперативному регулюванні обумовлена гнучкістю самого управління, яке забезпечує самостійну збереження рівноваги при впливі збурюючих факторів.

Координація, як функція, забезпечує узгодження дій систем управління. Вона спрямована на узгодження не лише в межах внутрішніх управлінських структур, а й між різними управлінськими ланками.

Функція обліку включає збір, передачу, зберігання та обробку даних, реєстрацію витрат і наявності ресурсів. Облік є передумовою для здійснення контролю.

Контроль, в свою чергу, відрізняється універсальністю відносно системи управління. Він надає інформацію про дійсний стан справи та виконання завдань, забезпечуючи постійний зворотний зв'язок. Контроль базується на принципі зворотних зв'язків у взаємодії суб'єкта та об'єкта в системі управління.

Ці загальні функції управління необхідні для здійснення державного управління на різних рівнях - загальнодержавному, регіональному, місцевому та галузевому.

Спеціальні функції характеризують особливості конкретного суб'єкта чи об'єкта управління. До основних спеціальних функцій державного управління, які здійснюються на вищому рівні вищим органом (Кабінетом Міністрів України), в системі органів виконавчої влади належать:

1. Забезпечення державного суверенітету й економічної самостійності України, здійснення внутрішньої і зовнішньої політики держави.

2. Розроблення проекту Закону про Державний бюджет і забезпечення його виконання.

3. Розроблення та здійснення загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального й культурного розвитку держави та інші, перераховані в ст. 116 Конституції України [19].

Спеціальні управлінські функції здійснює Президент України як глава

держави. Серед них такі: керівництво зовнішньополітичною діяльністю держави, призначення та звільнення глав дипломатичних представництв України в інших державах і при міжнародних організаціях; призначення за поданням Прем'єр-міністра членів Кабінету Міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, також голів місцевих державних організацій і припинення їх повноважень на цих посадах (розстановка кадрів); прийняття в разі необхідності рішення про введення в державі або в окремих її місцевостях надзвичайного стану, також оголошення у разі необхідності окремих місцевостей України зонами надзвичайної екологічної ситуації; присвоєння вищих військових звань або класних чинів, нагородження державними нагородами; встановлення президентських відзнак і нагородження ними тощо.

Розмежування функцій адмініструється й на нижчих рівнях державної виконавчої влади. Так, місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують здійснення таких основних функцій: виконання Конституції та законів України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади; підтримання законності та правопорядку; додержання прав і свобод громадян; виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку; програм охорони довкілля; підготовка та виконання відповідних обласних і районних бюджетів; звіт про виконання відповідних бюджетів; взаємодія з органами місцевого самоврядування; реалізація інших, наданих державою, а також делегованих відповідними радами, повноважень.

Перелік основних спеціальних функцій [76] виконавчої влади свідчить про те, що вони є численними та різноманітними, але разом з тим взаємопов'язаними як завдання, що розв'язують органи управління. Порівняння загальних функцій зі спеціальними приводить до висновку, що перші пов'язані з процесами державного управління, тобто виявляються в будь-яких взаємодіях відповідних керуючих і керованих систем. Зміст же спеціальних функцій становлять не загальні закономірності, а особливості

взаємодії конкретних суб'єктів і об'єктів державного управління.

Спеціальні функції можна згрупувати за типами основних завдань (особливо на вищому рівні): це добір кадрів та їх розстановка, складання бюджету, здійснення довгострокових цілей і подолання кризових ситуацій. Особливого значення в діяльності виконавчої влади надають прийняттю та здійсненню довгострокових цілей, тоді як кадрова й бюджетна політика належить до категорії засобів, але не мети. Такий напрям діяльності виконавчої влади, як подолання кризових ситуацій, є особливим. Маються на увазі будь-які кризи – загальнонаціональні чи місцеві, від стихійного лиха (землетруси, повені) до загального страйку, проблеми та події, які можуть порушити громадський порядок, суспільну безпеку (наприклад, спори про благоустрій у тій чи іншій місцевості, захоплення заручників терористами, викрадення літака, неприпустимий тиск з боку іншої держави на інтереси нашої держави та інші конфліктні ситуації). Особливість кризових ситуацій полягає в тому, що рішення повинні бути швидкими, оперативними, наочними, такими, що стосуються різних органів управління, установ, підприємств, які в цій ситуації координують свої дії. Функція координації (зовнішня) в подібних ситуаціях є домінуючою.

Спеціальні функції (як найчисленніші) поділяють на види залежно від сфер управління. Така специфічність функцій присутня в сферах економіки, соціально-культурній, адміністративно-політичній.

Подальша диференціація функцій, обумовлена особливостями об'єктів управління, відбувається усередині цих сфер управління завдяки допоміжним функціям. Основне їх призначення — забезпечення обслуговування процесів загальних і спеціальних функцій. За їх допомогою створюють необхідні умови для нормальної діяльності управлінських структур.

Така класифікація функцій є найпоширенішою (хоча вона й суперечлива) не тільки в теорії, але й на практиці управління. За критерієм забезпечення потреб допоміжні функції [76] класифікуються наступним чином:

а) у цілепокладаючій організації – прогнозування, стратегічне та поточне планування;

б) у необхідних ресурсах – фінансування, матеріально-технічне постачання, транспортне обслуговування, стимулювання, трудові ресурси, кадрове забезпечення;

в) у впорядкованості, погодженості в діях – керування, координація, організація, контроль та ін.;

г) у постійному вдосконаленні самої системи управління – організація, діагностування, проектування, організації.

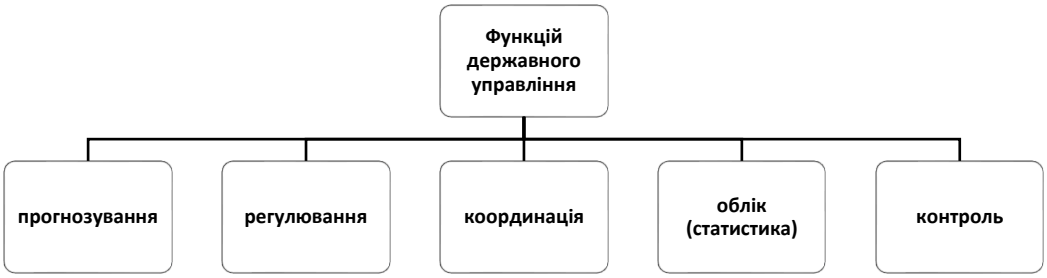

Рис. 1.2. Види функцій державного управління (розроблено автором на основі [76])

Державний нагляд – це функція спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання та працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці Діяльність відповідних уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів та ін.),

У статті 31 Закону України «Про охорону праці» визначено, що державне управління охороною праці, в першу чергу, здійснюють:

– Кабінет Міністрів України;

– спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державна служба України з питань праці);

– міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

– місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Компетенцією Кабінету Міністрів України в сфері охорони праці є: забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці; подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює пеший віцепрем'єр-міністр України.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади: проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; організовують навчання і перевірку знань із питань охорони праці; створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці й контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці.

Крім вище перелічених функцій, які покладаються на всі міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, деякі міністерства, зокрема Міністро розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерство охорони здоров‘я України, Міністерство внутрішніх України, виконують спеціальні функції охорони праці [64].

Міністерство економіки України забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарного епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Міністерство охорони здоров‘я України та Державна служба України з питань праці розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та у межах робочої зони підприємств, опрацьовує санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методику атестації робочих місць тощо.

Міністерства та центральні органи державної виконавчої влади здійснюють внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах, які знаходяться у їх підпорядкуванні, або відповідно до їх повноважень здійснюють управління та контроль із питань, що пов’язані з тими чи іншими аспектами охорони праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб’єктів підприємництва, об’єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій й органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і непідконтрольні.

Сьогодні в Україні зростає значення регіональних та місцевих органів державної виконавчої влади в організації безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Законами «Про місцеві державні адміністрації» [61] та «Про місцеве

самоврядування» [62] передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов‘язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об‘єктом та предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування.

Рис. 1.3. Система нагляду охороною праці в Україні (розроблено автором на основі [64])

Діяльність місцевих державних адміністрацій спрямовується на те, щоб у повсякденному житті набував практичного змісту та підтверджувався найголовніший принцип державної політики – пріоритет життя і здоров‘я працівників.

Закон України «Про охорону праці» передбачає, що місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій (обласні та районні держадміністрації, держадміністрація міста Києва): забезпечують виконання

законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці; формують за участю представників профспілок та Пенсійного фонду України і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності; здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, також на громадських засадах - ради з питань безпечної життєдіяльності населення.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції: затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну й безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні,

міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження в галузі охорони праці статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», «Про систему громадського здоров'я» [39], іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Професійні спілки відповідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [70] здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський

контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів із безпеки й гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами й звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених із охорони праці, їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв.

Уповноважені з охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань охорони праці та соціальної політики.

Враховуючи, що контроль виконує стабілізуючу роль у системі управління і реалізується шляхом створення відповідної системи перевірок додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов'язань колективних договорів і угод та інших профілактичних заходів, і яка здійснюються на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності уповноваженими посадовими особами,

службами або представниками органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій, трудових колективів можно виділити наступні види контролю:

– відомчий контроль покладається на адміністрацію підприємства та на господарські організації вищого рівня і здійснюється посадовими особами, повноваженими представниками міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, також асоціаціями, корпораціями, концернами чи іншими об'єднаннями підприємств, в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління. Цей контроль здійснюється відповідними службами охорони праці;

– регіональний контроль – контроль, що здійснюється посадовими особами, повноваженими представниками і службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на підприємствах, в установах та організаціях, які розташовані (зареєстровані) на території відповідного регіону;

– внутрішній контроль – контроль, що здійснюється у межах окремого підприємства, установи чи організації власником або уповноваженим ним органом та відповідними службами і посадовими особами цього підприємства, установи чи організації із залученням представників профспілкових організацій та трудових колективів;

– громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

1.3. Зарубіжний досвід державного управління охороною праці

Незважаючи на те, що питання державного регулювання охорони праці досліджувались численними вітчизняними та зарубіжними науковцями, на цей час все ще існує реальна необхідність наповнення державної політики у

відповідній сфері конкретним змістом, який би враховував потреби сучасного суспільства й реально забезпечував реалізацію конституційного права громадян на здорові й безпечні умови праці.

У цьому зв'язку особливого значення набуває критичне дослідження досвіду зарубіжних країн у сфері державного регулювання питань охорони праці. Проблеми охорони праці й здоров'я працівників завжди посідали вагоме місце в державних стратегіях країн Європейського Союзу, США, Канади та ін.

Однією з міжнародних організацій, що займається проблемами охорони праці в світі є Міжнародна організація праці (МОП) [30], яка була заснована в 1919 році, на згарищі руйнівної війни, з метою поширення розуміння того, що універсальний, довготривалий мир може були встановлений лише на основі соціальної справедливості. МОП – унікальна тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм. МОП як всесвітня організація відповідає за розроблення Міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням. У співпраці із країнами-членами організації, МОП прагне забезпечити дотримання стандартів у сфері праці на законодавчому рівні і на практиці. Міжнародна організація праці стала першою спеціалізованою агенцією ООН у 1946 році. тристороння структура МОП робить її унікальним форумом, на якому уряди та соціальні економічні партнери 183 країн-членів можуть вільно та відкрито обговорювати та розробляти трудові стандарти та програми. Україна є членом МОП з 1954 року.

Головна мета МОП полягає у сприянні соціально-економічному прогресу, підвищенні добробуту і покращенні умов праці людей, захисті прав людини. Отже, основними завданнями [30] МОП є:

– розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем;

– розробка й ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;

– допомога країнам-учасницям у вирішенні проблем зайнятості, зменшення безробіття і регулювання міграції;

– захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);

– боротьба з бідністю, за підвищення життєвого рівня працівників, розвиток соціального забезпечення;

– сприяння професійній підготовці й перепідготовці працюючих і безробітних;

– розробка і здійснення програм у сфері покращення умов праці й виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони і відновлення довкілля;

– сприяння організаціям працівників і підприємців у їхній спільній з урядами роботі щодо регулювання соціально-трудових відносин;

– розробка і здійснення заходів щодо захисту вразливих груп населення (жінок, молоді, пенсіонерів, працівників-мігрантів).

Основні цілі діяльності МОП сформульовані в преамбулі її Статуту [30], згодом деталізовані, з урахуванням нових тенденцій у регулюванні трудових відносин, у Філадельфійській декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р. і Декларації про засадничі принципи та права у сфері праці від 18 червня 1998 р.

Відповідно до Філадельфійської декларації основною метою діяльності МОП є встановлення загального та міцного миру на основі соціальної справедливості й забезпечення економічної та соціальної стабільності у світі.

Філадельфійська декларація підтвердила основні принципи, на яких ґрунтується Організація, значно розширила її мандат, наділивши ЇЇ повноваженнями, що виходять за рамки умов праці й стосуються набагато ширшої сфери умов життя. У документі наголошено на ролі економічної та

соціальної політики, також трудового законодавства у досягненні соціальних цілей.

Головними цілями МОП [30] є:

– забезпечення високої зайнятості й підвищення рівня життя;

– розширення соціального забезпечення для гарантування базового доходу всім, хто потребує такого захисту, і всебічного медичного обслуговування;

– забезпечення належного харчування, житла, умов для відпочинку і культурного розвитку;

– забезпечення рівних можливостей для отримання освіти і професії;

– захист дітей і материнства.

МОП здійснює технічну допомогу переважно у таких сферах: професійна підготовка та перепідготовка; політика зайнятості; управління працею; трудове право та відносини у сфері виробництва; умови праці; розвиток менеджменту; кооперація; соціальна безпека; трудова статистика, професійна безпека та здоров'я працівників.

Особлива риса МОП - Трипартизм її трибічна структура, в межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Делегати цих трьох груп представлені й радяться па рівних підставах.

Вищим органом управління МОП є Міжнародна конференція праці (МКП). її робота визначається спеціальним регламентом. МКП збирається щорічно, зазвичай на початку червня, в Женеві. Засоби цієї організації формуються переважно за рахунок внесків держав-членів. Велика увага приділяється питанням соціально-трудових відносин, організації тристороннього співробітництва для забезпечення пошуку найбільш прийнятних рішень соціально-економічних проблем. До основних завдань МКП належать:

– визначення напрямів роботи МОП загалом;

– обговорення світових проблем соціального стану праці;

– розробка і затвердження міжнародних норм праці у вигляді конвенцій і рекомендацій;

– ухвалення резолюцій з окремих питань діяльності організації.

Регіональні конференції праці збираються для підтримки постійних зв'язків МОП з різними частинами світу і вивчення соціально-економічних змін, що відбуваються.

Галузеві комітети створені поза межами конференції для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудових проблем, характерних для окремих галузей народного господарства. Комітети, як і конференції, мають тристороннє представництво і сприяють наступності та реалізації рішень МОП у регіонах.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона керує її роботою у період між конференціями, впроваджує в життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференції та інших нарад, координує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), також комітетів, створених при адміністративній раді. Адміністративна рада обирає Генерального директора МБП й контролює його роботу, розглядає проект бюджету, представлений цим органом, також його фінансові кошториси.

Міжнародне бюро праці, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві, є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким та інформаційним центром [30].

Міжнародне бюро праці виконує такі основні завдання:

– здійснює збір і поширення інформації в усіх питань щодо міжнародного регулювання умов праці й становища працівників;

– вивчає питання, які передбачається винести на розгляд конференції, в тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;

– проводить різні спеціальні дослідження, передбачені дворічними програмами;

– готує документацію з питань порядку денного конференції й адміністративної ради;

– надає допомогу урядам на їхнє прохання і згідно зі своїми можливостями у підготовці проектів національних законодавчих актів;

– спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій;

– видає праці зі соціально-трудових питань, що становлять міжнародний інтерес.

