



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

► ПРОЕКТ ЄС-МОП

«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

БЕЗПЕКА І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ

Матеріал до серії онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів
з питань праці

Липень, 2020

Матеріал був розроблений у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» www.ilo.org/shd4Ukraine.

Зміст цієї публікації жодним чином не відображає офіційних поглядів Європейського Союзу. Відповідальність за інформацію та погляди, висловлені в публікації, несуть виключно автори.

► ПРОЄКТ ЄС-МОП

**«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

БЕЗПЕКА І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ

**Матеріал до серії онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів
з питань праці**

Липень, 2020

► Зміст

► Резюме	7
► Безпека і здоров'я на роботі (БЗР)	10
Парадокс смерті на роботі	10
Наслідки нещасних випадків на роботі та професійних захворювань	12
Виклики у сфері БЗР в Україні	14
► Основні міжнародні та європейські стандарти з БЗР	21
Правова архітектура БЗР	21
Конвенція про безпеку та здоров'я на роботі, 1981 р. (№ 155)	29
Протокол 2002 р. до Конвенції № 155	35
Конвенція про служби безпеки і здоров'я на роботі, 1985 (№ 161)	37
Конвенція про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі, 2006 (№ 187)	40
Директива Ради Європи 89/391/ЕЕС	43
► Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів	52
Основні поняття	52
Працівник	52
Роботодавець	52
Представники працівників на підприємстві	53

Представник працівників із особливими обов'язками щодо БЗР	53
Запобігання	53
Робоча зона	53
Матеріальні компоненти роботи	53
Здоров'я	53
Служби з БЗР	54
Нещасний випадок на роботі	54
Професійне захворювання	54
Небезпечна подія	54
Нещасний випадок під час переміщення	54
Національна політика з БЗР	55
Національна система БЗР	55
Національна програма з БЗР	55
Превентивна культура БЗР на національному рівні	55
Національна політика з БЗР	55
Національна система БЗР	57
Дії на національному рівні	60
БЗР на рівні підприємства	63

Мета і сфера застосування	63
Загальні принципи	64
Зобов'язання роботодавців	65
Управління ризиками	65
Служби БЗР	66
Перша медична допомога, пожежогасіння, евакуація працівників та серйозні і неминучі загрози	68
Нещасні випадки на роботі і професійні захворювання	69
Інформування працівників	70
Консультації із працівниками та їх участь у вирішенні питань БЗР	71
Навчання працівників	72
Нагляд за станом здоров'я працівників	73
Зобов'язання працівників	73
Права працівників	74
► Довідкові матеріали	76

► РЕЗЮМЕ

На роботі гине більше людей, ніж на війні (МОН, 2005:5).

З-посеред загальної кількості робочої сили, що складає близько 2,84 млрд осіб, близько 2,4 млн вмирає щорічно через нещасні випадки на роботі (350–360 тис. загиблих на 270 млн нещасних випадків на роботі) та професійні захворювання (близько 2 млн смертей).

В Україні коефіцієнт тяжкості смертельних нещасних випадків на роботі особливо високий та майже втричі перевищує середні показники в країнах ЄС.

Нещасні випадки на роботі та професійні захворювання мають згубні наслідки для постраждалих та членів їх сімей як у людському, так і фінансовому плані, а також високі прямі та непрямі втрати і витрати роботодавців та держави, розмір яких може сягати 4% валового національного продукту (ВНП).

З іншого боку, нормативно-правова база України з безпеки та здоров'я на роботі, щодо інспекції праці ставить на порядок денний низку проблем, які потребують вирішення для її наближення до відповідних міжнародних та європейських норм з питань праці, як передбачено Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, та забезпечення гідних умов праці в Україні для всіх.

У рамках літнього марафону онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці, організованого Проектом ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»¹, цей навчальний матеріал був розроблений для одного із тренінгів, а саме «Безпека та здоров'я на роботі (БЗР)»

¹ Додаткова інформація: www.ilo.org/shd4Ukraine та www.facebook.com/shd4Ukraine.

Метою цього документу є запропонувати увазі національних партнерів, зокрема зокрема посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів, всю необхідну інформацію, технічні рекомендації та настанови для оптимального наближення чинних в Україні норм та положень з БЗР до європейських та міжнародних стандартів з безпеки та здоров'я на роботі², що сприятиме покращенню умов праці в Україні.

Він починається з обговорення парадоксу смерті на робочому місці та наслідків нещасних випадків на роботі й професійних захворювань.

Далі мова йде про основні проблеми безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі в Україні, включаючи приведення національного законодавства про охорону праці у відповідність до міжнародних та європейських стандартів та необхідність створення ефективної системи інспекції праці для дотримання цих норм.

Далі в документі представлена міжнародна та європейська архітектура БЗР та розглядаються основні міжнародні й трудові норми ЄС, що регулюють безпеку і здоров'я на роботі.

На завершення, документ пропонує синтез та систематизацію основних аспектів, які мають бути враховані посадовцями, що приймають політичні рішення, та спеціалістами-розробниками правових актів при наближенні національного законодавства про БЗР до згаданих вище стандартів. Окрім концептуальних аспектів, він також торкається принципів формулювання та реалізації національної політики БЗР, розроблення національної системи БЗР, необ-

² Зокрема з: Конвенцією про безпеку й здоров'я на роботі (БЗР), 1981 (№ 155); Протоколом 2002 р. до Конвенції № 155; Конвенція про служби безпеки й здоров'я на роботі, 1985 (№ 161); Конвенцією про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі, 2006 (№ 187); and Директивою Ради Європи 89/391/ЕЕС, від 12 червня 1989 р., щодо заходів для покращення безпеки та охорони здоров'я працівників.

хідних заходів на національному рівні та основних характеристик системи управління БЗР, які повинні бути створені та підтримуватися на рівні підприємств.

Проте, цей матеріал не слід розглядати як звід практичних правил або офіційний керівний документ МОП, а викладені тут відомості не слід розуміти як заміну позиції наглядових органів МОП.

Київ, 26 липня 2020 р.

Антоніу Сантуш

Менеджер Проекту ЄС-МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Бюро МОП в Центральній та Східній Європі

► БЕЗПЕКА І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ (БЗР)

Парадокс смерті на роботі

Робота відіграє центральну роль у забезпеченні добробуту та якості життя людей та їхніх сімей, надаючи їм засоби для існування та підвищення самооцінки, особистої реалізації та гідності, а також сприяючи соціальній згуртованості та стабільності, миру та економічному зростанню (Budd, 2011, 2013; Budd & Spencer, 2015; Danna & Griffin, 1999; Pontifical Council for Justice and Peace, 2004).

Крім того, загальновизнано, що професійне та особисте життя людей — це не дві окремі сутності, а взаємопов'язані сфери, що постійно взаємодіють. (Caudron, 1997; Conrad, 1988; Zedeck & Mosier, 1990).

Парадоксально, але незважаючи на загальне визнання важливої ролі праці в житті людей, Міжнародна організація праці (МОП) зазначає, що на роботі гине більше людей, ніж на війні (ILO, 2005:5).

Дійсно, за підрахунками, від загальної кількості робочої сили у світі, що становить 2,84 млрд людей, щорічно близько 2,4 млн людей помирає через нещасні випадки на роботі (350–360 тис. смертей на 270 млн нещасних випадків на роботі) та професійні захворювання (близько 2 млн смертей) (Hämäläinen et al., 2009; J. Takala et al., 2014; Jukka Takala, 2005).

У зв'язку з цим Аллі (2008) стверджує, що в країнах Центральної та Західної Африки щорічно через нещасні випадки на роботі гинуть 54 тис. працівників, і що в результаті приблизно 42 млн нещасних випадків на рік працівники були відсутніми на роботі щонайменше три дні. В Латинській Америці та Карибському басейні щороку трапляється близько 30 тис. смертей через нещасні випадки на роботі, а в результаті приблизно 22,6 млн нещасних випадків на рік працівники були відсутніми на роботі щонайменше три дні.

У Європейському Союзі (ЄС), згідно з останніми даними Статистичного управління Європейського Співтовариства щодо нещасних випадків на роботі ESAW (2020), у 2017 році трапилось близько 3,34 млн нещасних випадків, в результаті яких працівники були відсутні на роботі чотири дні та довше (у 1 556 860 випадках), та 3 552 смертельних нещасних випадки (1,65 %).

В Україні коефіцієнт тяжкості смертельних нещасних випадків на роботі значно вищий порівняно з середніми показниками в ЄС. Приватизація великих та створення малих і середніх підприємств, застаріла та невідповідна законодавча база з БЗР, а також високий рівень неформальної зайнятості та незадекларованої праці створили значні перешкоди для запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням, їх належної реєстрації.

Згідно зі звітом Держпраці 2019 року³, за 2018 рік 409 працівників загинули внаслідок нещасних випадків на роботі. В Україні коефіцієнт тяжкості смертельних нещасних випадків на роботі⁴ становив 3,8 в 2017 та 4,5 в 2016 р. Остання цифра на 166% (приблизно в 2,7 рази) перевищує середній коефіцієнт тяжкості смертельних нещасних випадків на роботі в 28 країнах ЄС в 2016 р. (1,69), а перша — на 130% (приблизно в 2,3 рази) вище середнього коефіцієнту тяжкості смертельних нещасних випадків на роботі в 28 країнах ЄС у 2017 р. (1,65)⁵. У 2017 році такі сектори економіки мали найвищий показник смертей внаслідок нещасних випадків на роботі: будівництво (21,0) гірничо-промисловість та розробка кар'єрів (13,6); сільське господарство, лісове господарство та рибальство (10,5); транспортування та

³ Vide «Підсумки роботи Держпраці у 2018 році та завдання подальшого вдосконалення наглядової діяльності щодо дотримання законодавства про працю, безпеку праці, охорону здоров'я та державний гірничий нагляд»

⁴ Див. ILOSTAT «Статистика нещасних випадків на роботі зі смертельними наслідками в результаті економічної діяльності в Україні»: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_ECO_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afzLoop=353695338693113&_afzWindowMode=0&_afzWindowId=19huznhaao_1081#!%40%40%3Finicator%3DINJ_FA.

⁵ Vide Eurostat «Смертельні нещасні випадки на роботі NACE Rev. 2 в результаті економічної діяльності в 28 країнах ЄС», див.: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

зберігання (8,71); водопостачання, каналізація, поводження з відходами та відновлення (8,6); промислове виробництво (4,4)⁶.

Наслідки нещасних випадків на роботі та професійних захворювань

Нещасні випадки на роботі та професійні захворювання мають згубні наслідки для жертв нещасних випадків та для їх сімей особливо у людському плані (смерть, травми, інвалідність, зниження якості життя, біль, смуток, страждання, занижена самооцінка) та у фінансовому плані (напр., упущена вигода та втрата працездатності), а також високі прямі та опосередковані втрати роботодавців та держави, розмір яких може сягати 4% від валового національного продукту (ВНП) (Bird & Germain, 1966, 1986; EU-OSHA, 1998; Fabela & Sousa, 2012; Hämmäläinen et al., 2009; HSE, 2015; Leigh, 2011; Richthofen, 2002; Roxo, 2004; J. Takala et al., 2014; Jukka Takala, 2005).

Прямі витрати включають, серед іншого, витрати на здоров'я, невідкладну допомогу, соціальне забезпечення, страхові премії та компенсації; витрати включно з реабілітацією та реінтеграцією постраждалих; витрати на ремонт основних засобів та сировини; витрати, пов'язані з імовірними цивільними та кримінальними позовами тощо. Непрямі втрати включають, серед іншого, втрату надходжень від податків та соціальних внесків; репутаційні та іміджеві втрати організацій та країн; витрати на працевлаштування та навчання нових працівників на заміну постраждалих; зниження мотивації, відсутність на роботі постраждалих працівників та формальна присутність колег постраждалого (презентизм); скорочення виробництва та зменшення продуктивності праці; вплив на якість товарів і послуг та терміни доставки; від'ємний економічний ефект

⁶ Див. ILOSTAT «Кількість смертельних нещасних випадків на 100 000 працівників в результаті економічної діяльності (%)» https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pageHierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_ECO_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&afrLoop=3189463678716696&afrWindowMode=0&afrWindowId=1ca1unft5z_1#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FATL_ECO_RT%26afrWindowId%3D1ca1unft5z_1%26subject%3DOSH%26afrLoop%3D3189463678716696%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26afrWindowMode%3D0%26adf.ctrl-state%3D1ca1unft5z_57.