Механізм нормотворчої діяльності МОП охоплює чотири основних методи її роботи:

– розвиток соціального партнерства урядів, організацій працівників і підприємців (трипартизм);

– розробка й ухвалення міжнародних трудових норм;

– затвердження конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням (нормотворча діяльність);

– надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем.

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, складалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях МОП як складова частина міжнародного права.

Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним перш за все у період економічних реформ.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава укладає різноманітні міжнародні угоди. Наприклад, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва в сфері праці 30 липня 1998 р. було

прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою (1993 р.), Вірменією (1995 р.), Латвією (1997 р.), про взаємне працевлаштування працівників з Польщею (1994 р.), протокол із Чехією (1997 р.), угоду з Литвою (1997 р.). Ці документи поширюються на осіб (працівників) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно прожинають на території однієї з договірних держав та здійснюють свою трудову діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (працедавці) іншої держави [30].

В угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачаються й колізійні норми, зокрема з прив'язкою до законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюється:

– оформлення трудового договору (контракту);

– вік, з якого допускається прийняття на роботу;

– обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);

– в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;

– соціальне, в тому числі пенсійне, забезпечення;

– оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом;

– переказ зароблених коштів па територію держави виїзду;

– правовий статус вивільнюваних працівників;

– обчислення стажу (трудового та за фахом).

Якщо із зазначених питань Україною укладено й інші міжнародні договори, враховуються й їхні норми.

Зазначені угоди не містять детального викладу норм щодо здійснення трудової діяльності на підставі договору, укладеного між суб'єктами діяльності обох договірних держав. Проте вони застерігають, що процедура працевлаштування на підставі такого договору визначається відповідними міністерствами цих держав (стаття 13 Угоди з Польщею про взаємне працевлаштування працівників 1994 р.). Водночас до працівників застосовується законодавство держави, яка їх скерувала (стаття 10 Угоди з Польщею).

Отже, для реалізації цих норм необхідні міжнародні й власні зусилля. Тому в засадничих документах МОП чітко сформульоване її намагання співпрацювати з урядами країн, також відповідними міжнародними органами, на які покладено відповідальність за сприяння охороні здоров'я, освіті, добробуту всіх народів. Головний зміст своєї діяльності, таким чином, МОП вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, які спрямовані на вирішення найактуальніших для людей праці проблем.

Крім МОП, суттєвий внесок у створення міжнародного правового поля з охорони праці роблять ЄС, Співдружність Незалежних Держав(СНД), Всесвітня організація охорони здоров’я (ВООЗ), Міжнародна організація по стандартизації (ІСО), Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ін.

Нагляд держави за безпекою виробництва здійснюється практично в усіх країнах світу, і навіть у тих, які сьогодні перебувають на етапі розвитку. Правда, вирішується це завдання у кожній країні по-різному. Так, у Європі все починалось 150 років тому – там система нагляду сформувалася в результаті довгої та жорсткої боротьби профспілок з роботодавцями за досить незначної участі держави. Саме тому багато європейських систем нагляду за охороною праці є дуже складними й громіздкими, держава не завжди відіграє ключову роль у цьому процесі. Індивідуальність кожної з систем робить їх непридатними для копіювання в іншій країні. Проте досвід їх роботи дуже

цікавий, і, можливо, деякі еле- менти можна використовувати і в українських умовах.

Наприклад, Великобританія. Тут ще на початку 60-х років минулого століття 1000 нещасних випадків на виробництві на рік були нормою. в 2018 р. сталося всього 152 випадки, або 0,5 на 100 тисяч працюючих. До речі, такий стан травматизму – один з кращих у Європі: у Німеччині, Франції та Італії – від 1,04 до 1,6. Набагато гіршою є ситуація в Японії – 2,6 і США – 4,4. Проте ці перепади у статистичних даних багато в чому залежать від способів організації обліку травматизму, що потрібно взяти до відома. Безсумнівно – британська система управління охороною праці ідеально відповідає економічним, соціальним і політичним особливостям цієї країни [79].

Ще в XIV столітті, коли селяни острівної держави добилися майже повної незалежності від феодалів, у цих людей був уже зовсім інший, не патріархальний менталітет. У XVI столітті в країні бурхливо розвивався капіталізм, британські селяни, позбавлені землі, масово переїздили у міста, де приєднувалися до класу про- летарів. Промисловий переворот кінця XVIII – середини XIX століть породив організований робітничий рух – чартизм. Завдяки чартизму ще в 1802 р. у Великобританії був прийнятий перший закон, що регулював трудові відносини, у тому числі – умови праці.

Створений у 1868 р. конгрес тредюніонів і лейбористська партія, заснована в 1900 р., стали основними провідниками інтересів трудящих. Перший закон про відшкодування шкоди робітникам, що потерпіли на виробництві, був прийнятий у Великобританії в 1880 р. І хоча цей закон був недосконалим і недостатньо враховував інтереси робітників, він поклав початок законодавству про охорону праці.

У 1911 р. набрав чинності закон про соціальне страхування, у тому числі – з інвалідності та хвороби. Доречно зауважити, прогрес у цьому напрямі був дуже повільним, оскільки кожний невеликий крок уперед супроводжувався запеклим опором з боку роботодавців. Наприклад, у 1906 р. був прийнятий закон, за яким роботодавець звільнявся від відповідальності за нещасний

випадок, якщо йому вдавалося довести «вину» потерпілого працівника.

Сучасного вигляду система соціального страхування Великобританії набула тільки після Другої світової війни, багато в чому завдяки зусиллям уряду лейбористів, які приділяли велику увагу соціальній політиці. Величезний внесок у захист прав робітників зробили потужні британські профспілки: саме колективні договори, не законодавчі акти, визначають сьогодні у цій країні багато аспектів трудових відносин, включаючи умови праці та її безпеку. Британську правову систему в галузі охорони праці характеризує надзвичайна складність. Так, у країні досі діє Фабричний закон 1961 р., який поширюється на основну частину промисловості. У ньому містяться попередні закони 1937 і 1959 років.

Але в 1974 р. з'явився новий закон про охорону праці, і тепер ці два закони діють одночасно, доповнюючи один одного. в 1995 р. парламент прийняв черговий законодавчий акт про охорону праці – «Правила звітності про травми, хвороби та небезпечні події». У результаті цього довгого і нелегкого історичного шляху у Великобританії склався свій своєрідний тип управління охороною праці: тут у законодавчому порядку встановлюються лише стандарти відповідності. Далі кожен роботодавець самостійно обирає спосіб досягнення зазначених стандартів. Тобто, закон не указує, скільки і яких фахівців йому треба наймати, скільки грошей витрачати, які інструкції використовувати. Головне – додержуватися вимог Правил безпеки, здоров'я і умов праці, прийнятих у 1992 р. відповідно до Директиви ЄС 89/654/ЕЕС (далі – Правила) [79].

Стан охорони праці на підприємствах і його відповідність задекларованим стандартам у Великобританії суворо контролюється державою. За порушенням завжди йде суворе покарання. А стежить за цим Служба охорони праці та здоров'я (HSE), організована в нинішньому вигляді більш як 30 років тому [72].

HSE є частиною Департаменту праці та пенсій, яким керує державний секретар, член Кабінету Міністрів. HSE позиціонує себе як незалежний

регулятор, що діє на користь суспільству.

Управління структурою організовано так само, як і у звичайних великих приватних компаніях, де є правління і рада директорів. Правління складається з десяти представників, серед яких – дві жінки. Виконавчий орган, що складається з 13-ти осіб, очолюють виконавчий директор і його заступник. Саме ці посадовці безпосередньо керують роботою усієї HSE.

Це – нагляд за атомною енергетикою, небезпечним устаткуванням, спецпроекти, робота з регіонами, кадрова та наукова робота, фінанси та планування, планування, комуніка планування, комунікації, юридичний відділ тощо. Усього в організації працюють 3400 осіб (при чисельності населення Великобританії – 65 млн. осіб). При цьому всі вони є державними службовцями.

HSE має достатньо складну структуру. Крім згаданих вище напрямів, HSE діє у таких секторах як виробництво, суспільні служби, сільське господарство, харчова промисловість, будівництво, послуги й транспорт.

У центрах регіонів країни відкрито агентства (підрозділи HSE). Усього їх 8: Шотландія, Йоркшир і Північний Схід, Північний Захід, Мідленд, Лондон, Схід і Південний Схід, Уельс і Південний Захід, також окремий підрозділ з будівництва.

Проте не всі питання охорони праці у Великобританії контролює HSE. Частину повноважень делеговано органам місцевого самоврядування. Простіше кажучи, HSE займається в основному тими підприємствами, де на виробництві є підвищена небезпека, місцевій владі довірено контролювати соціально-культурну сферу і малий бізнес. Розподіл цих повноважень регулюється Правилами про охорону праці та здоров'я (виконавчі органи) 1998 р. – The Health and Safety (Enforcing Authority) Regulations 1998 (EA Regulations). Крім того, до сфери повноважень HSE не входять охорона праці в морській, залізничній і авіаційній галузях транспорту [79].

Відсутність у переліку піднаглядових HSE металургійних і гірничодобувних підприємств, деяких інших небезпечних і шкідливих

виробництв це відмінна риса сучасної британської економіки, що проявилася ще наприкінці 1970-х, коли в результаті енергетичної кризи 1974р. підприємці почали активно переміщувати особливо небезпечні й енергоємні виробництва в країни, що розвивалися. Потім уряд Маргарет Тетчер закрив усі вугільні шахти. Паралельно здійснювалась модернізація виробництва із заміною старих технологій на нові, більш ефективні та безпечні.

Економічно активне населення Великобританії становить близько 31,2 млн. осіб. У сільському господарстві зайнято 1,4% усіх працюючих, у промисловості – 18,2%, у сфері послуг – 80,4%. Така картина є характерною для усіх країн, що вступили в постіндустріальну епоху, коли в економіці різко скорочується питома вага підприємств з небезпечними виробни- цтвами, впроваджуються не просто автоматизовані процеси, повністю «безлюдні» технології .

Одночасно збільшується частка людей, зайнятих розумовою працею. Для порівняння: в Україні у сільському господарстві зайнято 23,1% усіх працюючих, у промисловості (включаючи будівництво, транспорт і зв'язок) – 32,1%, решта зайнята у соціально-культурній сфері та сфері послуг [79].

Що стосується повноважень інспектора HSE, то він має право видавати роботодавцеві приписи, призупиняти діяльність підприємства або однієї з його дільниць, забороняти експлуатацію устаткування та виконання робіт – аж до усунення порушень.

Інспектор має право відвідувати підприємство у відповідь на скаргу працівника або представника громадськості, також у ході проведення розслідування і під час виконання планових перевірок. При цьому, інспектор має право проводити перевірки без попередження і у будь-який час, коли там виконуються роботи.

У разі потреби, він може робити в робочих приміщеннях фотознімки, брати зразки, також вилучати небезпечне устаткування і речовини, спілкуватися з працівниками і фахівцями з охорони праці. Крім того, інспектор має право відвідувати головні офіси компаній країни для того, щоб

обговорити шляхи підвищення рівня охорони та умов праці.

Регіональні офіси HSE працюють відповідно до національних планів, складених з урахуванням особливостей кожного регіону. Основний обсяг робіт становлять планові перевірки, при цьому акцент робиться на підприємства з високими виробничими ризиками. Оцінку ризику провадять за спеціальною рейтинговою системою, яка враховує різні характеристики підприємства, у тому числі й ефективність системи управління охороною праці.

А от за порушення у Великобританії карають дуже суворо – мало не буде! Порушення вимог Правил вважається злочином, за який роботодавець у судовому порядку карається штрафом до 400 фунтів. Ці справи розглядаються у порядку спрощеного судочинства у судах нижчої інстанції – у так званих магістратських (поліцейських судах). У більш серйозних випадках справа передається до Королівського суду. Законодавство надає судам великий спектр мір покарання. Наприклад, невиконання припису, зокрема, із забороною виконання робіт, карається штрафом до 20 тис. фунтів стерлінгів або тюремним ув'язненням на термін до 6 міс. (або тим й іншим одночасно). Це є у межах повноважень магістратських (поліцейських) судів.

У разі особливо грубих порушень, що призвели до серйозних наслідків, порушнику може загрожувати штраф необмеженого розміру або тюремне ув'язнення на термін до 2 років. Можливі одночасно кілька покарань – такими є повноваження Королівських судів [79].

У Великобританії введено дозвільний порядок одержання ліцензій на початок або продовження робіт підвищеної небезпеки. Вимоги до безпеки висуваються дуже жорсткі. У разі їх невиконання застосовуються заходи покарання аж до заборони на діяльність. Правда, витрати на одержання ліцензій, у більшості випадків, покриваються за рахунок держави. Це стосується, у першу чергу компаній, що транспортують газ, видобувають вуглеводні, також підприємств атомної енергетики. Сьогодні це цілком процвітаючі галузі британської економіки.

Проте, держава чомусь полегшує їм тягар витрат на охорону праці. Британські роботодавці зобов'язані направляти повідомлення про кожний випадок виробничого травматизму та аварії до HSE або до відного органу місцевого самоврядування. Для цього розроблено стандартні форми повідомлень, які розміщені на порталі HSE. Примітно, що в них потрібно давати інформацію не тільки про потерпілого, але й досить детально – про саме підприємство, де стався нещасний випадок або аварія. Повідомлення направляють і в тому випадку, якщо потерпіла стороння людина, яка опинилася на території підприємства або поруч з ним (внаслідок подій, що мали місце на підприємстві).

Науково-технічну підтримку державного нагляду у Великобританії здійснює Лабораторія охорони праці та здоров'я. Це великий науковий центр, діяльність якого розпочалась ще в 1911 р. Комплекс будівель центру розташований на площі 350 акрів (141,75 га) в оточенні мальовничих долин і пагорбів національного парку на межі кількох графств. Центр одержав міжнародне визнання, в його штаті працюють 350 співробітників [79].

Тут виконуються дослідження, експертиза й навчання з багатьох напрямів охорони та гігієни праці. Готуються також сучасні навчальні посібники.

Персонал HSE комплектується з фахівців, які одержують статус державних службовців. Як прийнято в усьому світі, держава приваблює їх не стільки грошима, скільки «соціальним пакетом». Проте, якщо в основних галузях промисловості штат HSE повністю укомплектовано, то охочих перевіряти стан охорони праці на об'єктах, наприклад, атомної енергетики або на нафтових платформах, розташованих далеко від берегів Альбіону, поки що недостатньо.

Незважаючи на економічну кризу та безробіття, він не зменшується. Можливо, тут справа у гострому дефіциті фахівців у країні? можливо і в тому, що рівень зарплати і соціальних гарантій не відповідають ступеню ризику та вимогам до кваліфікації співробітників? Як би там не було, але діяльність HSE,

як і інших структур державного та місцевого управління у Сполученому Королівстві, абсолютно прозора і публічна. Аж до того, що на порталі HSE у розділі «Про нас – керівництво організації» наведено таблицю з фотографіями начальників і їхньою місячною зарплатою.

Крім цього, на сайті розміщується докладний звіт про фінансову діяльність організації. Така відвертість і доступність підвищують довіру до працеохоронної структури як працівників, так і роботодавців.

Діяльність HSE ведеться у повній відповідності до директив ЄС і в тісній співпраці зі спорідненими організаціями провідних країн Європи.

У 2014 р. у Великобританії було затверджено “Стратегію безпеки та гігієни праці до 2020 р. й на наступний період” (далі – Стратегія). Стратегія проголошує безпечну працю та здоров’я працівників одним з головних пріоритетів цивілізованого суспільства. Серед завдань Стратегії – зниження рівня смертності та важких травм на виробництві на 10%, професійних захворювань – на 20 %, втрат робочого часу з причини захворювань – на 30 %. Автори Стратегії виходили з того, що з часів прийняття в 1974 р. «Закону про охорону здоров’я працівників та безпеку праці» у світі відбулись серйозні зміни, що обумовило необхідність модернізації системи охорони праці. Так, у Великобританії значно зросла кількість малих підприємств (понад 90 % з 3,5 млн англійських компаній мають штат співробітників, що не перевищує 10 осіб). Збільшилась кількість працівників, зайнятих неповний робочий день. Жінки становлять близько 52 % від загальної чисельності робочої сили. Частка ринкового сегменту, представленого сферою послуг, повсякчас зростає, у той час, як індустріальний сектор зазнає впливу потужної міжнародної конкуренції, що призводить до постійного відтоку з країни

промислових підприємств [79].

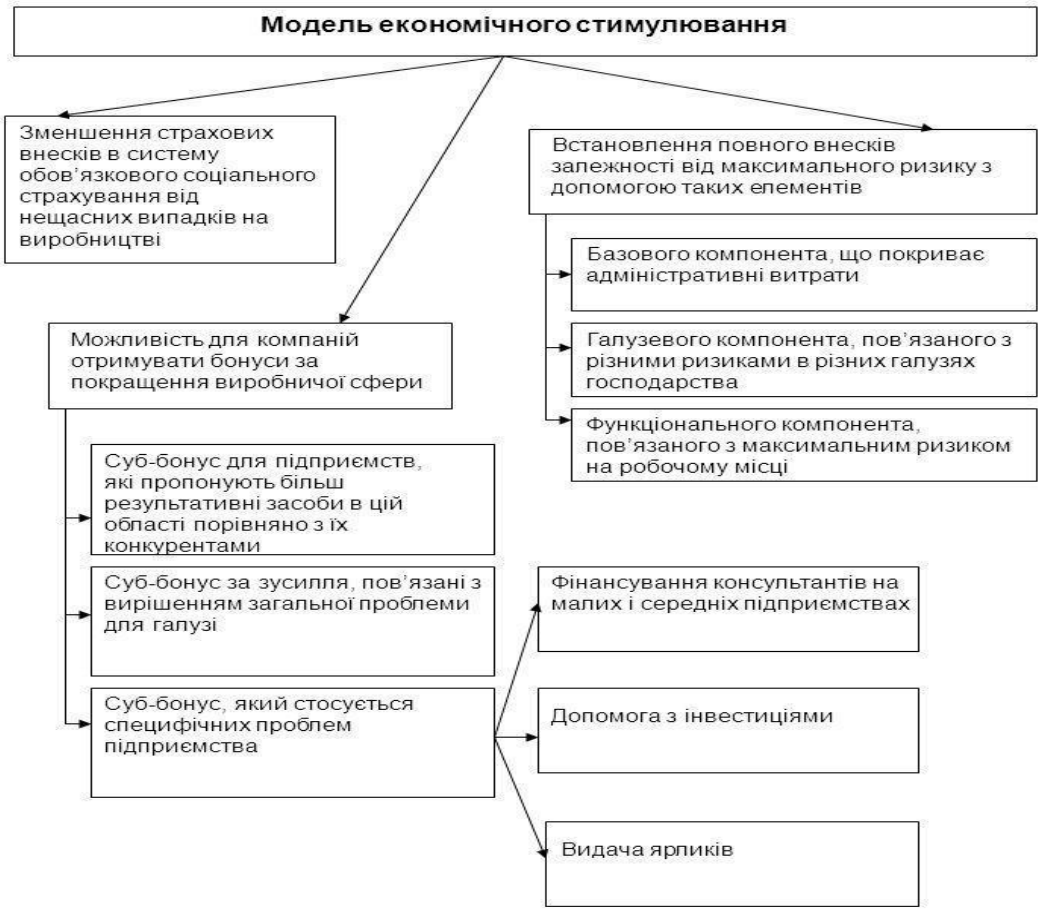

Рис. 1.4. Модель зарубіжного досвіду економічного стимулювання (розроблено автором на основі [79])

У цьому зв'язку урядом Великобританії було сформульовано стратегічне завдання щодо розробки нових шляхів підвищення рівня культури й безпеки праці. Особливий акцент робився на необхідності усвідомлення роботодавцями своєї відповідальності за умови праці на підприємстві й

необхідності залучення найманих працівників у процеси управління питаннями гігієни й охорони праці, оскільки здоров'я працівників і безпека робочих місць є системним елементом сучасного конкурентоспроможного бізнесу.

Особливе місце у Стратегії приділено питанням охорони праці на підприємствах публічного сектора, який за задумом авторів повинен стати прикладом для наслідування щодо організації безпечних та здорових умов праці. Реалізація Стратегії покладена на Комісію з питань охорони праці (далі – Комісія), підвідомчу міністерству праці й пенсійного забезпечення Великобританії. Значну увагу в Стратегії приділено розвитку соціального діалогу й соціального партнерства (з профспілками, бізнес-асоціаціями, неурядовими організаціями), також установленню тісного співробітництва з регіональним та місцевим рівнями влади.

У тексті документа поміж іншого зазначається, що метою Стратегії є не створення суспільства без ризиків, будівництво спільноти, здатної правильно оцінювати, усвідомлювати й управляти ризиками. Безпека праці є колективною відповідальністю, значна роль в якій відводиться самому працівникові.

Комісії з розповсюдження інформації, пов'язаної з питаннями охорони праці, серед найманих працівників і роботодавців видає значну кількість інформаційних матеріалів, розрахованих на різні цільові аудиторії, в яких у простій та доступній формі викладаються основні вимоги «Закону про охорону здоров'я працівників та безпеку праці».

Так, процедура оцінки ризиків на підприємстві розписана крок за кроком («п'ять кроків оцінки ризиків»). Результати оцінки ризиків заносяться до спеціальної реєстраційної карти для подальшого аналізу й контролю. Передбачено складання плану заходів щодо зниження та ліквідації загроз здоров'ю робітників. Таким чином, досягається необхідний рівень контролю факторів, що містять у собі загрозу здоров'ю та безпеці співробітників і одночасно створюється система управління професійними ризиками, яка

охоплює кожне робоче місце у Великобританії та постійно оновлюється.

Окремого аналізу потребує також значний досвід Великобританії щодо політики стимулювання (економічне стимулювання) розвитку культури корпоративної соціальної відповідальності в бізнес-середовищі, за рахунок чого ефективно вирішуються численні питання охорони праці. Керівникам підприємств, членам рад директорів і правлінь регулярно направляються роз'яснення, де в лаконічній формі викладаються їх обов'язки у сфері охорони праці та описуються переваги здорових умов праці для ведення успішного бізнесу.

Ефективність виконання законодавства у сфері охорони праці у значному ступені залежить від діяльності інспекції з питань праці. Хоча законодавство й надає таким органам значні повноваження, на практиці останні досить часто зіштовхуються зі значними труднощами. Існує значна кількість причин, що обумовлюють відповідну ситуацію, саме: відсутність або недостатня розробленість механізму притягнення до відповідальності осіб, що перешкоджають роботі інспекторів, складність процедури застосування законодавчих санкцій тощо.

Вимоги міжнародних норм і стандартів у сфері охорони праці передбачають вирішення таких першочергових завдань, як створення безпечних умов праці, запобігання виробничим травмам і захворюванням, гарантування безпеки продукції та послуг. Відповідати вимогам цих норм і стандартів означає вирішувати питання, пов'язані з охороною та гігієною праці, на всіх етапах процесу виробництва. При цьому вирішального значення набуває практика використання державою економічних важелів, політики стимулювання та розвитку в суспільстві культури корпоративної відповідальності.

Рис. 1.5. Висновки по вивченню моделі економічного стимулювання (побудовано автором на основі [79])

Отже, забезпечення ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та її впровадження на кожному окремому підприємстві надасть змогу створити безпечні умови праці за рахунок профілактики професійних захворювань і травмувань, продовження терміну активної працездатності тощо.

Рис. 1.6. Основні умови запровадження економічного стимулювання (побудовано автором на основі [79])

З метою забезпечення дієвого державного регулювання у сфері охорони праці особливо важливою є скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у відповідній системі, розвиток соціального партнерства та діалогу, постійна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи з роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища У цьому зв'язку критичне переосмислення кращого досвіду зарубіжних країн у сфері охорони праці, впровадження економічного стимулювання та його адаптація до вітчизняного контексту, здатні значно прискорити впровадження дієвого механізму формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці в Україні.

Зважаючи на значне значення для подальшого розвитку процесів становлення охорони праці в нашій країні, продовження наукових досліджень у вказаному напрямі вважаю вкрай важливим та актуальним.

Висновки до розділу 1.

Дослідивши існуючу систему управління охороною праці в Україні, визначено основні завдання управління охороною праці та її основні функції.

А також вивчено досвід державного управління охороною праці деяких зарубіжних країн.

Так, забезпечення ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та її впровадження на кожному окремому підприємстві надасть змогу створити безпечні умови праці за рахунок профілактики професійних захворювань і травмувань, продовження терміну активної працездатності тощо.

Крім цього, провівши аналіз законодавчої бази стосовно здійснення державного нагляду за станом охорони праці можна дійти висновку, що вона не в повній мірі сприяє нормальному процесу виконання обов'язків, пов'язаних із здійсненням державного нагляду при цьому Держпраці має всі необхідні функціональні зв’язки для забезпечення вирішення питань та впливу на роботодавців щодо охорони праці.

Проаналізувавши вітчизняний досвід і досвід провідних країн Європейського Союзу можна зробити висновок, що основною тенденцією вдосконалення державного управління промисловою безпекою у порівнянні з підходами, що використовуються в Україні, є перехід від чисто контрольної (наглядової) діяльності за дотриманням конкретних вимог безпеки до регулюючих методів державного нагляду, заснованих на оновленій нормативно-правовій базі, управлінні ризиками підприємств .

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Нормативно-правове забезпечення державного управління охороною праці

Враховуючи, що рівень безпеки трудового процесу в першу чергу залежить від стану його правового забезпечення, необхідно звернути увагу якості та повноти розробки відповідних законодавчих та нормативно-правових актів.

Базується законодавство України про охорону праці (таблиця 2.1) на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України [19].

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці» [64], який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому Законові.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України [20] затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. До

нього неодноразово вносилися зміни і доповнення. Правове регулювання охорони праці не обмежується главою XI «Охорона праці». Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [40]. Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

«Основи законодавства України про охорону здоров’я» [67] вирішують спільні питання із Законом «Про охорону праці». Вони ставлять завдання забезпечення високої працездатності і довголітнього активного життя всього населення країни, усунення чинників, що негативно впливають на здоров’я, попередження та зниження можливості захворювання, інвалідності й смертності. Цей документ передбачає встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих процесів, також до якості машин, устаткування, обладнання, будинків та об’єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров’я людей (ст.28). Передбачається проведення обов’язкових медичних оглядів осіб певних категорій (ст.31), розглядаються правові механізми медико-санітарної експертизи втрати працездатності (ст.69).

Таблиця 2.1

Законодавство України про охорону праці

Законодавство України про охорону праці	
Міжнародне законодавство	**Національне законодавство**
Декларації і директиви ЄС: Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах та ін	Загальні Закони: Конституція України, Кодекс законів про працю Закон України «Про охорону праці» Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», та ін.
Конвенції і рекомендації: Конвенція №155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище», Конвенція 81 (інспекція праці); Конвенції 29 і 105 (примусова праця); Конвенція МОП (право на колективний договір) та ін.	Спеціальні закони: Закон України «Про колективні договори і угоди» Закон України «Про відпустки» Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"та ін
Системи стандартів безпеки праці: Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність», 9001:2000 «Системи управління якістю та ін	Державні нормативні акти: правила, стандарти, норми, положення, інструкції та ін.

Відповідно до Конституції України і Закону «Про охорону праці» розроблено та введено в дію з 01.04.2001 р. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від нещасного

випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. [40]. Згідно з цим Законом держава бере на себе виплату всіх видів компенсації від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які викликали втрату працездатності або загибель працюючих. Закон встановлює правові засади, механізм дії відшкодувань постраждалим на виробництві та організаційну структуру страхового фонду.

Питання правового регулювання охорони праці знайшли відображення в різних законодавчих документах України.

Кодекс України про адміністративні правопорушення [21] регламентує суспільні відносини, щодо притягнення до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства та законнодавства з охорони праці (ст. 41, ст 93). Так наприклад згідно ст. 41 за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства - тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від п’ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Кримінальний кодекс України [23] встановлює принципи та підстави кримінальної відповідальності, караність та злочинність діянь, також підстави для звільнення від кримінальної відповідальності та покарань за порушення законодавства з охорони праці (статті 271-275). Так наприклад згідно статті 272 за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого - карається штрафом від ста до двохсот

неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого, за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки - карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Закон України «Про об’єкти підвищеної небезпеки» [60] визначає правові, соціальні та організаційні основи діяльності, пов’язаної з об’єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров’я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об’єктах шляхом запобігання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків. Він встановлює порядок ідентифікації об’єктів підвищеної небезпеки (ст.9), декларацію безпеки об’єкта (ст.10), обов’язки суб’єктів господарської діяльності розробляти і затверджувати план локалізації і ліквідації аварій на об’єктах підвищеної небезпеки (ст.11), порядок будівництва і/або реконструкції об’єктів підвищеної небезпеки (ст.12), порядок надання дозволу на експлуатацію об’єктів підвищеної небезпеки (ст.12) тощо.

Закон України «Про колективні договори і угоди» [59] передбачає, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання роботодавця і працюючих щодо охорони праці (ст.7), в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях закладаються основні засади і норми реалізації соціально-економічної політики держави, зокрема щодо умов та охорони праці (ст.8).

Порядок порядок дій у разі, якщо на підприємстві стався нещасний випадок затверджений Постановою КМУ від 17 квітня 2019 р. № 337 «Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» [10].

Правові питання охорони праці регулюють державні законодавчі акти,

міжнародні договори та угоди, підзаконні нормативні акти: укази й розпорядження Президента України, рішення Уряду України, міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади.

На сьогодні в Україні діють кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, що безпосередньо стосуються або вирішують спільні питання з охорони праці, також більше сотні державних законів України з цих питань. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» для регламентації окремих питань прийнято близько 200 підзаконних нормативних актів з охорони праці.

Закон України «Про охорону праці» став невід'ємною і важливою частиною системи базових законів, що пов'язані з упровадженням ринкових відносин. З введенням Закону було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення, Державну службу України з питань праці з функціями комплексного управління та нагляду за додержанням законодавства про охорону праці. Законом визначено, правовими актами закріплено повноваження і права кожної ланки галузевого і регіонального управління, започатковано розробку та реалізацію національної, галузевих і регіональних програм з охорони праці.

Суттєвими ознаками становлення національної системи є діюча на більшості підприємств система управління охороною праці, впровадження економічних важелів управління охороною праці, оперативний вплив органів державного нагляду на стан безпеки та умов праці.

У 2002 р. Верховна Рада України прийняла зміни до Закону «Про охорону праці», що приведені у відповідність з Конституцією України, Законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».

Динамічні перетворення в економічній сфері вимагали вдосконалення законодавчої галузі. Тому в цій редакції Закону були враховані умови ринкових взаємовідносин. Сьогодні держава - не єдиний роботодавець.

Постійно зростає питома вага приватного сектора економіки. Тому дія Закону розповсюджена на всіх, хто використовує найману працю, – на юридичних і фізичних осіб.

Основні зміни та доповнення нової редакції Закону полягають у розширенні сфери його дії, у визначенні понять «роботодавець» і «робітник», також у підвищенні вимог до цих основних суб'єктів трудових відносин. Закон зобов'язує піклуватися як про особисту безпеку, так і про безпеку і здоров'я оточуючих людей. Роботодавець несе персональну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці.

Суттєвою проблемою залишається незадовільне функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей, регіонів у зв'язку з переходом до ринкової економіки, появою різних форм власності. Тому Закон вводить вимогу щодо проведення аудиту охорони праці, що передбачає як внутрішній аудит роботодавця, так і зовнішній аудит сторонніми організаціями або фахівцями.