масштабів виробництва та досвіду; альтернативні витрати; витрати на інспектування та розслідування; адміністративні витрати тощо (Bird & Germain, 1966, 1986; Fabela & Sousa, 2012; Freitas, 2004; Heinrich et al., 1980; HSE, 2015; Nunes, 2010; Richthofen, 2002; Roxo, 2004; Sérgio Miguel, 2010; J. Takala et al., 2014).

Проблемам визначення розмірів прямих та непрямих витрат держави, роботодавців та постраждалих внаслідок нещасних випадків на роботі та професійних захворювань присвячені кілька досліджень.

За підрахунками Міллера, в 1997 р. витрати американських роботодавців становили 155 млрд дол. США, в той час, як Лі (2011) та Такала (2014) стверджують, що витрати уряду США внаслідок нещасних випадків на роботі та профзахворювань становлять 250 млрд дол. США (1,8% від ВВП США).

За оцінками Ріхтхофена (2002), відповідні прямі витрати в ЄС становлять приблизно 26 млрд євро, а в МОП підраховали, що річна витрати внаслідок нещасних випадків на роботі та професійних захворювань сягають 1200 млрд дол. США, що становить біля 4% глобального ВВП (Hämäläinen et al., 2009; J. Takala et al., 2014; Jukka Takala, 2005).

Європейське агентство з безпеки та здоров'я на роботі (EU-OSH), використовуючи дані, отримані від країн ЄС, оцінили витрати, пов'язані з нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями в країнах ЄС, як суму, що становить від 0,4% до 4% ВВП, а саме біля 0,4% ВВП в Ірландії та в Португалії; 0,6% у Франції; 1,4% в Австрії; між 1,3% та 2,5% від ВВП в Люксембургу; 2,3% в Бельгії; 2,6% в Нідерландах; 2,7% в Данії; біля 3% в Іспанії; 3,2% в Італії; 3,8% у Фінляндії; та 4% у Швеції) (EU-OSHA, 1998).

З іншого боку, за оцінкою Служби зі здоров'я та безпеки (HSE), загальні витрати внаслідок нещасних випадків на роботі та профзахворювань у Великобританії між 2013 та 2014 рр. (що включає не лише фінансові, а й людські втрати) становлять 18,1 млрд євро (HSE, 2015).

Виклики у сфері БЗР в Україні

Після підписання Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС, Україна вживає значних зусиль для того, щоб привести чинне законодавство у відповідність до міжнародних та європейських стандартів з безпеки і здоров'я на роботі.

Останнім часом ці зусилля були закріплені у затвердженій Кабінетом Міністрів України (КМУ) в 2018 році Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні⁷, яка створює підґрунтя для реформування та приведення у відповідність національної системи БЗР до стандартів ЄС та МОП⁸ та пропонує план її реалізації.

Крім цього, Директиви ЄС з БЗР, такі як 2009/104/ЄС від 16 вересня 2009, що стосується мінімальних вимог безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками під час роботи (Європейський Парламент та Рада Європи, 2009а) та 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989, що стосується мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я під час використання засобів індивідуального захисту працівниками на робочому місці (Рада Європи, 1989с), були закріплені в чинній нормативно-правовій базі через накази⁹ Міністерства соціальної політики України (Мінсоцполітики).

Однак, високі показники нещасних випадків на роботі та профзахворювань вказують на те, що в Україні ще багато належить зробити, коли йдеться про запобігання професійним ризикам та сприянню безпеці, здоров'ю та добробуту працівників.

Для поліпшення умов праці в Україні та забезпечення якісного, стійкого та успішного процесу наближення національного законодав-

⁷ Затверджено Постановою КМУ № 989-р від 12 грудня 2018 р.: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-reformuvannya-sistemi-upravlinnya-ohoronoyu-praci-v-ukrayini-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shchodo-yiyi-realizaciyi>.

⁸ Vide, внесок Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» у звіті «Настанови і рекомендації до концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці» (МОП, 2017): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_618935.pdf

⁹ Див. Накази Мінсоцполітики №№ 2017 (від 28/12/2017) та 1804 (від 29/11/2018).

ства до міжнародних та європейських норм з питань праці, все ще лишається низка викликів, які необхідно подолати. Серед іншого, мова йде про таке¹⁰:

1. Нисхідний підхід до безпеки та здоров'я на роботі, сфокусований на охороні (а не на запобіганні) та безпеці (замість більш комплексного підходу, що також включає здоров'я на роботі та гігієну). Згідно з цим нисхідним підходом, ризики є неминучими, і увага зосереджена на відновленні та усуненні завданої шкоди замість запобігання та управління ризиками, покращення безпеки та здоров'я на роботі.
2. Занадто деталізована, складна та застаріла нормативно-правова база з БЗР, що складається з зовеликої кількості законів/норм, які часто суперечать одне одному.
3. Контрпродуктивні норми законодавства, наприклад:
 - а. Положення щодо працівників, які працюють у важких, шкідливих та небезпечних умовах, згідно з яким ці працівники мають право на вищу заробітну плату та додаткові привілеї. Це не лише заохочує працівників до роботи в таких умовах, це також знімає відповідальність з роботодавців за і знижує мотивацію до створення безпечних і здорових умов праці;
 - б. Норми, згідно з якими роботодавці повинні витрачати не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік на заходи для створення безпечних і здорових умов праці. Це положення знижує мотивацію роботодавців, які вже мають сучасні умови БЗР (незважаючи на те що вони все одно повинні виділяти кошти за заходи з БЗР), і звільняє від відповідальності тих роботодавців, що мають незадовільні

¹⁰ Детальна інформація наводиться в розділі «Короткий виклад основних прогалин в українській нормативно-правовій базі з БЗР», звіту «Директиви ЄС та реформування законодавства України з БЗР і трудових відносин – Біла книга» проекту ЄС-МОП, реалізованого у 2017-2019 рр.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf.

умови праці, але дотримались вказаної норми. Більш того, зобов'язання роботодавців забезпечувати безпеку та здоров'я працівників повинні бути націлені на результат, а не на засоби. На додаток, Перелік заходів та засобів з охорони праці, а також види послуг з охорони праці, передбачені законом «Про охорону праці», не включає широко визнаних відповідних видів діяльності з БЗР, передбачених, наприклад, у Конвенції про служби безпеки і здоров'я на роботі, 1985 (№ 161) (МОП, 1985).

4. Національна нормативно-правова база з БЗР не передбачає відповідальності роботодавців, що не може перекладатися на третіх осіб, за безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.
5. Національне законодавство про БЗР не передбачає зобов'язань роботодавців вживати та постійно пристосовувати до змінюваних обставин необхідні заходи для безпеки та здоров'я працівників, включаючи оцінку та запобігання професійним ризикам, консультації з працівниками та їх участь у вирішенні питань БЗР, нагляд за станом здоров'я, забезпечення інформації, навчання, необхідної організації та засобів — із дотриманням послідовних та ієрархічних Загальних принципів запобігання (ЗПЗ).
6. Національне законодавство з БЗР не охоплює всі сектори економіки, всіх роботодавців¹¹ та всіх працівників¹².

¹¹ Включаючи неприбуткові організації та самозайнятих осіб з одним чи кількома працівниками.

¹² У тому числі самозайняті працівники; стажери, учні, практиканти та особи в інших ситуаціях, які слід розглядати як професійна підготовка; адміністратор, директор, керівник або особа, яка виконує їхні функції, що не мають трудового договору, але отримують винагороду за цю діяльність; особа в ситуації, коли вона працює на іншу особу без оформлених відносин працівник-роботодавець, знаходиться в економічній залежності від вигодонабувача діяльності; а також працівники, що мають трудові відносини, але не мають офіційного або письмового трудового договору, наприклад, повністю або частково незадекларовані працівники (фіктивні самозайняті особи, надавачі послуг або ті, хто працюють за так званими «цивільно-правовими угодами»). Крім цього, деякі загальні зобов'язання роботодавців з БЗР діють лише по відношенню до певних категорій працівників (наприклад, тих, що працюють у шкідливих та небезпечних умовах праці або в умовах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами).

7. Національна статистика про нещасні випадки на роботі та профзахворювання є ненадійною та неточною, деякі дані не відображають реальну ситуацію. Необхідно розробити і запровадити ефективну національну політику та систему, яка забезпечить реєстрацію, повідомлення та розслідування нещасних випадків на роботі, професійних захворювань, нещасних випадків під час переміщення, небезпечних подій та інцидентів; аналізувати та публікувати такі статистичні дані, згідно з Кодексом практики МОП стосовно повідомлення про нещасні випадки на роботі й професійні захворювання та їхню реєстрацію (МОП, 1996), Протоколом МОП № 155 (МОП, 2002), Резолюцією МОП про статистику професійних травм (МОП, 1998), та Методологією ESAW Статистичного управління Європейського Співтовариства (Eurostat, 2001).

Крім того, система інспекції праці в Україні, функціями якої є заохочення, надання технічної інформації, консультацій та забезпечення дотримання норм і положень з БЗР¹³, не відповідає положенням статей 4, 6, 7, 10, 11, 12 (1) (a) та (b), 16 та 17 Конвенції МОП № 81 та статей 7, 8, 9, 14, 15, 16 (1) (a) і (b), 21 та 22 Конвенції МОП № 129, як зазначалося у 2019 році Комітетом експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (CEACR) (МОП, 2019b). Це особливо тривожить, враховуючи, що без належної імплементації та дотримання норм, міжнародне, європейське та національне законодавство лишається лише на папері (Anderson, 2007; ILO, 2007; Jensen, 2004; Richthofen, 2002; Suard, 2016).

На практиці українським інспекторам праці не вистачає деяких основних повноважень, передбачених вищезгаданими Конвенціями МОП № 81 та 129, які їм необхідні для ефективного виконання своїх обов'язків. Зокрема, українські інспектори праці не можуть:

1. Здійснювати інспекційні відвідування за власною ініціативою без попереднього виданого відповідного наказу, посвідчення

¹³ Як зазначено в Статті 3 Конвенції 1947 р. (№ 81) (МОП, 1947), Статті 6 Конвенції 1969 р. (№ 129) (МОП, 1969), Статті 9 Конвенції 1981 р. (№ 155) (ILO, 2002) та Статті 4 Директиви Ради № 89/391/ЕЕС, стосовно вжиття заходів з покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (Європейська Рада, 1989a).

та реєстрації інспекційного відвідування в інформаційній системі;

2. Розширювати обсяги перевірки, передбачені документами, або продовжувати тривалість інспекційного відвідування, навіть коли цього вимагають факти, виявлені на робочому місці;
3. Проводити інспекційні відвідування в будь-який час дня чи ночі на будь-якому робочому місці без попередження;
4. Проводити інспекційні відвідування за відсутності роботодавця чи його представників;
5. Проводити інспекційні відвідування, тривалість, частоту та ретельність яких вони встановлюють на власний розсуд та залежно від потреб;
6. Застосовувати санкції щодо виявлених порушень, якщо роботодавець, отримавши попередження, виправить порушення;
7. Вимагати та забезпечувати виконання вимог незареєстрованими роботодавцями (які вчиняють більше порушень);
8. Призупиняти роботи навіть у разі неминучої загрози для здоров'я, безпеки та життя працівників.