Закон передбачає формування вертикалі управління охороною праці на регіональному рівні – визначені повноваження органів місцевого самоврядування. Для виконання функціональних обов'язків з охорони праці вони створюють у складі своїх виконавчих органів відповідні структури.

Суттєво змінена система видачі дозволів на початок роботи підприємств і об'єктів, що розповсюджується лише на об'єкти підвищеної небезпеки. Перелік цих об'єктів, видів робіт, машин, обладнання, механізмів затверджує Кабінет Міністрів України.

Основною метою нової редакції Закону [64] є реалізація конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці. Закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ включає «Загальні положення»: це «Визначення понять та термінів», «Сфера дії Закону», «Законодавство про охорону праці».

Найбільш суттєвою є ст.4, яка визначає державну політику в галузі охорони праці. Ця політика базується на принципах: пріоритету життя і

здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової небезпеки; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці; інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Наступні розділи включають:

Розділ II "Гарантії прав на охорону праці" (ст.5-12).

Розділ III "Організація охорони праці" (ст.13-24).

Розділ IV "Стимулювання охорони праці" (ст.25-26).

Розділ V "Нормативно-правові акти з охорони праці" (ст.27-30).

Розділ VI "Державне управління охороною праці" (ст. 31-37).

Розділ VII "Державний нагляд і громадянський контроль за охороною праці" (ст.38-42).

Розділ VIII "Відповідальність працівників за порушення законодавства про охорону праці" (ст.43-44).

Введення в дію оновленого Закону – основа для перегляду підзаконних нормативних актів, що, в свою чергу, дає змогу змінити ряд застарілих підходів щодо організації охорони праці в Україні, привести національне

законодавство у відповідність до міжнародних стандартів.

Охорона праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, визначена одним з пріоритетних напрямків державної політики. Це підтверджується стратегічним курсом України на Євроінтеграцію.

До важливих нормативних актів з питань охорони праці відносяться міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. Ст. 3 нової редакції Закону «Про охорону праці» передбачає наступне: «Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору».

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини на виробництві, обіймають конвенції МОП у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. На цей час МОП ухвалила близько 200 Конвенцій, значна частина яких пов'язана з умовами та охороною праці.

Основоположною серед Конвенцій МОП є Конвенція №155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище» [30], яка є міжнародно-правовою основою політики щодо реалізації розгалуженої і всебічної системи профілактики травм і аварій на виробництві і професійних захворювань. На жаль, сучасний стан національного законодавства України з питань безпеки і гігієни праці не дає можливості нашій державі приєднатися до важливих міжнародних угод, зокрема, створює перешкоди для ратифікації та організації виконання Конвенції ISS.

Усі директивні документи, що приймаються МОП, ухвалюються на основі рівного представництва трьох зацікавлених сторін – уряду, роботодавців і робітників.

МОП здійснює контроль за реалізацією в країнах, що є її членами, ратифікованих конвенцій і рекомендацій. Кожна країна повинна направляти в МОП звіти щодо застосування на своїй території ратифікованих Конвенцій і

інформацію про стан законодавства з питань, що порушуються в деяких, ще не ратифікованих країною Конвенціях [30].

Директиви, що приймаються в рамках ЄС і мають силу закону для всіх його країн, відповідають Конвенціям МОП. У той же час, розробляючи нові нормативні та директивні документи, МОП враховує позитивний досвід країн – членів ЄС.

Активна робота щодо гармонізації та вдосконалення правової бази охорони праці, приведення її у відповідність з міжнародними вимогами проводиться в країнах – членах СНД. Важливе значення у цьому напрямку діяльності мають модельні закони, прийняті на міжнародному рівні. Мета цих законів – сприяння зближенню національних законодавств у галузі охорони праці на міжнародному рівні, створення єдиної правової бази для максимального захисту працюючих на виробництві будь-яких форм власності.

Міжнародний досвід свідчить, що законодавство про охорону праці регулярно переглядається, розвивається та удосконалюється під впливом постійно змінних чинників політичного, економічного, соціального і технічного характеру. У зв’язку з цим Україні потрібна довготривала програма створення національного законодавства про охорону праці з урахуванням вимог Конвенції МОП, директив ЄС, угод СНД ті інших міжнародних документів у цій сфері.

Ст. 27 Закону України «Про охорону праці» визначає, що «Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції ті інші документи, обов’язкові до виконання».

Ці акти розробляються відповідно до законодавства України про охорону праці, містять конкретні вимоги безпеки та гігієни праці до виробничого середовища, порядку виконання робіт ведення технологічних процесів, обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих і складають нормативну базу охорони праці.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці здійснює один з органів

державного нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і Пенсійного фонду України від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання за погодженням з іншими, відповідними органами державного нагляду.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються у міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють підвищенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці і звернутися до нього з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу для конкретного об'єкта, визначає їх достатність і за наявності підстав, як виняток, може прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці для заявленого об'єкта. Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити зацікавлених працівників про прийняття рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці, бо це рішення дає право працівникам на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

Нормативно-правові акти з охорони праці поширюються також на сферу трудового і професійного навчання. Вони обов'язкові для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних

закладах. До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство з охорони праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Документом, який містить повний перелік стандартів, норм, правил, економічних нормативів та інших документів з питань охорони праці, чинних в Україні, є Реєстр НПАОП (нормативних правових актів про охорону праці) [30].

Відомості про зміни у Реєстрі НПАОП систематично друкуються у показчику НПАОП. За роки незалежності України було розроблено і переглянуто до 300 нормативно-правових актів з охорони праці. З діючих нормативно-правових актів з охорони праці більшість розроблені понад 10 років тому.

Основними причинами незадовільного стану забезпечення нормативно-правовими актами з охорони праці є відсутність необхідних коштів на їх розробку (перегляд) та видання.

Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці (зараз- Держпраці) від 08.06.2004 р. № 151 затверджене «Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» [30].

Реєстр НПАОП (нормативно-правових актів з охорони праці) – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держпраці, та нормативно-правові акти з питань охорони праці, які діють на території України ”.

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструються у порядку, встановленому Державним агенством зі стандартизації. Ці нормативні документи можуть включитися до Реєстру НПАОП із збереженням позначень (шифрів), які їм були надані при реєстрації в Державним агенством зі стандартизації.

Кодування НПАОП здійснюється з метою систематизації обліку цих документів, створення необхідних умов для ефективного зберігання та використання інформації про ці нормативно-правові акти, зручності їх обробки з використанням персональних електронно-обчислювальних машин.

Нормативно-правові акти з охорони праці слід відрізняти від відомчих документів, що розробляються на їх основі, затверджуються міністерствами, відомствами або асоціаціями та іншими об'єднаннями підприємств з метою більш повного відображення у вимогах охорони праці специфіки галузі.

Роботодавці на основі нормативно-правових актів розробляють і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах даного підприємства, установи, організації. Ці документи конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги щодо охорони праці менші ніж ті, що наведені у державних нормах.

Разом з тим у зв'язку з прагненням України приєднатися до Європейського Союзу (ЄС), необхідна адаптація наших законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив і стандартів ЄС. У першу чергу треба переглянути концепцію щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в нашій країні.

В Україні намітилася тенденція до відновлення виробництва, але з використанням застарілого, зношеного устаткування, яке не відповідає вимогам безпеки праці. Більшість працюючих втратила професійні навички або не має відповідної кваліфікації, нехтує правилами безпеки, порушує трудову і технологічну дисципліну.

У реалізації державної політики щодо покращення умов і охорони праці, запобігання виробничому травматизму особливу роль відіграє охорона праці як система, спрямована на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища.

Першочергове завдання змінити становлення як роботодавця, так і самого працівника до проблем, пов'язаних з безпекою праці, підвищити рівень освіти посадових осіб і спеціалістів усіх рівнів з охорони праці.

Професійна освіта призначена забезпечити майбутнього спеціаліста знаннями, уміннями і навичками використовувати закони та інші нормативно-правові акти, чинну галузеву нормативно-технічну документацію тощо.

2.2. Аналіз державного регулювання Державної служби України з питань праці, як складової державного управління охороною праці

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» утворено Державну службу України з питань праці шляхом злиття Державної інспекції з питань праці і Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки. Кабінет Міністрів України 11 лютого 2015 року постановою № 96 затвердив Положення про Державну службу України з питань праці, яким визначив основні завдання, повноваження та права нового центрального органу виконавчої влади, що контролюватиме дотримання законодавства про працю. За наполяганням Федерації профспілок України до Положення про об'єднану Державну службу України з питань праці включено норми, що відповідають вимогам Конвенцій МОП № 81 і № 129 щодо безперешкодного доступу державних інспекторів праці до об'єктів перевірки, та які знайшли своє відображення у прийнятому нормативно-правовому акті [30].

Державна служба України з питань праці (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

Основними завданнями Держпраці є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони

праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Діяльність Держпраці спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до Положення про Державну службу України з питань праці затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 [9] є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики.

Держпраці входить до системи органів виконавчої влади та реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок

безробіття (далі - загальнообов'язкове державне соціальне страхування) в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Основними завданнями Держпраці є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [9].

Постановою КМУ від 12.01.2022 року №14 "Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці"ліквідовано як юридичні особи публічного права територіальні органи Державної служби з питань праці за переліком та утворено як юридичні особи публічного права міжрегіональні територіальні органи Державної служби з питань праці за переліком.

Територіальні органи Державної служби з питань праці, які ліквідуються згідно з пунктом 1 цієї постанови, продовжують здійснювати повноваження та

функції, покладені на зазначені органи, до завершення здійснення заходів, пов'язаних з утворенням міжрегіональних територіальних органів Державної служби з питань праці і прийняттям рішення про можливість забезпечення здійснення такими органами повноважень та функцій територіальних органів, що ліквідуються.

Міжрегіональні територіальні органи Державної служби з питань праці, що утворюються згідно з пунктом 2 цієї постанови, виконують завдання і функції територіальних органів Державної служби з питань праці, які ліквідуються згідно з пунктом 1, а саме:

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Міжрегіональне управління у Волинській області, Міжрегіональне управління у Закарпатській області, Головного Міжрегіональне управління у Львівській області, Міжрегіональне управління у Рівненській області;

Південно-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Міжрегіональне управління в Івано-Франківській області, Міжрегіональне управління у Тернопільській області, Міжрегіональне управління у Чернівецькій області;

Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Міжрегіональне управління у Житомирській області, Міжрегіональне управління у Хмельницькій області, Міжрегіональне управління у Вінницькій області;

Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Міжрегіональне управління у Чернігівській області, Головного Міжрегіональне управління у Київській області, Міжрегіональне управління у Черкаській області;

Північно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Міжрегіональне управління у Сумській області, Міжрегіональне управління у Полтавській області, Головного Міжрегіональне управління у Харківській області;

Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Міжрегіональне управління у Кіровоградській області, Головного Міжрегіональне управління у Дніпропетровській області, Головного Міжрегіональне управління у Запорізькій області;

Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці - завдання і функції Головного Міжрегіональне управління в Одеській області, Міжрегіональне управління у Миколаївській області, Головного Міжрегіональне управління у Херсонській області.

Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці Держпраці та його структурні підрозділи центрального апарату є вищими ланками управління державним наглядом в Україні.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці», ліквідовані як юридичні особи публічного права територіальні органи Державної служби з питань праці та утворені юридичні особи публічного права міжрегіональні територіальні органи Державної служби з питань праці. Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління) утворилось 27.09.2022.

Згідно з пунктом 2 цієї постанови, виконує завдання і функції територіальних органів Державної служби з питань праці, які ліквідовані згідно з пунктом 1 цієї постанови: Управління у Кіровоградській області, Головного управління у Дніпропетровській області, Головного управління у Запорізькій області.

Міжрегіональне управління територіальний орган Державної служби України з питань праці (далі - Держпраці), що їй підпорядковується.

Міжрегіональне управління у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами

Міністерства економіки України, а також Положенням про Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі – Положення), затвердженим наказом Державної служби України з питань праці від 23.09.2022 № 167 [32].

Міжрегіональне управління очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Головою Державної служби України з питань праці за погодженням з Першого віце-прем'єр-міністра України - Міністра економіки. Начальник управління має чотирьох заступників, у тому числі першого, які призначаються на посади та звільняються з посад Головою Державної служби України з питань праці за погодженням з Першого віце-прем'єр-міністра України - Міністра економіки.

Міжрегіональне управління утримується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Структуру Міжрегіонального управління затверджує Голова Державної служби України з питань праці за погодженням Першого віце-прем'єр-міністра України - Міністерство економіки України. Штатний розпис та кошторис управління затверджує Голова Державної служби України з питань праці. Чисельність працівників Міжрегіональне управління затверджує Голова Державної служби України з питань праці в межах граничної чисельності працівників, визначеної Кабінетом Міністрів України.

Між Держпарці і Кабінетом Міністрів України відповідно до чинного законодавства існують функціональні зв'язки як контролю, так і звітності. Між Держпраці та міністерствами існують функціональні зв'язки координуючого характеру. Так, наприклад, Держпраці розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Пенсійного фонду України, всеукраїнських організацій роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм.

Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом можуть

координувати роботу Держпраці за наявності необхідності втручання з питань безпеки, гігієни праці у роботу підприємств.

Стратегічний рівень призначений забезпечувати законодавчу та методологічну базу для забезпечення здійснення всіх процесів державного нагляду.

Тактичний рівень забезпечує поточне планування організацію та контроль за виконанням державного нагляду. Відділи нагляду (інспекції) з охорони праці знаходяться на самому нижчому виконавчому рівні. Їх функціональне призначення – здійснення державного нагляду на підприємствах відповідних галузей промисловості у областях.

Таким чином, організація державного нагляду в системі Держпраці відповідає вимогам законодавства і дозволяє вести державний нагляд за дотриманням законодавства про охорону праці згідно вимог держави.

2.3. Аналіз діяльності Міжрегіонального управління

Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління) є територіальним органом Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), що їй підпорядковується.

Міжрегіональне управління є юридичною особою публічного права, неприбутковою установою, має печатку із зображенням Держаного Герба України та своїм найменуванням, власні бланки, рахунки в установах Державної казначейської служби України.

Міжрегіональне управління очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Головою Держпраці за погодженням з Першим віце-прем’єр-міністром України – Міністром економіки України. Начальник управління має п’ять заступників, у тому числі першого, які призначаються на посади та звільняються з посад Головою Держпраці за погодженням з Першим віце-прем’єр-міністром України- Міністром економіки України.

Начальник очолює Міжрегіональне управління, здійснює керівництво його діяльністю, представляє Міжрегіональне управління у відносинах з іншими органами, підприємствами, установами, організаціями; організовує та забезпечує виконання Міжрегіональним управлінням відповідно до актів законодавства наказів Міністерства економіки України організаційно-розпорядчого характеру, доручень Міністра, наказів Держпраці, доручень Голови Держпраці; забезпечує виконання Міжрегіональним управлінням Конституції та законів України, указів Президента України та постанов Верховної Ради України, актів Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства економіки України та доручень Міністра, наказів Держпраці, доручень Голови Держпраці, розпоряджень голови відповідної місцевої державної адміністрації в межах своїх повноважень

У Міжрегіональному управління для колективного вирішення питань, що належать до його компетенції, обговорення найважливіших напрямів його діяльності може утворитися колегія в складі начальника управління (голова колегії), заступників начальника управління, керівників структурних підрозділів за посадою. До складу колегії можуть входити інші фахівці. Склад колегії затверджується начальником управління.

Для розгляду наукових рекомендацій та інших пропозицій щодо поліпшення організації і діяльності у Міжрегіональному управлінні можуть утворюватися інші постійні або тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи.

Рішення про утворення чи ліквідацію колегії, інших постійних або тимчасових консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів, їх кількісний та персональний склад, положення про них затверджуються начальником управління.

Міжрегіональне управління діє на підставі положення, що затверджується Головою Держпраці.

Аналіз діяльності Південно-Східного міжрегіонального управління Держпраці:

Повноваження та територіальний охоплення:

- Зазначене у положенні територіальне охоплення (Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська області).
- Повноваження включають виконання завдань на території інших областей за рішенням Голови Держпраці.

Правова база та нормативне регулювання:

- Діяльність управління базується на Конституції, законах, указах Президента, постановах Верховної Ради, актах Кабінету Міністрів, нормативно-правових актах Міністерства економіки.

Основні завдання управління:

- Реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, гірничого нагляду, дотримання законодавства про працю та соціальне страхування.
- Комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою.

Координація та контроль:

- Участь у підготовці пропозицій для формування державної політики.
- Координація роботи місцевих адміністрацій та інших суб'єктів господарювання.
- Контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці.

Державний контроль та нагляд:

- Здійснення контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці та дотриманням законодавства про працю.
- Дотримання прав громадян під час прийому на роботу та звільнення.
- Нагляд за дотриманням законодавства щодо зайнятості населення та соціального страхування.

Участь у програмах та розробленні пропозицій:

- Підготовка пропозицій до загальнодержавних програм покращення стану

безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Співпраця з іншими органами влади та надання звітності відповідно до вимог законодавства. Міжрегіональне управління під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку з територіальними органами міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, а також підприємствами, установами, організаціями на відповідній території з питань, віднесених до його компетенції.

Міжрегіональне Управління координує та здійснює проведення ретельних розслідувань аварій та нещасних випадків, аналіз причин та розробку пропозицій для подальшого запобігання.

Міжрегіональне Управління активно впливає на підвищення безпеки газового обладнання шляхом проведеня розслідувань та видачі обов'язкових рішень.

Міжрегіональне Управління веде систематичний моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є елементом державного соціально-гігієнічного моніторингу. Спіціальні розслідування причин виникнення професійних захворювань та отрує грають важливу роль у забезпеченні безпеки працівників.

Південно-Східне міжрегіональне управління виконує важливу роль у забезпеченні безпеки праці та дотриманні соціальних стандартів на за принципом територіальної відповідальності. Впливовий вектор його діяльності бере в себе не тільки реагування на поточні проблеми, але й активну участь у формуванні стратегії майбутнього розвитку системи охорони праці в країні.

Основним методом здійснення наглядової діяльності Міжрегіонального управління є перевірки, які базується на управлінні системами забезпечення охорони праці та оцінювання ступеня ризиків від господарської діяльності за

її економічними видами, використовуючи аналітичні методи оцінки стану безпеки на об'єктах.

У більшості випадків впроваджена практика профілактики виробничого травматизму тільки на основі матеріалів розслідування нещасного випадку на виробництві і виявлених причинах його настання. Системи управління виробничими та професійними ризиками і оцінки небезпек від впливу на працівників факторів трудового процесу і виробничого середовища дає можливість визначення перспективних напрямків діяльності Міжрегіонального управління з усунення цих факторів.

У Міжрегіональному управлінні реалізовується Національний план спільних заходів щодо зниження рівня незадекларованої праці та виробничого травматизму на 2023 рік, за участю представників тих державних відомств, з якими заходи Національного плану реалізуються спільно, зокрема, територіальних управлінь ДПС, Пенсійного фонду, Державної служби зайнятості, інших соціальних партнерів.

Національний план заходів залишається стратегічним документом, результатом успішної реалізації наміченого має стати збільшення кількості застрахованих осіб, що у свою чергу, наповнить бюджет країни та територіальних громад.

Превентивна робота, націлена на дотримання законодавства з питань безпеки та гігієни праці, дає позитивні результати.

Для створення такого механізму забезпечено:

– проведення за спеціальною програмою моніторингу умов і охорони праці з метою об'єктивної оцінки їхнього стану в організаціях;

– формування на основі результатів моніторингу умов і охорони праці єдиного банку зведень (реєстру) їхньої відповідності (невідповідності) нормативно-правовим актам з охорони праці;

– формування єдиної бази даних про виробничий травматизм і професійні захворювання в організаціях;

– розробку і впровадження класифікаторів травмуючих факторів, видів (типів) і характерних причин нещасних випадків для відповідних виробництв із метою проведення поглибленого аналізу цих причин, об'єктивної оцінки небезпек і виявлення неприйнятних професійних ризиків;

– розробку і визначення критеріїв оцінки рівня безпеки підприємств залежно від видів економічної діяльності через управління ризиками цих підприємств.

2.4. Аналіз стану охорони праці на підприємствах Дніпропетровської області

Зниження травматизму неможливо без аналізу всіх причин його виникнення.

Для цього необхідно проаналізувати інформацію про стан виробничого травматизму за останні роки на підприємствах України.

Аналіз стану виробничого травматизму в Україні показує, що за 2022 рік кількість нещасних випадків, пов’язаних з виробництвом, порівняно з 2021 роком зменшилась на 14 %, або на 475 нещасних випадків (на підприємствах України у 2022 році травмовано 2 919 осіб, у 2021 році – 3 394 особи), а кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов’язаних з виробництвом, у 2022 році порівняно з 2021 роком збільшилась на 23 %, або на 87 нещасних випадків (на підприємствах України у 2022 році смертельно травмовано 473 особи, у 2021 році – 386 осіб).

Так, за 12 місяців 2022 року внаслідок поранень, отриманих під час виконання трудових обов’язків через активні бойові дії загинуло 217 осіб, зокрема на підприємствах:

– соціально-культурної сфери та торгівлі – 85 осіб;

– транспорту – 42 особи;
– енергетики – 20 осіб;
– агропромислового комплексу – 17 осіб;
– машинобудівної промисловості – 11 осіб;
– металургійній промисловості – 9 осіб;
– житлово-комунального господарства – 8 осіб;
– газопостачання і газоспоживання – 7 осіб;
– зв’язку – 5 осіб;
– хімічної промисловості – 4 особи;
– гірничорудної та нерудної промисловості – 3 особи;
– будівельної галузі – 3 особи;
– вугільної промисловості – 2 особи;
– нафтогазовидобувної промисловості – 1 особа.

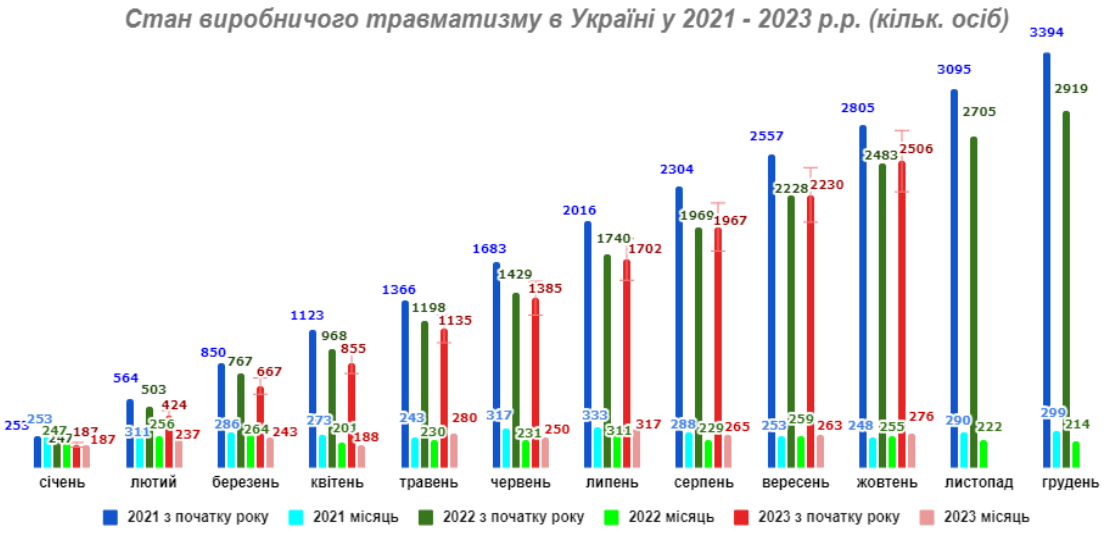

Рис. 2.1. Стан виробничого травматизму в Україні у 2021-2023 рр. (кількість осіб)

Найбільш травмонебезпечними галузями економіки в Україні є вугільна, машинобудівна промисловість, енергетична галузь, підприємства транспорту, агропромисловий комплекс та соціально-культурна сфера. Питома вага

травмованих працівників на підприємствах цих галузей складає 75 % від усієї кількості травмованих на підприємствах в Україні.

Порівняльний аналіз нещасних випадків зі смертельним наслідком за 2022 рік свідчить, що найбільша їх кількість сталась через психофізіологічні та соціальні причини – загинуло 250 працівників, або 53 % (за 2021 рік – 51 працівник, або 13 % від усієї кількості).

З організаційних причин – загинуло 197 працівників, або 42 % від усієї кількості загиблих внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом (за 2021 рік – 284 працівники, або 74 % від усієї кількості).

З технічних причин загинуло 26 працівників, або 5 % від усієї кількості загиблих внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом (за 2021 рік – 51 працівник, або 13 % від усієї кількості).

Переважними видами подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельними наслідками за 2022 рік, пов'язаних з виробництвом, були:

– події суспільного життя (війна, терористичні акти, протиправні дії третіх осіб тощо) – 217 осіб, або 46 % від загальної кількості загиблих внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом;

– дорожньо-транспортні пригоди та наїзди транспортного засобу – 70 осіб, або 15 % від загальної кількості загиблих внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом);

– падіння потерпілого (53 особи, або 11 %);

– падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо (35 осіб, або 7 %);

– ураження електричним струмом (23 особи, або 5 %);

– дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються (22 особи, або 5 %).

За 2022 рік найбільше смертельно травмованих на виробництві було працівників таких професій, як:

– транспортні працівники – 99 загиблих, або 21 % від усієї кількості загиблих (у тому числі 64 водії і 11 трактористів);

– працівники керівного складу – 75 загиблих, або 16 % (зокрема керівники підприємств (установ, організацій) та їх структурних підрозділів, майстри, начальники дільниць і відділів);

– будівельники – 46 загиблих, або 10 % від усієї кількості загиблих (у тому числі – 15 підсобних працівників, 8 бетонярів, 8 електрогазозварників);

– слюсарі – 36 загиблих, або 8 %,

– електрики – 32 загиблих, або 7 %;

– робітники соціально-культурної сфери – 24 загиблих, або 5 %.

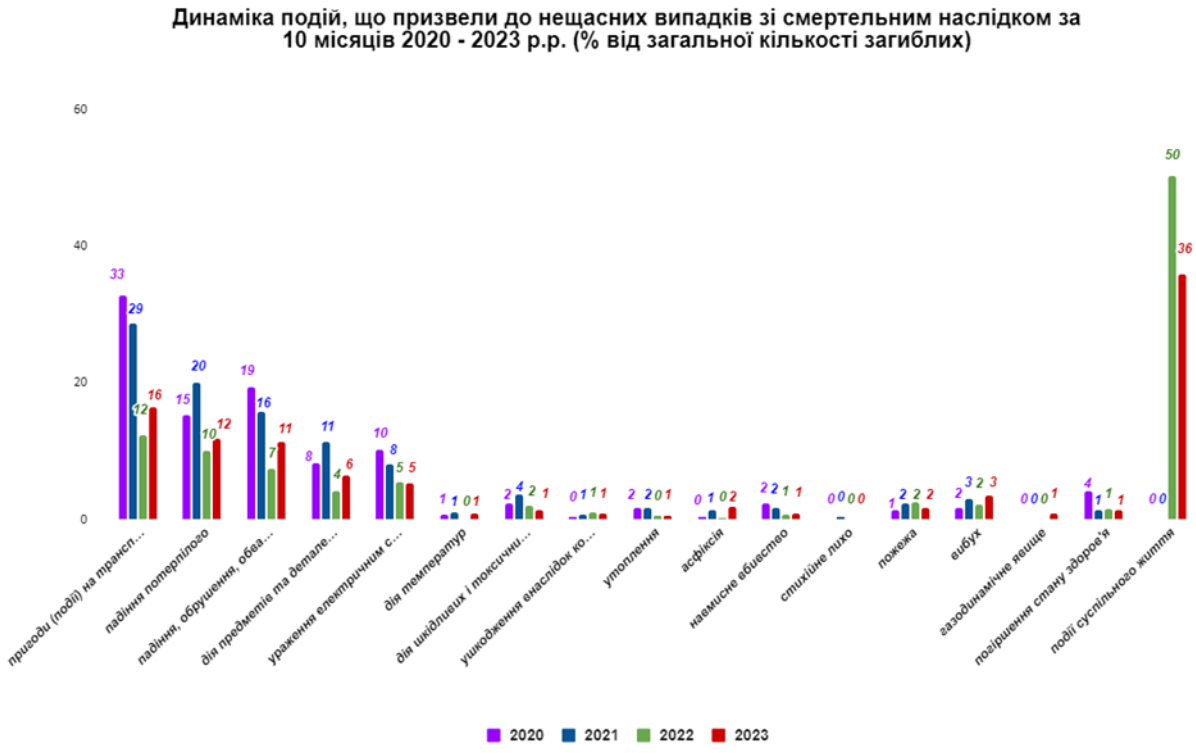

Рис. 2.2. Динаміка подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельним наслідком за 10 місяців 2020-2023рр. (% від загальної кількості загиблих)

За підсумками 2022 року на підприємствах Дніпропетровської області було зафіксовано травмування 469 працівників, що на 23 більше у порівнянні з 2021 роком, в якому було травмовано 446 осіб.

При цьому кількість загиблих працівників у 2022 році зросла і становила 73 особи – що на 38 більше ніж у минулому році, коли сталась загибель 35 працівників.

По загальному травматизму найбільша кількість нещасних випадків сталась у галузях:

– вугільна промисловість - травмовано 147 працівників (32% від загальної кількості);

– гірничорудна та нерудна - травмовано 61 працівник (13%),

– металургійна промисловість - травмовано 49 працівників (11%).

– соціально-культурна сфера та торгівля - травмовано 50 працівників (11%).

– Зростання зафіксовано у наступних галузях:

– енергетика – 38 проти 9 (+29 осіб),

– вугільна промисловість – 147 проти 119 (+28 осіб),

– соціально-культурна сфера та торгівля - 50 про ти 31 (+19 осіб).

По смертельному травматизму найбільша кількість нещасних випадків сталась у галузях:

– автомобільний транспорт - сталась загибель 11 працівників (15% від загальної кількості);

– у соціально-культурній сфері та торгівлі - сталась загибель 10 працівників (14%);

– в гірничорудній та нерудній – загинуло 7 працівників (10%).

Основним видом подій, що призвели до загибелі працівників, в 2022 року стали воєнні дії – 47% всіх смертельних випадків: під час виконання трудових обов’язків загинуло 34 працівники. Зазначені нещасні випадки стались на підприємствах різних галузей господарської діяльності:

промислової, транспортної, хімічної, енергетичної, сільськогосподарської, тощо. Із цих випадків 9 є груповими.

Інший вид подій, внаслідок якого сталась загибель значної кількості працівників (12 осіб, або 17%) – пригоди на транспорті.

За іншими видами подій розподіл кількості випадків становить від 1 до 6 загиблих.

Основною причиною настання нещасних випадків (47%) визначено соціальні (воєнні дії);

Друге місце по розповсюдженості (34%) посідають організаційні причини: внаслідок порушення трудової і виробничої дисципліни, невиконання вимог інструкцій з охорони праці та невиконання посадових обов'язків організаційні загинуло 25 осіб.

Суттєве зростання кількості працівників, загиблих під час виконання трудових обов’язків, пов’язане з наслідками збройної агресії російської федерації проти України.