Є й інші проблеми в роботі системи інспекції праці в Україні, що негативно впливають на її здатність просувати за безпечувати дотримання норм і положень з БЗР:

1. Дуже широкий мандат Державної служби України з питань праці, що знижує здатність виконання безпосередніх функцій інспекції праці та шкодить авторитетові та неупередженості інспекторів праці;
2. Повторювані мораторії на інспекційні відвідування;
3. Недостатня підготовка та підвищення кваліфікації інспекторів праці;

4. Неналежні умови для роботи та недостатні засоби інспекторів праці для виконання своїх обов'язків;
5. Нинішній процес децентралізації (делегування функцій інспекції праці органам місцевого самоврядування), зокрема таке:
 - a. органи місцевого самоврядування не перебувають під контролем та наглядом центральної влади;
 - b. інспектори праці органів місцевого самоврядування не мають статусу державних службовців;
 - c. кваліфікація, відбір, прийом на роботу, навчання та умови праці інспекторів праці органів самоврядування.

Крім того, поточний процес наближення національного законодавства до норм ЄС орієнтований на впровадження окремих директив, а не на транспонування загальної архітектури ЄС з БЗР, починаючи з приведення у відповідність до Рамкової директиви 89/391/ЕЕС¹⁴, і тільки після цього — до окремих директив.

Нарешті, рівень чинних нормативно-правових актів, які використовуються для транспонування директив ЄС про БЗР (накази Мінсоцполітики замість законів, які приймає Верховна Рада, чи постанов КМУ), є неадекватними, оскільки вони не мають достатньої правової сили для забезпечення їх ефективності та сталості.

Додаткові виклики визначені в документах МОП щодо БЗР в Україні, зокрема:

- Настанови і рекомендації до концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці¹⁵ (МОП, 2017);

¹⁴ Це стосується всіх секторів діяльності (державних та приватних) та всіх напрямків, на які поширюються окремі Директиви, без шкоди для більш обмежувачих та конкретних положень цих Директив та без шкоди для існуючих чи майбутніх положень на рівні країни чи Співтовариства, які ефективніше сприяють захисту безпеки та здоров'я працівників на роботі.

¹⁵ Доступно: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_618935.pdf.

- ▶ Національний профіль з безпеки та гігієни праці України¹⁶ (МОП, 2018b);
- ▶ Директиви ЄС та реформування законодавства України з БЗР і трудових відносин — Біла Книга¹⁷ (МОП, 2019a);
- ▶ Стислі нотатки з основних аспектів узгодженості між українським національним законодавством і вибраними директивами ЄС¹⁸ (МОП, 2018a).

¹⁶ Доступно: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627038.pdf.

¹⁷ Доступно: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689355.pdf.

¹⁸ Доступно: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_633189.pdf.

► ОСНОВНІ МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ З БЗР

Правова архітектура БЗР

Зазначені вище наслідки нещасних випадків на роботі та професійних захворювань спонукали розробників політик вжити заходів для покращення безпеки та здоров'я на роботі та запобігання нещасним випадкам на роботі і професійним захворюванням.

В результаті, на міжнародному, регіональному та місцевому рівнях міжнародна спільнота об'єднала зусилля для пропагування важливості безпеки та здоров'я на роботі, і таким чином запобігання нещасним випадкам на роботі і професійним захворюванням.

Ці заходи тривалий час вживаються такими міжнародними організаціями як ООН, МОП, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та ЄС, а також у рамках двосторонніх, багатосторонніх та тристоронніх переговорів і консультацій між різними зацікавленими сторонами (зокрема, уряди, представники роботодавців та працівників, а також представники громадянського суспільства).

В результаті цих міжнародних зусиль були розроблені міжнародні керівні принципи, норми і стандарти, головним чином у формі міжнародних договорів, пактів, декларацій, статутів, конвенцій і протоколів та директив, реалізація яких, як вважається, сприяє поліпшенню здоров'я та безпеки праці і, як наслідок, зниженню числа нещасних випадків на роботі і профзахворювань (Alli, 2008; Європейська рада, 1989а; Європейський Парламент, 2015; МОП, 1981, 2006, 2007).

Вони відображають розуміння того, що погані, з точки зору безпеки та здоров'я, умови праці знижують продуктивність праці та конку-

рентоспроможність, оскільки нещасні випадки на роботі та професійні захворювання прямо й опосередковано мають згубні наслідки для життя працівників, їхніх сімей та роботодавців; безпечна та здорова робота, навпаки, має значний позитивний вплив на продуктивність та конкурентоспроможність самих компаній та країн (Європейський Парламент, 2015; МОП, 2007).

Вони підкреслюють, що відсутність належного рівня безпеки та охорони здоров'я працівників може призвести до відсутності працівників на роботі через нещасні випадки та професійні захворювання, до тривалої непрацездатності, що в рамках систем соціального забезпечення та державних фінансів веде до соціальних та економічних втрат і відчутно впливає на країни ЄС (Європейський Парламент, 2015).

В цьому контексті варто згадати Преамбулу до Статуту МОП 1919 р., згідно з якою мандат організації включає захист працівників від профзахворювань та травмування на роботі (МОП, 1919 р.), а також Статті 100 та 118 Римського договору (створення Європейського Економічного Співтовариства), які передбачають вжиття заходів Співтовариством для покращення безпеки та здоров'я на роботі, та прийняття політики щодо зайнятості, умов праці та захисту від нещасних випадків на роботі і профзахворювань, що відводить Комісії роль в царині забезпечення співпраці між країнами ЄС у цих сферах (ЄЕС, 1957).

Серед міжнародних пактів слід згадати Статтю 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, яка передбачає право всіх людей користуватися лише справедливими та сприятливими умовами праці, що передбачають посилення безпеки та охорону здоров'я на роботі (ООН, 1966).

Серед зазначених міжнародних декларацій на особливу увагу заслуговують:

- Загальна декларація прав людини, статті 23 і 24 якої передбачають права всіх людей *на працю, справедливі та сприятливі умови*

праці, справедливу та вигідну винагороду, доповнену, якщо необхідно, іншими засобами соціального захисту, а також на відпочинок та дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого часу та періодичні оплачувані відпустки (ООН, 1948); та

- Філадельфійська декларація МОП¹⁹, згідно з якою Міжнародна організація праці зобов'язується підтримувати впровадження програм, націлених на *адекватний захист життя та здоров'я працівників всіх галузей (МОП, 1944: параграф III-g)*

Крім того, серед міжнародних документів особливо актуальною є Хартія основних прав Європейського Союзу, де Стаття 31 передбачає *право всіх працівників на справедливі та рівні умови праці, що покращують здоров'я працівників, їх безпеку та гідність, та обмежують максимальний робочий час, гарантуючи працівникам щоденний та тижневий відпочинок (ЄС, 2000).*

У цьому плані також важливо згадати Хартію Співтовариства про соціальні права працівників, яка в п. 19 встановлює *право користуватися задовільними умовами охорони здоров'я та безпеки праці та необхідність вживати заходи для їх забезпечення, що повинні включати навчання, інформування, консультування та збалансовану участь працівників у заходах щодо ризиків, які виникають, для їх усунення або зменшення (ЄС, 1989).*

У міжнародних конвенціях та протоколах, зокрема в Конвенції Ліги Націй про рабство, що була прийнята в Женеві 25 вересня 1926 р. (ЛН, 1926), це питання набуває особливого значення в рамках міжнародної та європейської правової архітектури БЗР, міжнародних стандартів праці, встановлених Конвенцією про безпеку і здоров'я на роботі, 1981 р. (№ 155) та Протоколу 2002 р. до Конвенції № 155, Конвенції про служби безпеки і здоров'я на роботі 1985 р. (№ 161) та Конвенції про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі, 2006 р. (№ 187) (МОП, 1981, 1985, 2002, 2006).

¹⁹ Декларація про завдання та цілі МОП прийнята на 26й сесії Генеральної конференції 10 травня 1944 р.

Конвенція МОП № 155 встановлює основні принципи політик та стратегій на національному рівні та рівнях підприємств, що стосуються впровадження норм БЗР, що розуміються як необхідні для запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням (ILO, 1981). Запропонована Конвенцією стратегія передбачає формування, реалізацію та періодичний перегляд національної політики БЗР; повну участь на всіх рівнях роботодавців, працівників та їхніх організацій, інших зацікавлених сторін; визначення національних інституційних ролей та обов'язків; національну систему обліку та повідомлень про нещасні випадки на роботі та профзахворювання; впровадження систем БЗР на рівні підприємств, зобов'язання роботодавців та права працівників і їхніх представників; вимоги щодо інформації, освіти та навчання.

Вона визначає заходи, які слід вживати на національному рівні (наприклад, впровадження системи нагляду та забезпечення застосування законодавства з БЗР; визначення робочих процесів, які повинні бути заборонені або врегульовані; встановлення, де це необхідно, правил щодо проектування, будівництва, організації, експлуатації та трансформації компаній і викристовуваних матеріалів; та виконання правових вимог щодо повідомлення, повного розслідування та щорічних публікацій статистики про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання).

Конвенція також визнає необхідність забезпечити виконання законодавства про БЗР за допомогою належної та достатньої системи інспекції (яка повинна передбачати застосування санкцій у разі недотримання вимог) та надання роботодавцям та працівникам порад, допомагаючи їм виконувати свої зобов'язання.

Конвенцію № 155 доповнює Протокол МОП № 155 від 2002 р., що містить додаткові положення про встановлення та періодичний перегляд вимог та процедур обліку та повідомлень про нещасні випадки на роботі та профзахворювання, а також щодо оприлюднення статистичних даних щорічно.

З іншого боку, Конвенція № 161 визнає першорядне значення сприяння та підтримання найвищого ступеня фізичного, психічного та соціального добробуту працівників усіх професій у всьому світі.

Вона передбачає створення служб БЗР на національному рівні та рівні підприємств, призначених для забезпечення реалізації політики щодо БЗР та відповідних заходів профілактики та контролю, включаючи нагляд за здоров'ям працівників та реагування на надзвичайні ситуації. Служби БЗР мають, головним чином, функції запобігання, відповідаючи за створення та підтримання безпечного й здорового робочого середовища, що сприятиме оптимальному фізичному та психічному здоров'ю та адаптації роботи до працівників. Такі служби повинні бути мультидисциплінарними і незалежними від роботодавців, працівників та їх представників при виконанні своїх функцій.

Це впливає з розуміння загальної потреби в збільшенні охоплення працівників службами БЗР в усьому світі, в умовах їх нерівномірного розподілу в усьому світі. Це пояснюється також тим, що, незважаючи на те, що професійні захворювання щорічно вбивають в шість разів більше людей, ніж нещасні випадки на роботі, вони залишаються значною мірою в тіні порівняно з нещасними випадками.

Конвенція МОП № 187 та супровідна Рекомендація до неї (№ 197) доповнюють попередні основні стандарти та посилюють вимоги щодо національної структури, відповідних зацікавлених сторін, відповідальних за впровадження політики національного рівня та на рівні підприємств щодо безпечного та здорового робочого середовища; а також кроки, які слід вживати для формування та підтримки превентивної культури БЗР на національному рівні. Уряди, консультуючись з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників, повинні вживати активних кроків на шляху досягнення та підтримки безпечного та здорового робочого середовища шляхом розроблення або оновлення національної політики; розвиток або модернізація національної системи; та реалізація національних

програм з питань БЗР. Цей процес також повинен враховувати інші відповідні інструменти МОП для забезпечення безпечних та здорових умов праці²⁰, як зазначено в Додатку до Рекомендації № 197.

Конвенція № 187 має на меті запровадження послідовної, системної та безперервної системи покращень з метою пропагування БЗР, для запобігання травматизму на роботі, профзахворюванням та смертям (МОП, 2006).

Запропонована структура, яка повинна бути прийнята державами-членами МОП, складається з поєднання національної політики сприяння більш безпечному та здоровому робочому середовищу та національної системи (законів, правил, відповідальних органів, технічної інформації, порад, навчання, освіти, служб БЗР, досліджень та збору даних про нещасні випадки на роботі та профзахворювання) і національних програм БЗР (які повинні визначати пріоритети, часові рамки, засоби дій та процедури для оцінки ефективності).