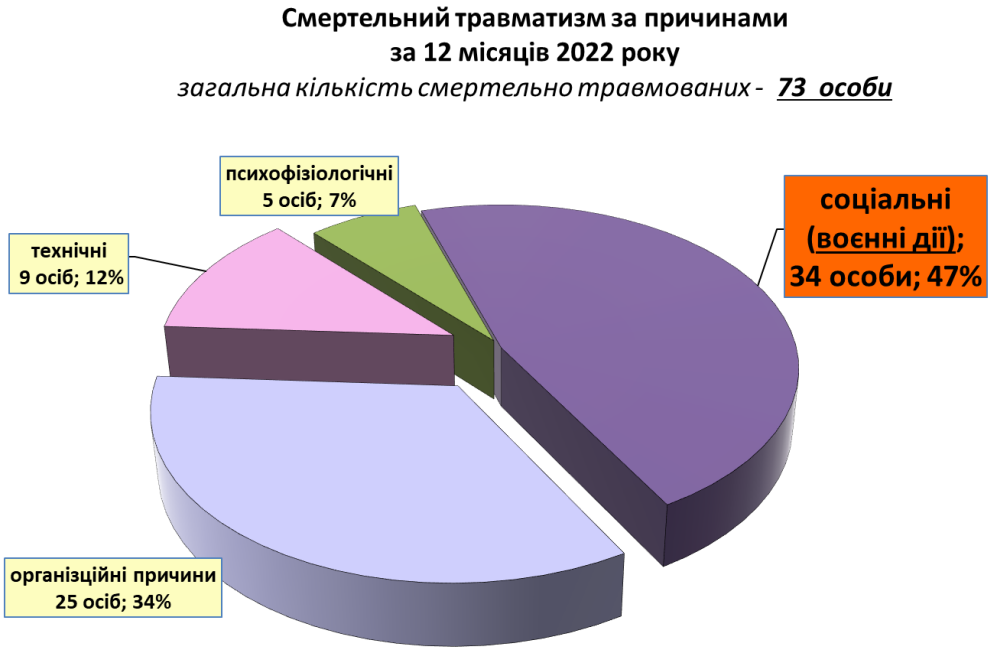

Рис. 2.3. Смертельний травматизм за причинами за 12 місяців 2022 року

У 2022 році Міжрегіонального управлінням Держпраці організовано проведення 215 спеціальних розслідувань нещасних випадків, що стались з працівниками суб'єктів господарювання на території Дніпропетровській області.

За результатами проведених розслідувань підсумками 126 випадків (або 59%) були визнані такими, що пов'язані з виконанням працівниками трудових обов'язків. Решта - 94 випадки – не пов'язані із виробництвом.

Для порівняння – у 2021 році було проведено 269 спеціальних розслідувань, з яких 116 випадків (або 44%) були визнані такими, що пов'язані з виконанням працівниками трудових обов'язків, 153 випадки – не пов'язані із виробництвом.

Рис. 2.4. Смертельний травматизм за видами подій за 12 місяців 2022 року

Щорічно в Україні у 2-2,5 тис працівників реєструється випадки хронічних професійних захворювань і лише 30-35% з них виявляється за результатами медичних оглядів.

Причини виникнення професійних захворювань:

– низька якість медичних оглядів;

– довготривалий вплив на працівників шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу.

З метою зниження рівнів професійної захворюваності Держпраці:

– забезпечується визначення шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу на конкретних робочих місцях;

– розробляються пропозиції щодо покращення умов праці в залежності від наявних шкідливих факторів;

– проводяться інформаційно роз'яснювальні заходи щодо збереження життя та здоров'я працівників.

Тіньовий ринок праці включає нерегульовані форми зайнятості, що проявляються в ухиленні від податків та статистичного обліку, недотриманні трудового законодавства та умов колективних договорів тощо.

В Україні законодавчо закріплено та впроваджується соціальний захист людини в процесі трудової діяльності в частині створення безпечних і комфортних умов праці, захисту її здоров'я та життя.

Разом із тим користуватися таким соціальним захистом можуть практично лише ті працівники, які зайняті у легальному ринку праці. Навіть розслідування нещасних випадків на виробництві розслідується лише у разі, якщо працівник перебуває у оформлених відповідним чином трудових відносинах відповідно до чинного Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року № 1232 [17].

Випадки виробничого травмування працівників, що зайняті у тіньовому секторі економіки або не розслідуються, через їх приховування роботодавцем, або визнаються такими, що не пов'язані із виробництвом [18].

Виробничий травматизм накладає неабиякий тягар на національну

економіку та систему соціального забезпечення. З економічного боку – це всі витрати, що супроводжують пряму вартість виробничої травми. Сюди входить зниження рівня продуктивності праці, економічні наслідки, стрес у співробітників, вартість навчання, витрати на медичні та юридичні послуги. Сумарні витрати на один випадок травмування у 2-3 рази перевищують вартість страхування від нещасного випадку на виробництві.

Згідно з даними офіційної статистики, виробничий травматизм, як загальний, так і зі смертельними наслідками, за останні роки має тенденцію до зниження. Але ця характеристика не дає приводу для позитивних висновків чи виробничого "оптимізму". По-перше, відповідний процес відбувається в умовах нестабільності, коли суттєво зменшився обсяг промислового виробництва та, відповідно, відбулося помітне скорочення працівників. По-друге, існує диспропорція в показниках обліку нещасних випадків, що є свідченням того, що левова їх частка приховується та, як наслідок, не розслідується й не входить до підсумкового показника.

Висновки до розділу 2.

В цілому ефективне управління охороною праці в Україні потребує системного підходу, який включає в себе аналіз та вирішення причин травматизму, розвиток проактивних стратегій безпеки та постійний моніторинг ефективності заходів із забезпечення безпеки працівників.

Аналіз системи державного управління охороною праці в Україні показує різноманітні аспекти ефективності та рівня безпеки на робочих місцях.

Державне регулювання Державної служби України з питань праці вказує на її роль у впровадженні охорони праці на національному рівні. Позитивною характеристикою є врахування вимог міжнародних конвенцій та вдосконалення законодавства для відповідності стандартам Міжнародної організації праці (МОП). У позитивних аспектах можна відзначити покращення законодавчого середовища, впровадження міжнародних

стандартів, а також активність регіонального управління. таким чином, статистика зазначає позитивний тренд у зниженні травматизму, що працює про ефективність певних заходів.

Регіональний аспект виявляється в аналізі діяльності Міжрегіонального управління. Його ефективність взаємодіє з місцевими органами та рівнем координації заходів у регіональному контексті.

Конкретний аналіз стану охорони праці на підприємствах Дніпропетровської області дозволяє уточнити реальні виклики. Статистика травматизму та смертельних випадків є ключовою, враховуючи, що стан безпеки на робочих місцях є конкретним виявленням ефективності заходів.

Загальний аналіз показує позитивну динаміку щодо зменшення кількості нещасних випадків виробничого травматизму за 2022 рік, але водночас ви демонструє зростання кількості смертельних випадків. Детальний розгляд розподілу травматизму за галузями дозволяє застосувати область, де необхідно вжити додаткові заходи. Це може включати спеціальні програми та навчання для конкретних секторів.

Ініціативи, спрямовані на зменшення травматизму, можуть бути пов’язані із впровадженням нових технологій та вдосконаленням системи управління безпекою. Індивідуальний аналіз цих факторів може бути ключові складові успіху. Зменшення травматизму може бути результатом впровадження проактивних програм та ефективних систем управління ризиками. Важливо вивчити досвід та здобутки в цьому напрямку.

В цілому ефективне управління охороною праці в Україні потребує системного підходу, який включає в себе аналіз та вирішення причин травматизму, розвиток проактивних стратегій безпеки та постійний моніторинг ефективності заходів із забезпечення безпеки працівників.

Роботодавець повинен усвідомити, що чим вищим є рівень безпеки на виробництві – тим нижчим буде ризик понести збитки внаслідок настання нещасного випадку із працівником підприємства. Збереження життя і здоров’я найманого працівника має стати для роботодавця пріоритетним, як з точки

зору соціальної та моральної відповідальності, так і з точки зору збереження людського капіталу.

РОЗДІЛ 3
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Першочергові заходи з поліпшення стану державного нагляду з охорони праці

Більшість спеціалістів з питань охорони праці, які працюють на підприємствах, профспілках, в установах Державної служби України з питань праці занепокоєні подальшою долею і станом державного нагляду з охорони праці.

Важливими кроками діяльності Держпраці є спрямованість на мою думку на:

– попередження випадків виробничого травматизму з метою збереження життя і здоровя працездатного населення, збереження трудового потенціалу країни;

– належне проведення профілактичних медичних оглядів та диспансерного нагляду працівників, зменшення серед них захворюваності;

– кардинальне підвищення рівня навчання з питань охорони праці, особливо керівників підприємств, працівників зайнятих на роботах підвищеної небезпеки, також інспекторів Держпраці;

– широке застосування дисциплінарних та адміністративних заходів до посадових осіб підприємств, які грубо порушують вимоги законодавчих та нормативних актів з охорони праці;

– постійне удосконалення законодавчих та нормативно-правових актів, що стосуються охорони праці, трудового права, безпеки та гігієни праці, з урахуванням вимог європейських принципів і норм у цій сфері.

Оскільки охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров’я, і

працездатності людини у процесі трудової діяльності, першочерговими завданнями Держпраці я вважаю, є такі:

1. Розроблення та подання на розгляд до Верховної Ради України взамін застарілого Закону України «Про охорону праці» проекту нового Закону України «Безпека та здоров'я на роботі» в якому слід передбачити:

1.1. Урахування основних положень ратифікованих Україною Конвенції МОП у сфері безпеки і гігієни праці.

1.2. Урахування положень у сфері безпеки і гігієни праці Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 року № 137-V.

1.3. Включення положень щодо імплементації Україною законодавства ЄС у сфері безпеки і гігієни праці, включаючи Директиви Ради ЄС, відповідно до Закону України «Про концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства Європейського Союзу» від 01.11.2002 № 228-IV.

Прийняття нового закону у сфері безпеки і гігієни праці дасть змогу усунути спірні положення чинного Закону України «Про охорону праці», які:

а) суперечать чинним нормативним актам України або не повністю враховують їх положення та допускають двозначне трактування;

б) довели практику неефективності застосування певних статей, що підтверджується фактичним ігноруванням їх вимог як роботодавцями, так і органами виконавчої влади;

2. Пропонується розробити і сформувати проект Закону України «Безпека та здоров'я на роботі».

3. Підготувати закони стосовно ратифікації Україною Конвенцій МОП у сфері безпеки і гігієни праці.

4. Внесення змін до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 року № 877-V в частині інспектування підприємств, що призвело до ігнорування на підприємствах вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони

праці.

5. Внесення змін до Кодексу законів про працю України, в зв'язку з обмеженням прав працівників, особливо щодо соціального захисту при звільненні, розірванні трудового договору, дотримання трудового законодавства під час роботи у вихідні дні, оплати праці.

3.2. Удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Як свідчить аналіз нещасних випадків по видам подій, щорічно майже 30% нещасних випадків настають з причин порушення потерпілими трудової і виробничої дисципліни, з них кожен третій – у стані алкогольного сп'яніння. Вирішення на законодавчому рівні питання щодо позбавлення потерпілого права на страхові виплати у разі перебування його в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння дозволить суттєво зекономити кошти Фонду та направити їх на профілактику виробничого травматизму та посилення соціального захисту решти потерпілих внаслідок трудового каліцтва.

1. Забезпечення працюючих безпечними та сприятливими умовами праці, на що спрямовувати в повному обсязі кошти роботодавців, як це визначено ст. 19 Закону «Про охорону праці» (щорічно 0,5% ФОП на покращення умов праці.);

2. Підтримання сприятливого мікроклімату в колективі, зниження психологічного тиску на працівників, застосування в роботі перерви для відпочинку, організування кімнат психологічного відпочинку.

3. Проведення занять з охорони праці, юридичних аспектів трудової діяльності, постійний контроль знань.

4. Постійний контроль за дотриманням працівниками вимог трудової і виробничої дисципліни.

5. Оновлення матеріально-технічної бази підприємства, для зниження ризику професійних захворювань і нещасних випадків.

Державній службі України з питань праці, Пенсійному фонду України на місцях необхідно забезпечити:

1. Посилення контролю за повнотою фінансування з усіх джерел заходів по охороні праці та налагодити зв'язок між суб'єктами, які беруть участь у процесі організації та проведення охорони праці.

2. Проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаними умовами праці.

3. Вимагати від роботодавців своєчасно надавати повідомлення про кожний нещасний випадок , як це передбачено статтею 45 Закону та пунктами 10 і 41 Постанова КМУ від 17 квітня 2019 р. № 337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» та складання актів за формами Н-1.

4. Посилити контроль за станом профілактичної роботи з охорони праці на тих підприємствах, де найбільший рівень виробничого травматизму та профзахворюваності.

5. Забезпечити безумовну участь страхових експертів та представників відділень у роботі комісій з розслідування всіх нещасних випадків і профзахворювань незалежно від ступеня їх важкості та терміну настання.

6. Забезпечити виконання в повному обсязі заходів по усуненню порушень, виявлених під час перевірки прокуратурою та територіальним Міжрегіонального управлінням.

7. Створення цільових фондів охорони праці – державного, галузевих, регіональних та фондів охорони праці підприємств, для суттєвого покращення організації охорони праці в суспільному виробництві.

8. Придбання відповідної техніки та створення в Міжрегіонального управліннях виконавчої дирекції Фонду мобільних лабораторій для розслідування нещасних випадків.

9. Удосконалення механізму виплати одноразової допомоги при

настанні страхового випадку за наявності вини потерпілого.

Найманим працівникам підприємств, установ та організацій :

1. Дотримуватись законодавства про охорону праці в частині виконання затверджених інструкцій та правил з охорони праці.

2. Дотримуватись вимог трудової і виробничої дисципліни.

3. Досконало знати та застосовувати при виконанні посадових обов’язків законодавства з питань трудової діяльності та охорони праці, своїх прав і обов’язків, зокрема переліку обставин, за яких настає страховий випадок, саме :

– виконання трудових обов'язків, у тому числі у відрядженні, включаючи час проїзду до і з відрядження;

– перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його відбуття, який повинен фіксуватися відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі протягом робочого та надурочного часу;

– приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, виконання заходів особистої гігієни, час руху по території цеху, підприємства тощо перед початком роботи і після її закінчення;

– виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

– проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі підприємства або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем;

– використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця відповідно до встановленого роботодавцем порядку;

– виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до трудових обов'язків працівника (подання необхідної допомоги іншому працівникові, дій щодо запобігання аваріям або рятування людей та майна підприємства, інших дій за наявності

розпорядження або доручення роботодавця);

– ліквідація аварій, наслідків надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, які використовуються підприємством;

– подання необхідної допомоги або рятування людей, запобігання нещасним випадкам з іншими особами протягом робочого та надурочного часу;

– надання підприємством шефської допомоги;

– перебування у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з дією на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або середовища;

– прямування працівника до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

– раптове погіршення стану здоров'я або смерть унаслідок гострої серцево-судинної недостатності працівника під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення і капітальний ремонт шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, геологорозвідувальні роботи, які проводяться під землею) чи після виведення працівника на поверхню з ознаками гострої серцево-судинної недостатності, що підтверджено медичним висновком;

– скоєння самогубства працівником плавскладу на суднах морського та рибопромислового флоту в разі перевищення строку перебування його у рейсі, обумовленого колективним договором, або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів;

– заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство

працівника під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків чи дій в інтересах підприємства, незалежно від порушення кримінальної справи, крім випадків з'ясування потерпілим особистих стосунків;

– одержання працівником травми або інших ушкоджень внаслідок погіршення стану його здоров'я, крім випадків, коли основною причиною цієї події стало алкогольне чи наркотичне сп'яніння потерпілого, не обумовлене виробничим процесом, що підтверджено медичним висновком, і якщо цей працівник до нещасного випадку був відсторонений від роботи згідно з порядком, визначеним правилами внутрішнього трудового розпорядку;

– раптове погіршення стану здоров'я працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків унаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не пройшов медичного огляду, передбаченого законодавством, робота, що виконувалась, була протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку про стан його здоров'я;

– перебування працівника на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, також під час перебування працівника на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, тренувальних занять.

Таким чином, більше уваги необхідно приділяти профілактиці нещасних випадків. Виконання заходів з профілактики нещасних випадків дасть змогу зменшити питому вагу виплат потерпілим на виробництві.

Запропоновані заходи спрямовані на покращення умов праці та зменшення кількості нещасних випадків на виробництві. Заходи для роботодавців, включаючи покращення умов праці та психосоціального

середовища, контроль за дисципліною та оновлення технічної бази, сприяють безпечному створенню та ефективного робочого середовища.

Державні ініціативи, такі як посилення контролю за фінансуванням та аналізом джерел, проведення профілактичних заходів та активна участь у розслідуванні нещасних випадків, сприяють вдосконаленню системи охорони праці та забезпечують безпеку на робочих місцях.

3.3. Створення умов для запровадження системи управління ризиками щодо виробничої безпеки підприємств України

З набранням чинності Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» значно ускладнилась взаємодія та співпраця з іншими наглядовими органами з питань охорони праці. Практично зруйновано систему планових спільних перевірок з органами санітарно-епідеміологічного нагляду, пожежної безпеки, яка існувала близько 10 років і давала позитивний результат.

В той же час намагання приведення системи державного нагляду у повну відповідність до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» та встановлення обмеження на перевірки деяких підприємств значно ускладнило їх проведення, знизило оперативність, обмежило, всупереч міжнародним конвенціям МОП № 81 та № 129, ратифікованими Верховною Радою України, права інспекторів. Вносить розлад в загальнодержавну систему нагляду (контролю) у сфері охорони праці наявність багатьох органів державного нагляду, функції яких частково дублюють функції Держпраці. Поряд з цим, існуючі служби відомчого контролю, які повинні бути основною ланкою у забезпеченні постійного та суцільного контролю стану безпеки на виробництві і чисельність яких на порядок більше чисельності органів державного нагляду у зазначеній сфері фактично усунулись від виконання своїх функцій, переклавши їх на державні наглядові структури.

На цей час відсутня цілісна система державного управління охороною праці, а саме, відсутні структурні підрозділи з охорони праці в місцевих органах виконавчої влади, у переважній більшості центральних органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

На сьогоднішній день склалася практика фінансування роботодавцями заходів з охорони праці за залишковим принципом. Економія фінансових коштів здійснюється за рахунок скорочення витрат на впровадження новітніх та безпечних технологій, забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, спецодягом, санітарно-побутовими приміщеннями, проведення попередніх та періодичних профілактичних медичних оглядів, навчання з питань охорони праці [23].

Право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у фундаментальних міжнародних документах, таких, як Загальна декларація прав людини ООН (1948 рік) та Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права 1976 року.

Метою політики охорони праці є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань. Ця мета набула нових форм у ЄС протягом останніх років і поширилася сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків та професійних захворювань.

На даний час в світі існує дві концепції управління охороною праці та промисловою безпекою. Перша - так звана концепція «абсолютної безпеки», яка існує в основному на пострадянському просторі (в т.ч. в Україні). Друга - концепція «прийнятного ризику» характерна для країн Євросоюзу.

Суть першої концепції полягає в такій організації виробничого об'єкта, при якій повністю виключається можливість травм і аварій. На досягнення зазначеної мети скерована і система державного нагляду. Недоліками концепції являються надзвичайно великі затрати на її реалізацію, непідготовленість до ефективних дій менеджменту і персоналу організацій, а також принципова

нереалізованість. Така концепція застосовувалась в країнах Євросоюзу до кінця 70-х років минулого століття.

В 1979 році Федеральний Конституційний Суд Німеччини визначив, що вимога абсолютної безпеки привела б до нехтування меж людських пізнань і призвела б до заборони будь-якого застосування технологій. Тому в кінці 20-го сторіччя на заміну зазначеної концепції прийшла концепція розумно – досягнутого рівня безпеки, або ж «прийнятного ризику», основний принцип якої - «передбачити і попередити».

Концепція «прийнятного ризику» базується на чотирьох основних принципах:

– практична діяльність не може бути виправдана, якщо вигода від цієї діяльності менша величини викликаних нею збитків;

– збалансованість затрат на створення систем безпеки за рахунок зниження рівнів ризику і вигоди;

– врахування всього спектру небезпек та доступність інформації що до рішень, які приймаються по управлінню ризиками, населенню;

– принцип екологічних обмежень, при якому не піддавалося б ризику здатність природи забезпечити безпеку і потреби майбутніх поколінь людства.

Одним з основних стандартів з охорони праці (OHSAS) є стандарт OHSAS 18001:2015, який прийнятий на заміну OHSAS 18001:2007 і на відміну від попереднього являється стандартом, а не специфікацією або документом.

Слід зазначити, що на основі OHSAS 18001:2015 в Україні розроблений і введений в дію ДСТУ OHSAS 18002:2015 Системи управління гігієною та безпекою праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001.

Національний стандарт ДСТУ OHSAS 18001:2015 визначає систему менеджменту промислової безпеки при Управлінні виробничими ризиками.

Основні положення стандарту:

– ресурси та вимоги до персоналу;

– виявлення небезпечних факторів (збір, облік та аналіз причин

небезпечних подій);

– оцінка ризиків (прийнятий/неприйнятий);
– визначення методів управління ризиками;
– управління процесами (ризиками);
– оцінка відповідності;
– готовність до непередбачуваних ситуацій і відповідні заходи;
– аудит;
– аналіз з боку керівництва.

Всі зазначені процеси є неперервними і спрямовані на постійне удосконалення.

Ієрархія управління ризиками складається з наступних заходів:

– усунення ризику;
– заміна ризику на менш небезпечний;
– застосування технічних засобів управління
– нанесення попереджувальних надписів та (або) здійснення заходів адміністративного керування;
– використання засобів індивідуального захисту.

Слід зазначити, що на даний час положення національного стандарту ДСТУ OHSAS 18001:2015 не імплементовані в національні нормативно-правові акти з охорони праці. Разом з тим ряд підприємств, на даний час впроваджує положення стандарту, підвищуючи свій імідж як в Україні так і на світовому ринку. В основному це підприємства великого бізнесу, які сьогодні є першими паростками нового підходу до управління охороною праці.

Система управління гігієною та безпекою праці (ГіБП) є інструментом, який дає організації наступні переваги:

– Зменшення кількості випадків заподіяння шкоди персоналу за рахунок запобігання та контролю за небезпечними виробничими факторами на робочих місцях.
– Зменшення ризику нещасних випадків, що призводять до серйозних

наслідків.

– Поліпшення мотивації персоналу за рахунок задоволення зростаючих очікувань співробітників.

– Зменшення матеріальних втрат, які виникають внаслідок нещасних випадків та простоїв виробництва.

– Можливість створення інтегрованої системи управління якістю, екологічного керування, здоров'я та безпеки.

– Забезпечення відповідності законодавству діяльності в галу зі здоров'я та безпеки на виробництві.

– Покращення іміджу організації.

Кардинально змінити ситуацію може імплементація його основних положень в національне законодавство, зокрема Закон України «Про охорону праці», а також інші нормативно-правові акти.

Система управління ГіБП - це частина загальної системи управління, яка спрямована на ідентифікацію небезпек, оцінку та управління ризиками в сфері гігієни та безпеки праці, що пов'язані з діяльністю організації. Система охоплює політику та цілі в галузі ГіБП, організаційну структуру, процедури та ресурси для розробки, впровадження, досягнення, аналізу та підтримки в робочому стані політики організації в сфері ГіБП.

Запроваджуючи систему управління ГіБП, кожна організація має визначити законодавчі та інші нормативні вимоги стосовно гігієни та безпеки праці (ГіБП), які вона зобов'язана виконати, та які стосуються її видів діяльності, продукції та послуг, обладнання та приміщень. Перехід до концепції «керованого ризику» та нових принципів управління охороною праці може бути успішним лише за умови комплексного підходу.

Насамперед потребує перегляду вся база нормативно-правових актів з охорони праці, яка є громіздкою, малоефективною і не в повній мірі відповідає новим суспільно-політичним та економічним реаліям.

Тому, на наш погляд доцільно перейти від діючих нині Правил охорони праці до технічних та технологічних регламентів безпеки, максимально наблизивши їх до системи оцінки та управління виробничими ризиками. Зрозуміло, що даний процес є тривалим в часі на підготовку і повинен бути короткотерміновим щодо впровадження.

Необхідно також переглянути існуючу на сьогодні систему експертизи умов праці, яка нині фактично констатує наявність на робочих місцях шкідливих факторів, які дають право на пільговий вихід на пенсію і зовсім не займається виявленням інших виробничих ризиків. Тобто на сьогодні існує система так званого «відкупу» перед найманими працівниками за роботу в шкідливих умовах.

Існуюча на сьогодні державна статистична звітність не відображає заходів по управлінню виробничими ризиками і також потребує перегляду з метою наповнення її вартісними показниками щодо приведення останніх до прийнятного рівня.

Втілення запропонованих заходів можливе лише за умови економічного стимулювання роботодавців шляхом введення солідарної відповідальності за нещасні випадки, введення дворівневої системи диференціювання страхових тарифів та системи штрафних санкцій до суб'єктів господарювання за порушення законодавства про охорону праці.

В цілому алгоритм переходу від концепції «абсолютної безпеки» до концепції «прийнятного ризику» в Україні виглядає наступним чином:

Перший етап: Законодавче забезпечення:

– імплементація положень стандарту ДСТУ OHSAS 18001:2010 в національне законодавство;

– внесення змін та доповнень в національне законодавство щодо економічного стимулювання роботодавців, впровадження дворівневої системи страхових тарифів;

– розробка технічних та технологічних регламентів безпеки;

– внесення змін в державну статистичну звітність з охорони праці;

перегляд системи експертизи умов праці.

Другий етап: Методологічне забезпечення:

– проведення науково-практичних семінарів для роботодавців з управління ризиками;

– навчання інспекторського складу;

– перехід від кількісних до якісних показників оцінки наглядової діяльності.

Третій етап: Управління ризиками:

– впровадження нормативно-правової бази та її кодифікація;

– впровадження системи аудиту з охорони праці (як внутрішнього так і з зовнішнього);

– перехід до декларативного методу державного нагляду для підприємств з прийнятим рівнем виробничих ризиків.

Запропонована модель державного нагляду за охороною праці базується на управлінні системами забезпечення безпеки, використовуючи в більшому ступені аналітичні методи оцінки ризиків об'єктів.

Для створення сприятливих умов щодо запровадження системи управління ризиками стосовно виробничої безпеки підприємств України необхідно забезпечити виконання вимог, що будуть застосовуватися до будь-якого підприємства:

1. Створення системи виробничої безпеки, яка значно знижує ризик для працівників, що можуть бути піддані ризику, пов’язаному з діяльністю підприємства;

2. Вдосконалення системи управління виробничою безпекою;

3. Відповідність проголошуваній політиці виробничою безпекою.

Крім того, необхідно також досягти таких допоміжних цілей:

– профілактика соціальних ризиків (стресів, домагань на робочому місці, депресій та роздратування, а також ризиків, які пов'язані з алкогольною, наркотичною залежністю);

– аналіз ризиків, пов'язаних із роботою, а також ергономічні, психологічні та соціальні ризики;

– урахування змін у формах зайнятості, організації роботи та робочого часу працівників з нестандартною та тимчасовою зайнятістю;

– урахування розмірів підприємства (конкретні заходи щодо інформування, підвищення рівня обізнаності, програм попередження ризиків на малих та середніх підприємствах, приватних підприємців, домашньої обслуги тощо).

Політика охорони праці Європейського співтовариства засновується на превентивних підходах, які передбачають залучення всіх учасників, у тому числі працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків: освіта, обізнаність та профілактика.

Для втілення міжнародних стандартів безпеки праці в Україні повинні бути розроблені нормативно-правові акти, які реалізують функціонування системи управління охороною праці з урахуванням вимог сучасних стандартів.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001 передбачає необхідність ідентифікації, оцінки та розробки заходів стосовно усунення або зменшення ризику на кожному робочому місці.

Існують статистичні, аналогові й експертні методи розрахунку професійного ризику. Статистичні й аналогові методи застосовуються при наявності відповідної статистики, яка не завжди присутня. Тому для ідентифікації і розрахунку професійного ризику придатні експертні методи.

Категорія ризику (дуже високий, високий, середній, малий, дуже малий) визначається залежно від імовірності небезпечної події (висока імовірність, імовірна, мало імовірна) і тяжкості наслідків (велика, середня, мала). Перші дві категорії ризику неприпустимі, тому роботодавець мусить вжити заходів щодо усунення або зменшення категорії ризику на робочому місці.

Висновки до розділу 3.

Створення умов для впровадження системи управління ризиками щодо виробничої безпеки на підприємствах України стає як стратегічний напрямок розвитку, спрямований на підвищення безпеки та здоров'я працюючих. Для досягнення цієї мети необхідно реалізувати комплекс заходів, охоплюючи різні аспекти управління ризиками та профілактики нещасних випадків.

Важливим етапом є розробка та впровадження нормативно-правової бази, яка визначатиме стандарти та вимоги до безпеки на робочих місцях. Однак успіх такої системи також залежить від створення сприятливого середовища для роботодавців, оскільки їх активну участь у впровадженні та дотриманні цих стандартів.

Покращення системи профілактики нещасних випадків та ускладнення організації систематичних навчання та тренінгів для працівників. Це сприятиме підвищенню рівня обізнаності та умінь персоналу у сфері виробничої безпеки.

Додатково, важливо впровадити структурні підрозділи у місцевих та центральних органах влади з координації та контролю за дотриманням вимог безпеки на підприємствах. Інтеграція міжнародних стандартів та експертів, а також збагатити досвід та сприяти прискоренню реформ у сфері охорони праці.

Загалом, цей комплексний підхід до управління ризиками та охороною праці буде сприяти лише покращенню умов праці, а й забезпечити стійкий розвиток українських підприємств, зменшуючи ризики та забезпечуючи безпеку для всіх учасників виробничого процесу.

ВИСНОВКИ

1. Дослідивши існуючу систему управління охороною праці в Україні, визначено основні завдання управління охороною праці та її основні функції. А також вивчено досвід державного управління охороною праці деяких зарубіжних країн.

Так, забезпечення ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та її впровадження на кожному окремому підприємстві надасть змогу створити безпечні умови праці за рахунок профілактики професійних захворювань і травмувань, продовження терміну активної працездатності тощо.

Крім цього, провівши аналіз законодавчої бази стосовно здійснення державного нагляду за станом охорони праці можна дійти висновку, що вона не в повній мірі сприяє нормальному процесу виконання обов'язків, пов'язаних із здійсненням державного нагляду при цьому Держпраці має всі необхідні функціональні зв’язки для забезпечення вирішення питань та впливу на роботодавців щодо охорони праці.

Проаналізувавши вітчизняний досвід і досвід провідних країн Європейського Союзу можна зробити висновок, що основною тенденцією вдосконалення державного управління промисловою безпекою у порівнянні з підходами, що використовуються в Україні, є перехід від чисто контрольної (наглядової) діяльності за дотриманням конкретних вимог безпеки до регулюючих методів державного нагляду, заснованих на оновленій нормативно-правовій базі, управлінні ризиками підприємств .

2. В цілому ефективне управління охороною праці в Україні потребує системного підходу, який включає в себе аналіз та вирішення причин травматизму, розвиток проактивних стратегій безпеки та постійний моніторинг ефективності заходів із забезпечення безпеки працівників.

Аналіз системи державного управління охороною праці в Україні показує різноманітні аспекти ефективності та рівня безпеки на робочих

місцях.

Державне регулювання Державної служби України з питань праці вказує на її роль у впровадженні охорони праці на національному рівні. Позитивною характеристикою є врахування вимог міжнародних конвенцій та вдосконалення законодавства для відповідності стандартам Міжнародної організації праці (МОП). У позитивних аспектах можна відзначити покращення законодавчого середовища, впровадження міжнародних стандартів, а також активність регіонального управління. таким чином, статистика зазначає позитивний тренд у зниженні травматизму, що працює про ефективність певних заходів.