Що стосується європейської правової бази БЗР, на особливу увагу заслуговує Директива Ради Європи № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заходів для заохочення поліпшення безпеки та здоров'я працівників на роботі (Рада Європи, 1989а) та індивідуальні й спеціальні директиви, а також Рамкова стратегія ЄС щодо БЗР на 2014–2020 рр. (Європейська Комісія, 2014 р.).

²⁰ В тому числі: Конвенція про інспекцію праці 1947 р. (№ 81); Рекомендація інспекції праці 1947 р. (№ 81); Протокол 1995 р. до Конвенції про інспекцію праці 1947 р.; Рекомендація щодо інспекції праці (на гірничопромислових і транспортних підприємствах) 1947 р. (№ 82); Рекомендація щодо охорони здоров'я працівників 1953 р. (№ 97); Рекомендація щодо побутового обслуговування працівників 1956 р. (№ 102); Конвенція про захист працівників від іонізуючої радіації 1960 р. (№ 115); Рекомендація щодо захисту працівників від іонізуючої радіації 1960 р. (№ 114); Рекомендації щодо житлового будівництва для працівників 1961 р. (№ 115); Конвенція про гігієну (торгівля та офіси) 1964 р. (№ 120); Рекомендація щодо гігієни (торгівлі та офісів) 1964 р. (№ 120); Конвенція про допомогу у випадку промислового травматизму 1964 р. (№ 121); Рекомендація щодо виплат допомоги у випадку промислового травматизму 1964 р. (№ 121); Конвенція про інспекцію праці (сільське господарство) 1969 р. (№ 129); Рекомендація щодо інспекції праці (сільське господарство) 1969 р. (№ 133); Конвенція про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами 1974 р. (№ 139); Рекомендація щодо боротьби з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами, 1974 р. (№ 147); Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричинюваного забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях 1977 р. (№ 148); Рекомендація щодо захисту працівників від професійного ризику, спричинюваного забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях 1977 р. (№ 156); Конвенція про безпеку і здоров'я на портових роботах 1979 р. (№ 152); Рекомендація щодо безпеки і здоров'я на портових роботах, 1979 р. (№ 160); Конвенція про безпеку та здоров'я на роботі 1981 р. (№ 155); Рекомендація щодо безпеки і здоров'я на роботі, 1981 (№ 164); Протокол 2002 р. до Конвенції про безпеку і здоров'я на роботі, 1981 р.; Конвенція про служби з безпеки і здоров'я на роботі, 1985 р. (№ 161); Рекомендація щодо служб з безпеки і здоров'я на роботі, 1985 р. (№ 171) та Конвенція про безпеку праці при використанні азбесту 1986 р. (№ 162).

Директиви ЄС з БЗР, по суті, покликані гармонізувати умови для збереження здоров'я та безпеки праці на рівні ЄС, щоб забезпечити належну сумісність між економічним та соціальним прогресом, шляхом встановлення мінімальних вимог до БЗР, та унеможливити здобуття конкурентних переваг всередині ЄС на шкоду безпеці і здоров'ю працівників (Рада Європи, 1989а).

Директива № 89/391/ЄЕС встановлює європейські правові рамки для просування заходів БЗР, яку часто розуміють як систему управління БЗР для країн-членів ЄС (Рада Європи, 1989а; Karageorgiou et al., 2000; Walters, 2002).

Виходячи з розуміння того, що працівники можуть піддаватися впливу небезпечних факторів на робочому місці, а статистика нещасних випадків на роботі та профзахворювань все ще занадто висока, Рада вирішила, що слід вжити превентивних заходів для захисту безпеки та здоров'я працівників та забезпечити більш високий ступінь захисту через впровадження мінімальних вимог щодо БЗР у ЄС.

Вона встановлює принципи запобігання професійним ризикам, захисту безпеки та здоров'я, усунення факторів ризику та нещасних випадків, практики інформування, навчання, консультацій та забезпечення участі працівників, а також зобов'язання роботодавців і працівників щодо впровадження цих принципів.

Загальні принципи запобігання, викладені в пункті 2 статті 6 Директиви, мають такий ієрархічний порядок: уникнення ризиків; оцінка ризиків, яких неможливо уникнути; подолання ризиків у джерелі виникнення; адаптування роботи до працівника; пристосування до технічного прогресу; заміна небезпечного на безпечне чи менш небезпечне; розроблення комплексної превентивної політики, яка охоплює технології, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів робочого середовища; пріоритет колективних засобів захисту перед індивідуальними; надання відповідних розпоряджень працівникам (Рада Європи, 1989а).

Зобов'язання працівника включають, в першу чергу, піклування про його власну безпеку й здоров'я та інших осіб, які можуть постражда-

ти від їхніх дій чи бездіяльності, правильне використання робочого обладнання та засобів індивідуального захисту та співпрацю з роботодавцем та іншими працівниками.

Що стосується роботодавців, то окрім неможливості перекласти на іншу сторону свою відповідальність за безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, їхні обов'язки включають, серед іншого, оцінку та запобігання ризикам; надання інформації та проведення навчання; забезпечення організації внутрішніх або зовнішніх служб БЗР та необхідних засобів; вжиття необхідних заходів для надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуації з приміщень; консультації з працівниками; забезпечення належного нагляду за станом здоров'я працівників (Рада Європи, 1989а).

Окрім Директиви № 89/391/ЄЕС, законодавство ЄС про БЗР також включає близько 30 окремих директив, що стосуються конкретних аспектів БЗР та адаптації принципів цієї Директиви до конкретних завдань (наприклад, розвантаження вручну), специфічних небезпек на роботі (наприклад, вплив небезпечних речовин або фізичних агентів), певних робочих місць та секторів (наприклад, тимчасові робочі місця, видобувна промисловість, риболовецькі судна), певних групи працівників (наприклад, вагітні жінки, молоді працівники, працівники, що працюють за контрактом з обмеженим терміном) та певних аспектів, пов'язаних з роботою (наприклад, організація робочого часу)²¹.

²¹ Серед цих окремих директив, варто згадати наступні: 89/654/ЄЕС, про вимоги до робочого місця; 89/656/ЄЕС, про засоби індивідуального захисту; 90/269/ЄЕС, про розвантаження вручну; 90/270/ЄЕС, про роботу з екранними пристроями; 91/322/ЄЕС, 98/24/ЄС та 2000/39/ЄС, про шкоду від впливу хімічних агентів; 91/383/ЄЕС, про обмежені чи тимчасові відносини найму; 92/29/ЄЕС, про надання медичної допомоги на водних судах; 92/57/ЄЕС, про тимчасові чи пересувні будівельні майданчики; 92/58/ЄЕС, про знаки попередження щодо небезпеки чи шкоди для здоров'я; 92/85/ЄЕС, про вагітних працівниць; 92/91/ЄЕС, про гірничо-добувну промисловість (буріння); 92/104/ЄЕС, про гірничо-добувну промисловість; 93/103/ЄС, про роботу на риболовецькому судні; 94/33/ЄС, про молодих працівників; 1999/92/ЄС, про ризик використання вибухонебезпечних сумішей; 2000/39/ЄС, 2006/15/ЄС та 2009/161/EU, про орієнтовні граничні значення професійних ризиків; 2000/54/ЄС, про професійний ризик, спричинюваний біологічними агентами; 2002/44/ЄС, про професійний ризик, спричинюваний механічною вібрацією; 2003/10/ЄС, про професійний ризик, спричинюваний шумом; 2004/37/ЄС, про професійний ризик, спричинюваний канцерогенами чи мутагенами; 2006/25/ЄС, про професійний ризик, спричинюваний штучною оптичною радіацією; 2009/104/ЄС, про безпеку при використанні робочого обладнання; 2009/148/ЄС, про безпеку праці при використанні азбесту; 2010/32/EU, про запобігання порізів гострими предметами в лікарнях та в секторі охорони здоров'я; 2013/35/EU, про професійний ризик, спричинюваний впливом електромагнітного поля; а також 2013/59/Euratom, про захист від іонізуючої радіації (Європейська Комісія, 1991, 2000, 2006а, 2006b; Рада Європи, 1992e, 1992f, 1992a, 1992b, 1992c, 1993, 1994, 1998, 2010, 2014, 1989c, 1989b, 1990a, 1990b, 1991, 1992d; Європарламент та Рада Європи, 2000a, 2000b, 2002, 2003, 2004, 2009a, 2009b, 2013a, 2013b).

У цьому контексті також варто згадати Рамкову стратегію ЄС щодо БЗР на 2014-2020 рр. (Європейська Комісія, 2014 р.). Ця стратегія стосується таких трьох основних проблем БЗР в ЄС: посилення виконання існуючих вимог БЗР, головним чином на мікропідприємствах та малих і середніх підприємствах; удосконалення профілактики профзахворювань; вирішення проблеми старіння робочої сили в ЄС.

Очікується, що ці головні виклики будуть вирішені, головним чином, шляхом: зміцнення національних стратегій з питань БЗР; надання практичної підтримки мікро- підприємствам та МСП; вдосконалення виконання законодавства ЄС (наприклад, шляхом оцінки діяльності національних інспекцій праці); спрощення чинного законодавства; врахування тенденції старіння робочої сили в ЄС; вдосконалення збирання статистичних даних; посилення координації між інституціями ЄС та іншими міжнародними організаціями (наприклад, МОП, ВООЗ та ОЕСР) та партнерами, щоб зменшити кількість нещасних випадків на роботі та професійних захворювань (Європейська Комісія, 2014 р.).

Конвенція про безпеку та здоров'я на роботі, 1981 р. (№ 155)

Ця Конвенція, ратифікована Україною 4 січня 2012 року, передбачає затвердження узгодженої політики безпеки та здоров'я на роботі²², а також заходи, які повинні вжити уряди та підприємства для пропагування БЗР та покращення умов праці.

Вона стосується всіх видів економічної діяльності, державних служб та всіх працівників²³, які в них задіяні (Статті 1 та 2).

За цією Конвенцією, для запобігання нещасним випадкам та шкоді здоров'ю, що можуть виникнути, бути пов'язаними або траплятися під час роботи, держави-члени МОП повинні сформулювати, впро-

²² Термін «здоров'я» означає не тільки відсутність захворювання чи недуги; він охоплює також фізичні й психічні елементи, котрі впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки праці [Ст. 3(e)].

²³ Термін «працівники» поширюється на всіх зайнятих працівників, зокрема на тих, хто працює в державному секторі [Ст. 3(b)].

вадити, та періодично переглядати узгоджену національну політику щодо безпеки та здоров'я на роботі та робоче середовище²⁴, зокрема звертаючи увагу на таке (Статті 4 та 5):

1. Розроблення, випробування, вибір, заміщення, встановлення, облаштування, використання та обслуговування матеріальних компонентів роботи²⁵;
2. Взаємодія між матеріальними компонентами роботи та особами, які виконують або контролюють роботу, а також адаптування приладів, обладнання, робочого часу, організації роботи та робочих процесів до фізичних або розумових здібностей працівників;
3. Навчання, включаючи необхідне підвищення кваліфікації, та мотивація осіб, що беруть участь в забезпеченні належних рівнів безпеки та здоров'я;
4. Комунікація та співпраця на рівнях робочої групи та підприємства, та на всіх відповідних рівнях до національного включно;
5. Захист працівників та їх представників від дисциплінарних стягнень через вжиття ними належних заходів згідно з національною політикою.

Щоб така національна політика набула чинності, кожна держава-член МОП повинна вжити низку заходів на національному рівні, що забезпечують таке:

1. За узгодженням з представницькими організаціями роботодавців та працівників, а також через закони чи нормативні акти, держави-члени МОП реалізують вищезазначену національну політику БЗР (Ст. 8);

²⁴ Яка повинна встановлювати функції та обов'язки державних органів, роботодавців, працівників та інших осіб у галузі безпеки та здоров'я на роботі, при цьому враховуються як допоміжна роль таких обов'язків, так і національні умови та практика (Ст. 6).