Регіональний аспект виявляється в аналізі діяльності Міжрегіонального управління. Його ефективність взаємодіє з місцевими органами та рівнем координації заходів у регіональному контексті.

Конкретний аналіз стану охорони праці на підприємствах Дніпропетровської області дозволяє уточнити реальні виклики. Статистика травматизму та смертельних випадків є ключовою, враховуючи, що стан безпеки на робочих місцях є конкретним виявленням ефективності заходів.

Загальний аналіз показує позитивну динаміку щодо зменшення кількості нещасних випадків виробничого травматизму за 2022 рік, але водночас ви демонструє зростання кількості смертельних випадків. Детальний розгляд розподілу травматизму за галузями дозволяє застосувати область, де необхідно вжити додаткові заходи. Це може включати спеціальні програми та навчання для конкретних секторів.

Ініціативи, спрямовані на зменшення травматизму, можуть бути пов’язані із впровадженням нових технологій та вдосконаленням системи управління безпекою. Індивідуальний аналіз цих факторів може бути ключові складові успіху. Зменшення травматизму може бути результатом впровадження проактивних програм та ефективних систем управління ризиками. Важливо вивчити досвід та здобутки в цьому напрямку.

В цілому ефективне управління охороною праці в Україні потребує

системного підходу, який включає в себе аналіз та вирішення причин травматизму, розвиток проактивних стратегій безпеки та постійний моніторинг ефективності заходів із забезпечення безпеки працівників.

Роботодавець повинен усвідомити, що чим вищим є рівень безпеки на виробництві – тим нижчим буде ризик понести збитки внаслідок настання нещасного випадку із працівником підприємства. Збереження життя і здоров'я найманого працівника має стати для роботодавця пріоритетним, як з точки зору соціальної та моральної відповідальності, так і з точки зору збереження людського капіталу.

3. Створення умов для впровадження системи управління ризиками щодо виробничої безпеки на підприємствах України стає як стратегічний напрямок розвитку, спрямований на підвищення безпеки та здоров'я працюючих. Для досягнення цієї мети необхідно реалізувати комплекс заходів, охоплюючи різні аспекти управління ризиками та профілактики нещасних випадків.

Важливим етапом є розробка та впровадження нормативно-правової бази, яка визначатиме стандарти та вимоги до безпеки на робочих місцях. Однак успіх такої системи також залежить від створення сприятливого середовища для роботодавців, оскільки їх активну участь у впровадженні та дотриманні цих стандартів.

Покращення системи профілактики нещасних випадків та ускладнення організації систематичних навчання та тренінгів для працівників. Це сприятиме підвищенню рівня обізнаності та умінь персоналу у сфері виробничої безпеки.

Додатково, важливо впровадити структурні підрозділи у місцевих та центральних органах влади з координації та контролю за дотриманням вимог безпеки на підприємствах. Інтеграція міжнародних стандартів та експертів, а також збагатити досвід та сприяти прискоренню реформ у сфері охорони праці.

Загалом, цей комплексний підхід до управління ризиками та охороною праці буде сприяти лише покращенню умов праці, а й забезпечити стійкий розвиток українських підприємств, зменшуючи ризики та забезпечуючи безпеку для всіх учасників виробничого процесу.

В роботі розглянуто удосконалення адержавного управління охороною праці в України, виявлені проблеми та накреслені шляхи їх усунення. Провівши аналіз та оцінку існуючої системи ауправління охороною праці, роботу державних органів виконавчої влади з охорони праці, роботу Міжрегіонального управління Дніпропетровській області було визначено, що вона включає всі можливі шляхи вирішення проблем нагляду охорони праці та надходження коштів для проведення апрофілактичних заходів з запобігання нещасних випадків на виробництві.

Результатом діяльності всіх державних інститутів, у тому числі Державної служби України з питань апраці, повинна бути позитивна динаміка всіх процесів, пов'язаних із забезпеченняма охорони життя, здоров'я та працездатності працівників.

Найважливіші складові економічного механізму проведення профілактичної роботи додержання принципу економічної заінтересованості суб'єктів страхування від нещасногоа випадку в поліпшенні умов і безпеки праці.

Очікуване входження України до європейського співтовариства сьогодні можливе наближення основних сторін нашого життя до європейських норм. Особливого значення цей процес набуває і в сфері охорони праці – одному з найважливіших секторів соціальної політики Євросоюзу, основною метою якої є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

Для цього слід ввести такий механізм управління охороною праці, коли роботодавцям буде економічно не вигідно мати шкідливі і небезпечні умови виробництва (встановлення диференційованих страхових тарифів залежно від стану охорони праці на підприємствах). Організувати надійну систему

медичної, професійної та соціальної реабілітації потерпілих на виробництві. Значно підвищити рівень усієї профілактичної роботи щодо запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, посилити контроль за додержанням норм охорони праці на всіх без винятку підприємствах.

Необхідно пам’ятати, що удосконаленню завжди є місце, й запропонована у роботі організація державного нагляду в сфері охорони праці із застосуванням системи управління ризиками є цивілізаційним кроком.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антропов, В. (2016). Соціальна захист в країнах Європейського союзу. Історія, організація, фінансування, проблеми. М.: Издательство, 271 с.

2. Бек У. (2015). Багатоаспектність поняття охорони праці. *Вісник Львівського університету. Серія юридична, 57*, 232.

3. Біла, Г.М. (2018). Безпека праці, як складова соціальної безпеки громадян України. У В.Г. Вікторов (Ред.), Проблеми Міжрегіонального управління соціальним і гуманітарним розвитком: матеріали IV регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (с. 149-152). Д.: ДРІ НАДУ.

4. Богданов, С. (2018). Профілактика нещасних випадків – склад безпеки праці. *Уряд. кур'єр*, № 79, 26 квітня, 4.

5. Внукова, Н.М., & Кузьмичук, Н.В. (2066). Соціальне страхування: [навчальний посібник]. К.: Кондор, 352 с.

6. Гогіташвілі Г. (2019). Особливості впровадження міжнародних стандартів безпеки. *Охорона праці, 3*, 19-20.

7. Губар, О.Є. (2013). Організаційні та правові засади соціального страхування в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні, 7-8*, 155-162.

8. Губар, О.Є. (2017). Соціальне страхування у забезпеченні суспільного добробуту. *Фінанси України, 8*, 130–136.

9. Дегтяр, А.О., & Богданенко, О.Г. (2019). Домінанти державного регулювання розвитку ринку праці. *Теорія та практика державного міжрегіонального управління: зб. наук. пр., № 4*, 112.

10. Постанова КМУ від 17 квітня 2019 р. № 337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337- 2019-%D0%BF.

11. Дмитренко, Ю.П. (2009). Трудове право України: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 624 с.

12. Європейський кодекс соціального забезпечення [Електронний ресурс]: Документ Ради Європи від 16 квітня 1964 року. – Режим доступу до ресурсу: http://www.mlsp.gov.ua.

13. Жадан, О.В. (2016). Розвиток соціально-трудових відносин в галузі стимулювання роботодавців до створення гідних умов праці. У О.Ю. Амосова (Ред.),

14. *Державне регулювання соціального підприємництва та соціально відповідального бізнесу: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 25 листопада 2016 р.* (с. 50-53). Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр».

15. Загальнодержавна програма покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2020 роки» [Електронний ресурс]: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII – Режим доступу до ресурсу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/178-18.

16. Карамишев, Д., & Карамишева, Л. (2015). Соціальне страхування як механізм реалізації соціальної політики держави. *Публічне міжрегіональне управління: теорія та практика, № 1 (5)*, 128-132.

17. Івчук, Ю.Ю. (2017). Правове визначення поняття «охорона праці». *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди «ПРАВО», 18*, 53.

18. Ізуїта, П.О. (2008). Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. кандидата юридичних наук: 12.00.05 «Трудове право; правосоціального забезпечення». Х.: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 18 с.

19. Конопліна, Ю.С. (2008). Соціальне страхування [навчальний посібник]. Суми: ВТД «Університетська книга», 224 с.

20. Конституція України [Електронний ресурс]: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show.

21. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]: Затверджується Законом № 322-VIII від 12.10.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

22. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984 р., додаток до № 51, ст.1122 – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2. rada.gov.ua/laws/show/80731-10.

23. Корякіна, І.І. (2009). Адаптація законодавства України з питань охорони праці до окремих директив Європейського Союзу. *Держава і право, Вип. 43*, 372–378.

24. Кримінальний кодекс України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25-26, ст.131 – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada. gov.ua/laws/show/2341-14.

25. Маршавін, Ю.М. (2004). Державне соціальне страхування [навчально методичний посібник]. К.: ІПК ДСЗУ, 256 с.

26. Мачуський, В.В. (2007). Історико-правові аспекти виникнення страхування: Руська Правда і Жалувана грамота містам. *Юридична Україна, № 10*, 10-16.

27. Мірошниченко О. (2017). Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. *Юридична України, №1(73)*, 81.

28. Неєвєрова, А. (2015). Поняття і структура інституту охорони праці. *Вісник Львівського університету. Серія юридична, Вип. 58*, 255.

29. Новікова, Т.В. (2016). Соціально-економічна захищеність населення як об’єктивна необхідність становлення соціальної держави. *Актуальні проблеми економіки, № 3 (57)*, 165-168.

30. Офіційний веб-сайт Міжрегіонального управління виконавчої дирекції Пенсійного фонду України в Полтавській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.fse.gov.ua/fse/control/pol

31. Офіційний веб-сайт Державної служби України з питань праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://dsp.gov.ua/

32. Офіційний сайт Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.europa.eu.int.

33. Офіційний веб-сайт Міжрегіонального Міжрегіонального управління у Полтавській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://pl.dsp.gov.ua/

34. Панасюк, В.М. (2012). Податковий облік. [навчальний посібник]. Т. Карт Бланш, 8-10 с.

35. Переглянута Європейська соціальна Хартія. [електронний ресурс] : Режим доступу : http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/163.htm

36. Плиса, В.Й. (2005). Страхування [навчальний посібник]. К.: Каравела, 392 с.

37. Про Державний бюджет України на 2019 рік : Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 5, ст.54). – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19.

38. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців : Закон України від 15 травня 2003 р. № 755-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 31-32, ст.263 – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua /laws/show/755-15.

39. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376 – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15.

40. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 27, ст.218– Режим доступу до ресурсу http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4004-12/page

41. Закон України від 23 вересня 1999 р. № 2180-III "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату

працездатності" *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1999, № 46-47, ст. 403. http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14

42. Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2000, № 22, ст. 171. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14

43. Закон України від 18 січня 2001 р. № 2213-III "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витрат, зумовленими народженням та похованням" *Відомості Верховної Ради України*, 2001, № 14, с. 71.

44. Постанова Правління Пенсійного фонду України від 30 листопада 2010 р. № 33. "Про затвердження Змін до Порядку призначення перерахування та проведення страхових виплат." *Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4.*, Київ: «Логос», 2011, с. 143-147.

45. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 грудня 2010 р. № 1170. "Про затвердження Переліку видів виплат, що розглядаються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування." *Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4.*, Київ: «Логос», 2011, с. 501-503.

46. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2000 р. № 1423. "Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання." *Офіційний Вісник України*, 29.09.2000, № 37.

47. Постанова Правління Пенсійного фонду України від 27 вересня 2010 р. № 21-1. "Про затвердження Порядку зарахування в рахунок майбутніх платежів єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування або повернення помилково сплачених коштів." *Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4.*, Київ: «Логос», 2011, с. 57-63.

48. Постанова Правління Пенсійного фонду України від 27 вересня 2010 р. № 21-5. "Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування." *Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4.*, Київ: «Логос», 2011, с. 84-133.

49. Постанова Правління Пенсійного фонду України від 3 жовтня 2008 р. № 59. "Про затвердження нової редакції Порядку складання та виконання бюджету Пенсійного фонду України від нещасних випадків на виробництві та професійних захворюваннях України, затвердженої постановою правління Фонду від 14.09.2004 р. № 81 (із змінами та доповненнями) та Роз'яснення щодо застосування кодів економічної класифікації видатків бюджету Фонду на статутні напрями." *Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4.*, Київ: «Логос», 2011, с. 20-57.

50. Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" *Відомості Верховної Ради України*, 2011, № 2-3, с. 11.

51. Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII "Про колективні договори і угоди" *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, № 36, ст.

361.

52. Закон України від 18 січня 2001 р. № 2245-III "Про об'єкти підвищеної небезпеки" *Відомості Верховної Ради України*, 2001, № 15, с. 73.

53. Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV "Про місцеві державні адміністрації." *Відомості Верховної Ради України*, 1999, № 20-21, ст. 190.

54. Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР "Про місцеве самоврядування." *Відомості Верховної Ради України*, 1997, № 24, ст. 170.

55. Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР "Про оплату праці" *Відомості Верховної Ради України*, 1995, № 17, с. 121.

56. Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII "Про охорону праці" *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1992, № 49, ст. 668. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12

57. Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 р. № 442 "Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади" http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF

58. Закон України від 5 квітня 2007 року № 877-V "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності." *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2007, № 29, ст. 389. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-16

59. Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII "Основи законодавства України про охорону здоров'я." *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, № 4, ст. 19. http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/2801-12

60. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 100 http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/100-2015-%D0%BF

61. Постанова Верховної Ради України від 23 грудня 1993 р. "Про проект Концепції соціального забезпечення населення України." *Відомості Верховної Ради України*, 1994, № 6.

62. Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1999, № 45, ст. 397.

63. Постанова Пенсійного фонду України від 30 листопада 2010 р. № 31. "Про порядок стягнення обліку та заборгованості зі сплати страхових внесків до Пенсійного фонду України від нещасних випадків на виробництві та професійних захворюваннях України." У *Довіднику з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4.*, Київ: «Логос», 2011, с. 135-138.

64. Закон України від 22 лютого 2001 р. № 2272-III "Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійному захворюванні, які спричинили втрату працездатності" *Відомості Верховної Ради України*, 2001, № 17, с. 80.

65. Закон України від 30 квітня 1996 р. № 85/96-ВР "Про страхування" *Відомості Верховної Ради України*, 1996, № 18, с. 78.

66. Сєріков Я.О. (2007). *Основи охорони праці: Навч. посібник для студентів вищих закладів освіти.* Харків: ХНАМГ.

67. *Страхування. [Підручник]*, Керівник авт. колективу і наук. ред., С.С.Осадець, Вид. 2-е перероб. і доп., К.: КНЕУ, 2006, с. 26.

68. Сурмін Ю. (2008). Термінологічна система державного міжрегіонального управління: сутність і перспективи становлення. *Вісник НАДУ*, № 4, с. 5–14.

69. Ткаченко В.Д. (2002). "Система законодавства і її складається з системоюправа." У Загальна теорія держави і права, за ред. М.В. Цвіка,В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина, Х. : Право, с. 432.

70. "Уроки для України." (2017). *Україна: аспекти праці*, № 6, с. 30-36.

71. "Уроки англійською: Все про охорону праці у Великобританії." [Електронний ресурс]: Міжрегіональне управління охороною праці – Режим доступу до ресурсу: http://opb.org.ua/3204/2010-2011.pdf .

72. Цимбалюк С.О. (2015). "Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль." *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, № 1, с. 39-46.

73. Чорнобровка В.О. (2016). "Поняття та значення охорони праці в Україні." *Європейські перспективи*, № 3, ч. 3, с. 145.

74. Юрій С.І., Бескид Й.М. (2000). *Бюджетна система України*. К.: НІОС, с. 398.

75. Юрій С.І., Шаваріна М.П., Шаманська Н.В. (2007). *Соціальне страхування [Підручник]*. К.: Кондор, с. 507, с. 140.

76. Неєвєрова А. (2018). Поняття і структура інституту охорони праці. *Вісник Львівського університету*, Серія юридична, Вип. 58, с. 258-259.

77. Обушенко О.М. (2019). Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України. *Публічне право*, № 2(10), с. 229–230.