²⁵ Поняття «матеріальні компоненти праці» включає, серед іншого: робочі місця, робоче середовище, інструменти, механізми та обладнання, хімічні, фізичні і біологічні речовини та агенти, трудові процеси [Ст. 5(a)].

2. Дотримання законів та нормативно-правових актів з БЗР забезпечується належною та відповідною системою інспекції та забезпечується адекватними санкціями в разі їх порушення (Ст. 9);
3. Консультування роботодавців та працівників та допомога у виконанні ними юридичних зобов'язань (Ст. 10);
4. Поступальне виконання таких функцій (Ст. 11):
 - a. визначення, де цього вимагають характер та ступінь небезпеки, умов, що регулюють проєктування, будівництво та планування підприємств, початок їх діяльності, основні зміни, що впливають на них, та зміни їх цілей, безпеку технічного обладнання, що використовується на роботі, а також застосування процедур, визначених компетентними органами;
 - b. визначення робочих процесів, речовин та агентів, вплив яких слід забороняти, обмежувати чи дозволяти компетентним органом чи органами влади, з належним урахуванням небезпек для здоров'я, що виникають внаслідок одночасного впливу кількох речовин чи агентів;
 - c. встановлення та застосування процедур повідомлення роботодавцями про нещасні випадки на роботі та профзахворювання та, за необхідності, страховими установами та іншими сторонами, що мають безпосереднє відношення до цього, а також формування щорічної статистики нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;
 - d. проведення розслідувань, коли нещасні випадки на роботі, професійні захворювання або будь-яка інша шкода здоров'ю у результаті чи у зв'язку з роботою дають підстави вважати такі ситуації серйозними;
 - e. щорічне оприлюднення інформації про заходи, вжиті в рамках вищезазначеної національної політики БЗР, стосовно нещасних випадків на роботі, професійних захворювань та

- іншої шкоди для здоров'я у результаті чи у зв'язку з роботою;
- f. впровадження або розширення систем, з урахуванням національних умов та можливостей, для вивчення ризиків для здоров'я працівників від хімічних, фізичних та біологічних агентів.
5. Ті, хто проектує, виготовляє, імпортує, надає або передає машини, обладнання чи речовини для професійного використання (Ст. 12), повинні:
- a. переконатись у тому, що, наскільки це можливо, машини, обладнання чи речовина не загрожують безпеці та здоров'ю тих, хто ними правильно користується;
 - b. розмістити доступну інформацію щодо правильного встановлення та використання машин та обладнання та правильного використання речовин, а також про небезпеку машин та обладнання та небезпечні властивості хімічних речовин та фізичних, біологічних агентів чи продуктів, а також інструкції щодо уникнення впливу відомих небезпек;
 - c. проводити аналіз, дослідження, або інакше отримувати чи володіти науковими та технічними знаннями, необхідними для виконання двох попередніх пунктів.
6. Працівник, який самоусувається від робочої ситуації, яку він має всі підстави вважати загрозою для свого життя чи здоров'я, повинен бути захищений від неправомірних наслідків (Ст. 13);
7. Тематика БЗР включається в усі рівні навчання та підготовки, включаючи вищу технічну, медичну та професійну освіту (Ст. 14);
8. Національна політика та заходи щодо її впровадження є узгодженими саме завдяки необхідній координації зусиль різних органів влади та органів, які її запроваджують, що може, в разі необхідності, передбачати створення центрального органу (Ст. 15).

Конвенція МОП № 155 також передбачає заходи, які повинні вживатися, та рівень ініціатив, для того, щоб забезпечити застосування такої національної політики з БЗР. Вона встановлює загальний принцип відповідальності роботодавців за безпеку та здоров'я працівників та їх сфери відповідальності за БЗР, разом з ключовими зобов'язаннями та правами працівників.

Вона також визнає співпрацю між керівництвом та працівниками та (або) їх представниками як важливий елемент організаційних та інших заходів, що вживаються на рівні підприємств (Ст. 20), і встановлює принцип, згідно з яким заходи з БЗР не передбачають витрат з боку працівників (Ст. 21).

Згідно зі Статтями 16–19, основними зобов'язаннями роботодавця щодо БЗР, є такі:

1. Забезпечувати, щоб робочі зони²⁶, механізми, обладнання та процеси, котрі перебувають під їхнім контролем, були безпечними і не загрожували здоров'ю;
2. Забезпечувати, щоб хімічні, біологічні й фізичні речовини та агенти, котрі перебувають під їхнім контролем, були безпечними для здоров'я за умови, що вжито відповідних захисних заходів;
3. Надавати відповідні захисні одяг і засоби, щоб запобігти виникненню нещасних випадків чи шкідливих наслідків для здоров'я;
4. Забезпечувати, коли два або більше підприємства одночасно здійснюють діяльність на одній території, співпрацю між ними з метою виконання вимог щодо БЗР;
5. Передбачати заходи на випадок виникнення надзвичайних ситуацій та нещасних випадків, зокрема для надання першої допомоги;

²⁶ Термін «робоча зона» означає всі місця, де працівникам треба бути або куди їм треба прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і які прямо чи непрямо перебувають під контролем роботодавця [Ст. 3(с)].

6. Надавати представникам працівників підприємства належну інформацію про заходи, вжиті для забезпечення БЗР;
7. Проводити належне навчання з БЗР для працівників підприємства та їхніх представників;
8. Надавати інформацію та проводити консультації з працівниками або їхніми представниками чи об'єднаннями на підприємстві, з усіх питань БЗР, пов'язаних з їх роботою;
9. Не вимагати від працівників поновлення роботи, коли зберігається пряма й серйозна загроза для їхнього життя чи здоров'я.

З іншого боку, згідно зі Статтями 16–19, основними правами працівників та їхніх представників щодо БЗР є такі:

1. Працювати в безпечних та здорових умовах праці, забезпечених роботодавцем;
2. Надсилати роботодавцеві запити та отримувати консультації з питань БЗР, пов'язаних з їхньою роботою;
3. Отримувати інформацію про вжиті роботодавцем заходи для забезпечення БЗР;
4. Отримувати навчання з питань БЗР;
5. Консультуватися з їх представницькими організаціями щодо інформації про заходи з БЗР, вжиті роботодавцем (за умови нерозголошення комерційної таємниці);
6. Бути забезпеченими належним захисним одягом та захисними засобами;
7. Не відновлювати роботи в разі, коли існує неминуча та серйозна загроза для життя чи здоров'я.

Основні зобов'язання працівників та їхніх представників щодо БЗР включають (Ст. 19):

1. Співпрацю з роботодавцем під час виконання своїх обов'язків;
2. Співпрацю з роботодавцем в питаннях БЗР;

3. Негайне повідомлення своєму безпосередньому керівнику про будь-яку ситуацію, з приводу якої є достатні підстави вважати, що вона створює пряму й серйозну загрозу його життю чи здоров'ю;
4. Неприпустимість розкриття комерційних таємниць.

Протокол 2002 р. до Конвенції № 155

Зважаючи на необхідність удосконалення системи реєстрації та повідомлень про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, а також сприяння гармонізації процедур реєстрації та повідомлень для виявлення причин нещасних випадків на роботі і професійних захворювань та вжиття превентивних заходів, МОП Прийняла Протокол до Конвенції № 155.

Протокол доповнює п. (с) та (е) Статті 11 Конвенції МОП № 155, та закликає до встановлення й періодичного перегляду вимог та процедур реєстрації та повідомлень про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання та щорічного опублікування відповідних статистичних даних.

Згідно зі Статтею 2 Протоколу, компетентний національний орган, у співпраці з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників згідно з нормами законодавства, повинен встановлювати та періодично переглядати вимоги та процедури щодо реєстрації та повідомлення про нещасні випадки на роботі²⁷, профзахворювання²⁸, а також, як належить, небезпечні події²⁹, нещасні випадки під час переміщення³⁰ та підозри на професійні захворювання.

²⁷ Термін «нещасний випадок на роботі» означає випадок, що стався в результаті чи під час, роботи, та призвів до смертельного або несмертельного травмування працівника [Ст. 1(a)].

²⁸ Термін «професійне захворювання» означає захворювання, отримане в результаті впливу факторів ризику, що виникають внаслідок трудової діяльності [Ст. 1(b)].

²⁹ Термін «небезпечна подія» визначає легко ідентифіковану подію, яка може спричинити травмування чи захворювання працівників чи інших осіб [Ст. 1(c)].

³⁰ Термін «нещасний випадок під час переміщення» означає нещасний випадок, що спричинив смерть чи тілесні ушкодження безпосередньо між місцем роботи та основним чи неосновним місцем проживання працівника, місцем де працівник зазвичай харчується, або місцем, де працівник отримує заробітну плату [Ст. 1(d)].

Згідно з Протоколом, норми та процедури реєстрації повинні передбачати таке (Ст. 3):

1. Відповідальність роботодавця за:
 - a. реєстрацію нещасних випадків на роботі, профзахворювань, та, наскільки це обґрунтовано, небезпечних подій, нещасних випадків під час переїзду та підозр на професійні захворювання;
 - b. надання працівникам та їх представникам необхідної інформації про систему реєстрації;
 - c. належне зберігання зареєстрованої інформації та її використання для розроблення превентивних заходів;
 - d. неприпустимість покарання працівника, який повідомив про нещасний випадок на роботі, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок під час переміщення чи підозру на професійне захворювання.
2. Інформацію, що має бути зареєстрована;
3. Період збереження записів;
4. Заходи для забезпечення конфіденційності особистих та медичних даних, якими володіє роботодавець.

Згідно зі Статтею 4 Протоколу норми та процедури повідомлення³¹ повинні передбачати:

1. Відповідальність роботодавців повідомляти компетентні органи (або інші призначені органи) про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання та, за необхідності, про небезпечні події, нещасні випадки під час переміщення та підозри на професійні захворювання, а також надавати відповідну інформацію працівникам та їх представникам щодо повідомлені випадки;

³¹ Відповідно до статті 5, повідомлення повинно включати дані про: підприємство, організацію та роботодавця; постраждалого та характер травм чи захворювань; а також про робоче місце, обставини нещасного випадку чи небезпечної події, а у випадку професійного захворювання — обставини, що створили небезпеку для здоров'я.

2. Організація повідомлень про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання страховими установами, службами БЗР, лікарями та іншими органами, що мають що цього безпосереднє відношення;
3. Критерії, згідно з якими необхідно повідомляти про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання та, за необхідності, небезпечні події, нещасні випадки під час переміщення та підозри на професійні захворювання;
4. Термін надання такого повідомлення.

Нарешті, держави-члени МОП повинні оприлюднювати щорічно статистичні дані³² про нещасні випадки на роботі, профзахворювання, та, за необхідності, небезпечні події та нещасні випадки під час переміщення, та аналіз таких випадків.

Цей Протокол поки що не ратифікований Україною.

Конвенція про служби безпеки і здоров'я на роботі, 1985 (№ 161)

Конвенція МОП № 161 передбачає комплексний регуляторний підхід до служб БЗР, передбачаючи, в межах функцій таких служб, роботу з усіма факторами, які можуть вплинути на психічне та фізичне здоров'я працівників (а саме нагляд, перевірка та поліпшення умов праці, поради щодо планування й організації роботи).

Вона визначає служби БЗР як служби, на які покладено в основному превентивні функції та обов'язок консультувати роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві з питань створення й підтримання безпечного та здорового робочого середовища, яке сприятиме оптимальному фізичному й психічному здоров'ю у зв'язку з трудовою діяльністю та пристосування роботи до здібнос-

³² Крім того, згідно зі Статтею 7, ця статистика повинна відповідати класифікаціям, сумісним з останніми відповідними міжнародними класифікаціями, створеними під егідою МОП або інших компетентних міжнародних організацій [наприклад, Методологію ESAW Статистичного управління Європейського Співтовариства (Eurostat, 2001)].

тей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психічного здоров'я (Стаття 1).

Ця Конвенція встановлює, що кожна держава-член повинна формулювати, впроваджувати та періодично переглядати узгоджену національну політику БЗР та забезпечувати поширення діяльності служб БЗР на всіх працівників усіх секторів економічної діяльності та всіх підприємств. Їхня діяльність повинна відповідати конкретним ризикам, що існують на відповідних підприємствах (статті 2 та 3).

Створення таких служб БЗР має забезпечуватися законами, правилами або колективними договорами³³ (Ст. 6). Вони повинні виконувати, з огляду на професійні ризики на підприємстві, такі функції (Ст. 5):

1. Визначення й оцінка ризиків від небезпек для здоров'я на роботі;
2. Нагляд за факторами робочого середовища та робочих операцій, які можуть шкодити здоров'ю працівників;
3. Консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць, вибору, експлуатації й стану машин та іншого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в робочих процесах;
4. Участь у розробленні програм для вдосконалення робочої практики, а також у випробуванні та оцінці впливу на здоров'я нового обладнання;
5. Консультації з питань безпеки, здоров'я, гігієни праці та ергономіки, індивідуальних та колективних засобів захисту;
6. Нагляд за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовою діяльністю;
7. Сприяння адаптуванню роботи до працівника;

³³ Або згідно з іншими домовленостями з зацікавленими роботодавцями та працівниками, або будь-яким іншим чином, затвердженим компетентним органом після консультацій з представницькими організаціями зацікавлених роботодавців та працівників.

8. Участь в організації заходів з професійної реабілітації;
9. Співробітництво в забезпеченні інформацією, в організації навчання з безпеки та гігієни праці, а також ергономіки;
10. Організація першої та невідкладної медичної допомоги;
11. Участь в аналізі нещасних випадків на роботі й професійних захворювань.

Згідно зі Статтею 7, служби БЗР можуть створюватися як служба для одного підприємства чи як загальна служба для групи підприємств та можуть створюватися заінтересованими підприємствами або групами підприємств, органами державної влади або офіційними службами, установами соціального забезпечення, будь-якими іншими органами, уповноваженими компетентним органом, та будь-якими із зазначених вище інституцій спільно.

Крім цього, Стаття 8 передбачає, що роботодавець, працівники та їхні представники, якщо такі існують, співпрацюють і беруть участь на пропорційній основі в здійсненні організаційних та інших заходів, що стосуються служб БЗР.

Для належного функціонування служб БЗР необхідно забезпечити таке (Статті 9–11 та 14–16):

1. Вони повинні бути багатoproфільними, і склад таких служб повинен відповідати характеру обов'язків, які вони виконуватимуть; вони повинні мати цілковиту професійну незалежність від роботодавців, працівників та їхніх представників; рівень підготовки персоналу таких служб повинен відповідати кваліфікаційним вимогам, встановленим компетентним органом;
2. Вони повинні виконувати свої функції в співпраці з іншими службами підприємства;
3. При наданні послуг, необхідно забезпечувати належне співробітництво та координування зусиль між цією службою та іншими органами, що займаються забезпеченням послуг з охорони здоров'я;

4. Служби БЗР повинні бути проінформовані:
 - а. роботодавцем та працівниками про будь-які відомі фактори та ймовірні фактори робочого середовища, які можуть шкодити здоров'ю працівників;
 - б. про випадки захворювань у колективі працівників і невиходи на роботу за станом здоров'я;
5. Після створення служб БЗР національні нормативно-правові акти визначають орган чи органи, відповідальні як за контроль за їх діяльністю, так і за надання їм консультацій.
6. Нарешті, ця Конвенція передбачає, що всі працівники повинні бути поінформовані про шкідливі для здоров'я фактори, пов'язані з їхньою трудовою діяльністю (Ст. 13), а нагляд за станом здоров'я працівників, пов'язаний із трудовою діяльністю, не повинен позначатися на оплаті праці, повинен здійснюватися безкоштовно та, якщо це можливо, у робочий час (Ст. 12).

Україна ратифікувала Конвенцію № 161 17 червня 2010 р.

Конвенція про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі, 2006 (№ 187)

Конвенція про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі встановлює основу для сприяння розвитку «національної превентивної культури безпеки та здоров'я на роботі»³⁴.

Конвенція № 187 розроблена для забезпечення цілісного та системного підходу до БЗР та сприяння визнанню чинних конвенцій у цій сфері, включаючи Конвенцію про безпеку та здоров'я на роботі 1981 (№ 155).

Згідно зі Статтею 2 Конвенції, її мета полягає в гарантуванні того, що кожна країна-учасник, яка її ратифікує:

³⁴ Термін «національна превентивна культура безпеки та здоров'я на роботі» означає культуру, у якій право на безпечні і здорові умови праці дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь в організації безпечного і здорового робочого середовища за допомогою системи чітко визначених прав, зобов'язань і обов'язків, а принципу запобігання надається найвищий пріоритет [Ст. 1(d)].

1. Підтримує постійний розвиток системи БЗР для запобігання травматизму на роботі, профзахворюванням та загибелі персоналу, розробляючи в процесі постійних консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників національну політику³⁵, національну систему³⁶ та національну програму³⁷; а також
2. Вживає заходів для створення безпечного та здорового робочого середовища з допомогою національної системи та програм з БЗР, застосовуючи принципи гарантування безпечних та здоровий умов праці МОП³⁸, та ратифікуючи відповідні конвенції МОП з питань БЗР.

Що стосується вищезазначеної національної політики, то відповідно до Статті 3, членам МОП необхідно сприяти створенню безпечного та здорового робочого середовища (формуєчи національну політику, яка підтримує основні принципи запобігання, такі як: оцінка ризиків чи небезпек; подолання ризиків чи небезпек у джерелі їх виникнення; розвиток національної превентивної культури БЗР, яка включає інформування, консультування та підготовку), а також сприяти на всіх рівнях реалізації працівниками права на безпечні і здорові умови праці.

В рамках національної системи, кожна держава-член МОП повинна створювати, підтримувати, постійно розвивати та періодично переглядати національну систему БЗР, яка, окрім іншого, включає таке (Ст. 4):

³⁵ Термін «національна політика» означає національну політику з питань безпеки та здоров'я на роботі, розроблену відповідно до принципів, закладених у статті 4 Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155); [Ст. 1(a)].

³⁶ Термін «національна система безпеки та здоров'я на роботі», або «національна система», означає інфраструктуру, що створює рамки для проведення національної політики й національних програм в галузі БЗР; [Ст. 1(b)].

³⁷ Термін «національна програма з безпеки та здоров'я на роботі», або «національна програма», означає будь-яку національну програму, що включає завдання, які треба буде розв'язати у встановлений термін, пріоритети й засоби дій, сформульовані з метою вдосконалювання БЗР, а також засоби оцінки досягнутих результатів; [Ст. 1(c)].

³⁸ Зокрема зазначені в Додатку до Рекомендації МОП № 197.

1. Нормативно-правові акти, колективні договори і будь-які інші відповідні норми з БЗР;
2. Один чи кілька органів або відомств, що відповідають за БЗР;
3. Механізми забезпечення дотримання національних вимог, включаючи системи інспекції;
4. Заходи, спрямовані на забезпечення співробітництва на рівні підприємства між його керівниками, працівниками та їх представниками в якості основного елемента превентивних заходів;
5. Національний тристоронній консультативний орган (органи), що відповідає за БЗР;
6. Інформаційні та консультаційні послуги з БЗР;
7. Професійну підготовку з БЗР;
8. Служби БЗР;
9. Дослідження в галузі БЗР;
10. Механізми збирання та аналізу даних про випадки травмування на роботі та професійних захворювань, беручи до уваги відповідні акти МОП;
11. Положення, що передбачають співпрацю з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які охоплюють випадки травмування на роботі і професійних захворювань;
12. Допоміжні механізми, спрямовані на поступове поліпшення БЗР на мікропідприємствах, МСП та в неформальній економіці.

Нарешті, згідно зі Статтею 5, кожна країна-член МОП, що ратифікує Конвенцію, має розробити, впровадити, слідкувати за виконанням, оцінювати та періодично переглядати національну програму з БЗР, яка в свою чергу:

1. Сприяє розвитку національної превентивної культури БЗР;
2. Сприяє захисту працівників, усуваючи або мінімізуючи небезпеки та ризики, пов'язані з роботою, з метою запобігання трав-

муванню на роботі, професійним захворюванням та загибелі працівників, а також сприяє безпеці та здоров'ю на роботі;

3. Розробляється та переглядається за результатами аналізу національної ситуації в галузі БЗР, включно з аналізом національної системи БЗР;
4. Передбачає завдання, цілі та показники результативності;
5. Підтримується іншими національними програмами та планами, які сприятимуть поступовому досягненню безпечного та здорового робочого середовища.

Україна ще не ратифікувала Конвенцію № 187.

Директива Ради Європи 89/391/ЕЕС

Ця Рамкова директива ЄС має на меті впровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Вона застосовується до всіх секторів діяльності, як державних так і приватних (промислового, сільськогосподарського, комерційного, адміністративного, сектору обслуговування, освітнього, сектору культури, сектору дозвілля та ін.), окрім певних спеціальних напрямів діяльності у сфері державної служби, таких, як збройні сили чи поліція, або певні спеціальні напрями діяльності служб цивільної оборони³⁹ (Статті 1 та 2)..

Вона має фундаментальне значення та є основним нормативним документом з БЗР, який закладає загальні принципи запобігання та захисту працівників в разі нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, та містить загальні настанови щодо впровадження цих принципів. Вона запроваджує принципи запобігання ризикам⁴⁰, безпеки та охорони здоров'я працівників, оцінки ризиків, усунення факторів ризику та нещасних випадків, інформуван-

³⁹ Але навіть у такому випадку безпека та охорона здоров'я працівників повинна бути забезпечена, наскільки це можливо, з урахуванням цілей цієї Директиви [Ст. 2(2)].

⁴⁰ Термін «запобігання» включає всі кроки або заходи, вжиті або заплановані на всіх етапах роботи на підприємстві, спрямовані на запобігання або скорочення професійних ризиків [Ст. 3(d)].

ня, консультування, збалансованої участі відповідно до національних законодавств та/або практик, навчання працівників або їхніх представників (Ст. 1).

На основі цієї Рамкової директиви було прийнято низку окремих директив (що стосуються конкретних ризиків, секторів економічної діяльності або груп працівників). Разом з тим Рамкова директива застосовується повною мірою до всіх сфер, на які поширюються окремі директиви, без шкоди більш жорстким та (або) конкретизованим положенням цих окремих директив [Ст. 16 (3)]. Її застосування також не відміняє чинні і не перешкоджає прийняттю в майбутньому національних положень та положень Співтовариства, які є більш сприятливими для захисту безпеки та здоров'я працівників на роботі [Ст. 1 (3)].

Рамкова директива містить положення про основні зобов'язання роботодавців⁴¹ та працівників⁴². Разом з тим, зобов'язання працівників не обмежують дію принципу, згідно з яким зобов'язання роботодавця не можуть перекладатися на інші сторони [Ст. 5(3)]. Відповідно, якщо роботодавець залучає компетентні зовнішні служби або осіб, які будуть займатися діяльністю, пов'язаною з захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам на підприємствах та/або в установах, це не звільняє його від його зобов'язань у цій сфері [Ст. 5(2)].

Роботодавець не може перекладати на інших зобов'язання забезпечити безпеку та здоров'я працівників в кожному пов'язаному з роботою аспекті (Ст. 5), і, що надзвичайно важливо, згідно зі Статтями 6-12, зобов'язання вживати і постійно адаптувати, для врахування зміни обставин, необхідні заходи для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, у тому числі запобігання і оцінка професійних ризиків, надання інформації працівникам та навчання, проведення

⁴¹ В контексті цієї Директиви, «роботодавець» означає фізичну або юридичну особу, яка має трудові відносини з працівником та несе відповідальність за підприємство та/або установу [Ст. 3(b)].

⁴² В контексті цієї Директиви, «працівник» означає будь-яку особу, найняту роботодавцем, враховуючи стажерів та учнів, але за винятком домашніх працівників [Ст. 3(a)].

консультацій з працівниками та їх залучення до прийняття рішень, нагляд за станом здоров'я працівників, а також забезпечення необхідної організації та засобів, з чітким дотриманням наступних послідовних та ієрархічних Загальних принципів запобігання (ЗПЗ):

1. Уникнення ризиків;
2. Оцінка ризиків, яких неможливо уникнути;
3. Подолання ризиків у джерелі їх виникнення;
4. Адаптація роботи до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи і виробництва, з метою, зокрема, полегшення одноманітної роботи та роботи в попередньо визначеному ритмі, та зменшення їхнього впливу на здоров'я;
5. Адаптація до технічного прогресу;
6. Заміна небезпечного безпечним чи менш небезпечним;
7. Розроблення узгодженої загальної превентивної політики, яка охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних з робочим середовищем;
8. Надання пріоритету колективним заходам захисту над індивідуальними;
9. Надання належних інструкцій працівникам.

Крім цього, згідно з цією Директивою, роботодавець повинен:

1. Оцінювати ризики для здоров'я та безпеки працівників, в тому числі, під час вибору робочого обладнання, хімічних речовин або препаратів, що використовуються, а також під час обладнання робочих місць [Ст. 6(3)(а)];
2. Після такої оцінки запроваджувати методи роботи і виробництва, які повинні забезпечувати підвищення рівня захисту працівників, та бути інтегрованими в загальну діяльність підприємства та/або установи на всіх рівнях ієрархії [Ст. 6(3)(а)];

3. Доручаючи виконання завдань працівнику, враховувати можливість цього працівника з точки зору безпеки і здоров'я [Ст. 6(3)(b)];
4. Забезпечувати проведення консультацій з працівниками в питаннях запровадження нових технологій [Ст. 6(3)(c)];
5. Забезпечувати, щоб лише працівники, які отримали належні інструкції, могли мати доступ до ділянок, де є значна і особлива небезпека [Ст. 6(3)(d)];
6. У випадку, коли декілька підприємств спільно використовують робочу територію, роботодавці повинні співпрацювати над запровадженням положень щодо безпеки і здоров'я, з урахуванням характеру діяльності, повинні координувати їхні дії в сферах захисту та запобігання професійним ризикам, а також інформувати про зазначені ризики один одного та їхніх відповідних працівників та/або представників працівників [Ст. 6(4)];
7. Призначати одного або декількох працівників, які будуть займатись діяльністю, пов'язаною з захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам на підприємствах та/або в установах, або залучати компетентні зовнішні служби або компетентних зовнішніх осіб (Ст. 7);
8. Вживати необхідних заходів для надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників, в тому числі налагоджувати будь-які необхідні контакти із зовнішніми службами, призначати працівників, які повинні вживати заходи, необхідні у випадку серйозної та неминучої небезпеки, та надавати інформацію та інструкції працівникам (Ст. 8);
9. Інформувати всіх працівників про ризик серйозної та неминучої небезпеки, який їм загрожує або може загрозовувати, а також про кроки, що були вжиті або повинні бути вжиті для захисту [Ст. 8(3)(a)];
10. Вживати заходів або надавати інструкції для того, щоб надати працівникам можливість у випадку серйозної, неминучої та

невідвортної небезпеки зупинити роботу та/або негайно залишити робоче місце і перейти до безпечного місця [Ст. 8(3)(b)];

11. Утримуватись від вимоги до працівників відновити роботу у робочій ситуації, коли все ще існує серйозна та неминуча небезпека [Ст. 8(3)(c)];
12. Впевнитись, що працівники можуть, у випадку серйозної та неминучої загрози для їхньої власної безпеки та/або для безпеки інших осіб та коли немає можливості зв'язатися з безпосереднім керівником, відповідальним за це, вживати відповідних заходів з урахуванням їхніх знань та технічних засобів, які вони мають у розпорядженні, для уникнення наслідків такої небезпеки [Ст. 8(5)];
13. Володіти інформацією про оцінку ризиків для безпеки та здоров'я, враховуючи ті, що стосуються груп працівників, які працюють в умовах особливих ризиків [Ст. 9(1)(a)];
14. Приймати рішення щодо захисних заходів, що їх необхідно вжити, та в разі необхідності, щодо використання засобів захисту [Ст. 9(1)(b)];
15. Вести облік нещасних випадків на роботі, які призвели до непрацездатності працівника на період, що перевищує три робочі дні [Ст. 9(1)(c)];
16. Складати для відповідальних органів та відповідно до національного законодавства та/або практики звіти про нещасні випадки на роботі, внаслідок яких постраждали працівники [Ст. 9(1)(d)];
17. Надавати працівникам та їхнім представникам необхідну інформацію щодо ризиків для безпеки та здоров'я, а також захисних та превентивних заходів, що стосуються як підприємства та/або установи в цілому, так і кожного типу робочого місця та/або виду роботи, а також стосовно заходів, вжитих для надання першої медичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників (Ст. 10);

18. Проводити консультації з працівниками та/або їхніми представниками і дозволяти їм брати участь в обговореннях всіх питань, пов'язаних з безпекою та здоров'ям на роботі (Ст. 11);
19. Забезпечити отримання кожним працівником відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я, зокрема у формі інформації та інструкцій, що враховують особливості його робочого місця або роботи. Навчання має враховувати нові або змінені ризики та періодично повторюватись. Воно має проводитись принаймні при прийомі на роботу, у випадку переведення або зміни роботи, введення нового робочого обладнання або зміни в обладнанні, в разі запровадження будь-якої нової технології. (Ст. 12).
20. Забезпечувати можливість нагляду за станом здоров'я працівників з урахуванням ризиків для здоров'я та безпеки, з якими вони стикаються на роботі, а також можливість для працівника, якщо він цього побажає, здійснювати нагляд за станом здоров'я через регулярні проміжки часу (Ст. 14).

З іншого боку, працівники мають такі зобов'язання відповідно до навчання та інструкцій, забезпечених роботодавцем (Ст. 13):

1. Дбати, наскільки це можливо, про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких мають негативний вплив їхні дії чи бездіяльність;
2. Правильно користуватись устаткуванням, апаратурою, інструментами, небезпечними речовинами, транспортним обладнанням та іншими засобами виробництва;
3. Правильно користуватись наданими їм засобами індивідуального захисту, а після використання повертати їх на своє місце;
4. Утримуватись від відключення, зміни або довільного вилучення пристроїв безпеки, встановлених на устаткуванні, апаратурі, інструментах, виробничих об'єктах та будівлях, а також правильно користуватись такими пристроями;

5. Негайно інформувати роботодавця та/або працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що остання становить серйозну та безпосередню загрозу для безпеки та здоров'я, а також про будь-які недоліки у системах захисту;
6. Співпрацювати з роботодавцем та/або працівниками, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб забезпечити виконання всіх завдань або вимог, визначених компетентним органом, для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;
7. Співпрацювати з роботодавцем та/або працівниками, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити роботодавцю забезпечити безпечні робоче середовище та умови праці, які б не становили жодного ризику для безпеки та здоров'я в межах їхньої сфери діяльності.

Окрім загального права працівників на створені роботодавцем безпечні та здорові умови праці та суміжні права (наприклад, бути поінформованими, проходити навчання, брати участь у консультаціях тощо), працівникам також надаються деякі додаткові права відповідно до цієї Директиви, зокрема, такі:

1. Заходи, пов'язані з безпекою, гігієною та охороною здоров'я на роботі не повинні, за жодних обставин, призводити до фінансових витрат з боку працівників [Ст. 6(5)];
2. Призначені працівники не можуть бути поставлені у несприятливе становище через їхню діяльність, пов'язану із захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам, і таким працівникам необхідно забезпечити достатньо часу для того, щоб вони мали можливість виконувати свої обов'язки [Ст 7(1) та (2)];

3. Працівники, які у випадку серйозної, неминучої та невідвортної небезпеки залишили свої робочі місця та/або небезпечну зону, не повинні ставитись у несприятливе становище внаслідок їхньої дії та повинні бути захищеними від шкідливих і необґрунтованих наслідків [Ст. 8(4)];
4. Працівники, які вжили належних заходів (з огляду на свої знання і наявні у них технічні засоби), аби уникнути наслідків серйозної та неминучої загрози для їхньої власної безпеки та/або для безпеки інших осіб, коли не мали можливості зв'язатися з безпосереднім керівником, не повинні ставитись у несприятливе становище⁴³ [Ст. 8(5)];
5. Представники працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників⁴⁴, мають право просити роботодавця вжити належних заходів та подавати йому пропозиції з цією метою для зменшення загроз для працівників та/або усунення джерел небезпеки [Ст. 11(3)];
6. Працівники, а також працівники, призначені для надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників, а також представники працівників, що зокрема відповідають за безпеку та охорону здоров'я, не повинні ставитись у несприятливе становище [Ст. 11(4)];
7. Представники працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, повинні мати достатньо вільного часу без втрати оплати праці та бути забезпечі необхідними засобами для того, щоб мати можливість реалізовувати їхні права та обов'язки [Ст. 11(5)];

⁴³ Окрім випадків, в яких мали місце необережні чи недбалі дії з їхнього боку.

⁴⁴ В контексті цієї Директиви, термін «представники працівників, на яких покладені спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників», означає будь-яку обрану особу, обрання або призначення якої відбулося відповідно до національного законодавства та/або практики для представлення працівників у випадку виникнення проблем, пов'язаних із забезпеченням безпеки та охороною здоров'я працівників на роботі [Ст. 3(с)].

8. Працівники та/або їхні представники мають право, на підставі національного законодавства та/або практики, подавати оскарження до органу, який відповідає за безпеку та охорони здоров'я на роботі, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи та залучені ним засоби є неналежними з точки зору безпеки і здоров'я, а представники працівників повинні мати можливість подавати свої зауваження під час інспекційних візитів компетентного органу [Ст. 11(6)];
9. Підготовка з питань безпеки та охорони здоров'я повинна проводитись в робочий час [Ст. 12(4)];
10. Особливо вразливі групи ризику повинні отримувати захист від небезпек, які мають вплив саме на них (Ст. 15).

Насамкінець необхідно зазначити, що згідно зі Статтею 4 Директиви, країни ЄС повинні забезпечити, щоб роботодавці, працівники, та представники працівників підпадали під положення, необхідні для імплементації цієї Директиви, а також забезпечити належний нагляд і контроль за їх виконанням.

Згідно зі Статтею 424 та Додатком XL до Статті 21 Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС, Україна зобов'язалась поступально наближити своє законодавство до Директиви Ради Європи 97/81/ЄС до 31 серпня 2020 р.

► ГОЛОВНІ ЗДОБУТКИ ДЛЯ ПОСАДОВЦІВ, ЯКІ ПРИЙМАЮТЬ ПОЛІТИЧНІ РІШЕННЯ, ТА СПЕЦІАЛІСТІВ-РОЗРОБНИКІВ ПРАВОВИХ АКТІВ

Наступні розділи містять узагальнену та систематизовану інформацію про ключові складові нормативно-правової бази з безпеки і здоров'я на роботі у світлі відповідних міжнародних та європейських стандартів, які розглядалися вище. Ці аспекти повинні бути враховані посадовцями, які приймають політичні рішення, та спеціалістами-розробниками правових актів при напрацюванні національної нормативно-правової бази з БЗР, що буде застосовуватися як на національному рівні, так і на рівні підприємств.

Основні поняття

Працівник

Будь-яка фізична особа, яка виконує за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу, а також а також стажери, учні та самозайняті працівники, яких, згідно з законодавством, слід вважати економічно залежними від вигодонабувача їхньої діяльності.

Роботодавець

Будь-яка фізична чи юридична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником, яка приймає стажерів, учнів, яка є вигодонабувачем діяльності економічно залежного самозайнятого працівника або, якщо передбачено чинним законодавством, особа, яка

несе відповідальність за підприємство та/або установу, де виконується відповідна робота.

Представники працівників на підприємстві

Особи, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики.

Представник працівників із особливими обов'язками щодо БЗР

Будь-яка особа, вибрана, обрана чи призначена відповідно до положень чинного законодавства та/або усталених процедур/практик з метою представлення інтересів працівників у сфері вирішення питань, пов'язаних з БЗР.

Запобігання

Всі заходи чи кроки, заплановані/реалізовані на всіх етапах робочого процесу на підприємстві з метою попередження чи мінімізації ризиків, пов'язаних з БЗР.

Робоча зона

Всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати для виконання роботи і які є під прямим/непрямим контролем роботодавця.

Матеріальні компоненти роботи

Робочі зони, робоче середовище, інструментарій, устаткування і обладнання, хімічні, фізичні та біологічні речовини і агенти, робочі процеси.

Здоров'я

Це поняття, у контексті роботи, означає не лише відсутність будь-яких захворювань чи вад, але й також фізичні та психологічні фак-

тори, які впливають на стан здоров'я і безпосередньо пов'язані з безпекою та гігієною на робочому місці.

Служби з БЗР

Служби, на які покладено головним чином превентивні функції і завдання консультувати роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві щодо вимог до організації і підтримання безпечного і здорового робочого середовища, яке сприятиме нормалізації фізичного та психічного стану у контексті роботи та щодо адаптації робочого процесу до здібностей працівників з огляду на їхній фізичний та психічний стан.

Нещасний випадок на роботі

Подія, що сталася під час або в результаті виконання дорученої роботи та призвела до смертельного чи несмертельного ушкодження.

Професійне захворювання

Будь-яке захворювання в результаті впливу факторів ризику під час виконання професійних обов'язків.

Небезпечна подія

Подія, ознаки якої описані в чинних нормативно-правових актах, що може спричинити травмування чи захворювання працівників чи широкого загалу.

Нещасний випадок під час переміщення

Інша назва — нещасний випадок *in itinere*; нещасний випадок, що призвів до смерті чи травмування працівника і стався під час переміщення між місцем роботи та основним чи не основним місцем проживання; місцем, де працівник зазвичай харчується; місцем, де працівник зазвичай отримує винагороду.

Національна політика з БЗР

Національна політика з безпеки та здоров'я на роботі та робоче середовище, розроблена відповідно до принципів та вимог, викладених у статті 4 Конвенції про безпеку і здоров'я на роботі № 155 (1981 р.)

Національна система БЗР

Інфраструктура, яка забезпечує рамки для імплементації національної політики і національних програм з БЗР.

Національна програма з БЗР

Будь-яка національна програма, що передбачає досягнення визначених цілей у визначені терміни, пріоритетні заходи з метою покращення БЗР, а також інструментарій для оцінки її результативності.

Превентивна культура БЗР на національному рівні

Культура, що передбачає повагу та захист права на безпечні і здорові умови праці на всіх рівнях, при цьому уряд, роботодавці та працівники беруть активну участь в організації безпечного і здорового робочого середовища за допомогою системи чітко визначених прав, зобов'язань та обов'язків, а принципу запобігання надано найвищий пріоритет.

Національна політика з БЗР

Метою національної політики з безпеки та здоров'я на роботі слід визначити сприяння постійному вдосконаленню БЗР та національній превентивній культурі з БЗР, яка передбачатиме дотримання Загальних принципів запобігання, інформаційну, консультативну та освітню діяльність для запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам, покращення стану здоров'я та самопочуття працівників, а також мінімізації, наскільки це можливо, впливу професійних ризиків на практиці.

Національну політику слід розробляти, впроваджувати та періодично переглядати її положення у консультаціях із найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників з урахуванням і відображенням у ній таких принципів:

1. Працівник має право виконувати доручену роботу в безпечних і здорових умовах, забезпечених роботодавцем або, у випадках, передбачених чинним законодавством, фізичною/юридичною особою, яка несе відповідальність за підприємство.
2. Запобігання професійним ризикам повинне базуватися на коректному та безперервному оцінюванні ризиків та розроблятися відповідно до принципів, політик, стандартів і програм, що забезпечують, зокрема:
 - a. розроблення та імплементацію Національної стратегії БЗР;
 - b. визначення технічних умов для розроблення, виробництва, імпортування, продажу, передачі, встановлення, організації, використання та обробки матеріальних компонентів компонентів роботи з урахуванням характеру та градації ризиків, включаючи зобов'язання осіб, відповідальних за вищевказане. При цьому слід враховувати специфіку взаємодії осіб, які виконують чи контролюють виконання дорученої роботи з матеріальними компонентами роботи, а також адаптацію устаткування, обладнання, робочого часу, організації роботи та робочих процесів до фізичних і психічних можливостей працівників;
 - c. визначення переліку субстанцій, агентів та процесів, які слід заборонити, накласти відповідні обмеження щодо використання/виконання чи визначити як такі, що потребують дозволу/контролю компетентного органу/служби; визначення критичних меж впливу на працівників хімічних, фізичних та біологічних агентів і технічних стандартів для відбору зразків, вимірювання та оцінки результатів;
 - d. сприяння нагляду за станом здоров'я працівників;

- е. активізація науково-дослідницької діяльності у сфері БЗР з приділенням особливої уваги питанням виникнення нових факторів ризику;
- ф. освітня та інформаційна діяльність з метою покращення БЗР;
- г. комунікація та співпраця на всіх відповідних рівнях, включаючи рівень підприємства та держави;
- h. захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів через належне виконання ними дій у повній відповідності до цієї національної політики;
- і. інформування суспільства з метою створення дієвої національної та превентивної культури БЗР;
- j. ефективність та результативність системи інспекції праці в питаннях просування та забезпечення виконання вимог чинного законодавства і правил/інструкцій з БЗР.

Національна система БЗР

Національна система БЗР створюється для реалізації права на безпечні і здорові умови праці шляхом забезпечення узгодженості заходів та ефективності втручань державних, приватних чи кооперативних інституцій, які виконують відповідні функції у таких галузях:

- ▶ регулювання;
- ▶ ліцензування;
- ▶ сертифікація;
- ▶ стандартизація;
- ▶ науково-дослідницька діяльність;
- ▶ навчання;
- ▶ інформаційна діяльність;
- ▶ консультування та участь;

- ▶ технічні послуги у сфері запобігання;
- ▶ нагляд за станом здоров'я;
- ▶ інспектування.

Така система повинна бути створена на основі національної мережі згаданих вище інституцій задля запобігання професійним ризикам та включати, серед іншого, таке:

1. Нормативно-правові акти, колективні договори і угоди та інші інструменти з питань БЗР;
2. Один чи більше державних органів, наділених повноваженнями у сфері БЗР і забезпечення виконання національного законодавства, з інспекцією праці включно;
3. Механізми, які сприяють співпраці між керівництвом, працівниками та їхніми представниками на всіх рівнях підприємства;
4. Національний тристоронній дорадчий орган(и) з питань БЗР;
5. Інформаційні і консультаційні послуги;
6. Надання послуг і навчання з питань БЗР;
7. Наукові дослідження;
8. Система збору, аналізу і публікування статистичних даних про нещасні випадки на роботі і професійні захворювання;
9. Умови для співпраці із системою страхування і соціального забезпечення, які покривають травмування на роботі і професійні захворювання;
10. Механізми підтримки поступового покращення стану БЗН на мікро-, малих і середніх підприємства і в неформальній економіці.

Національна система БЗР має керуватися такими принципами:

1. Держава може надавати підтримку та досягати домовленостей із приватними, кооперативними підприємствами, які мають

відповідні технічні можливості та спроможність проваджувати діяльність у сфері БЗР;

2. У сфері БЗР слід розвивати та активізувати співпрацю між державою та представницькими організаціями працівників і роботодавців, а також на рівні роботодавця, установи чи служби, між роботодавцем та представниками працівників і роботодавців;
3. Паралельно з урахуванням комплексного та узгодженого бачення, міністерства, що опікуються питаннями праці та охорони здоров'я, мають пропонувати відповідне визначення політики просування БЗР та інспектування, посилюючи взаємодоповнюваність та взаємозв'язок між БЗР та системою соціального забезпечення, національною системою охорони здоров'я, системою захисту довкілля та національною системою якості;
4. Державні служби, відповідальні за ліцензування, сертифікацію та інші види дозвільних документів (здійснення діяльності на підприємстві або передача ресурсів/активів такому підприємству), мають виконувати свої обов'язки в такий спосіб, який сприятиме БЗР;
5. Координація процесу імплементації заходів, визначених політикою, та оцінка результатів, зокрема тих, що мають стосунок до інспекційної діяльності, має бути обов'язком компетентних органів міністерства, що опікується питаннями праці;
6. Ухвалені в рамках чинної політики заходи і оцінка результатів імплементації такої політики, результатів інспекційної діяльності у сфері БЗР, а також статистичні дані про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання повинні щорічно публікуватися та поширюватися у належний спосіб. Статистичні дані мають містити інформацію про нещасні випадки на роботі і професійні захворювання з метою використання даних для потреб епідеміологічних досліджень і подальшого розроблення та узгодження відповідних критеріїв і методології, які будуть використані для розроблення національних та галузе-

вих превентивних програм і заходів та під час проведення періодичного контролю результатів.

Дії на національному рівні

Імплементация згаданої вище політики та системи у сфері БЗР на національному рівні вимагає ухвалення комплексу заходів, після проведення консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників, для забезпечення такого:

1. Включення питання БЗР до навчальних програм усіх рівнів, а також до програм і планів професійно-технічних навчальних закладів та освітніх проєктів/ініціатив;
2. Просування освітніх та інформаційних ініціатив, спрямованих на роботодавців та працівників, а також проведення інформаційно-просвітницьких кампаній та роз'яснювальних заходів щодо БЗР для широкого загалу;
3. Створення умов для науково-дослідницької діяльності у сфері БЗР з пріоритизацією вдосконалення механізмів профілактики професійних ризиків та захисту здоров'я працівників;
4. Технічні стандарти та характеристики у сфері БЗР, схвалені в рамках національної системи якості та Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO), а також практичні рекомендації, розроблені МОП та ВООЗ, повинні обов'язково бути включені до процедур та заходів, схвалених з урахуванням положень чинного законодавства у вказаній сфері, а також взяті до уваги у процесі виробництва товарів та обладнання;
5. Законодавство, що регулює ліцензування та видачу експлуатаційних дозволів, містить характеристики, які узгоджуються з вимогами щодо запобігання професійним ризикам та захисту здоров'я;
6. Всі фізичні чи юридичні особи, які виробляють техніку, механізми і апарати, інструменти, робоче та інші типи обладнання для професійного використання, проводять всі необхідні до-

слідження та процедури згідно з вимогами, щоб, наскільки це можливо, усунути чи мінімізувати будь-які ризики для безпеки і здоров'я людей, які можуть виникнути на етапі проектування та виробництва такої продукції, та забезпечити, шляхом відповідної сертифікації, перед представленням продукції на ринку, її відповідність вимогам БЗР;

7. Всі фізичні чи юридичні особи, які імпортують, здійснюють продаж, орендують, передають у будь-якій формі чи розміщують з метою демонстрації обладнання, устаткування або інструменти для професійного використання, повинні:
 - a. проводити або доручати проведення необхідних перевірок і тестувань з метою отримання підтвердження, що конструкція та технічний стан згаданих об'єктів не несуть ризиків для безпеки та здоров'я працівників за умови, що таке обладнання експлуатується належним чином та згідно інструкцій/вимог, окрім випадків, коли таке обладнання пройшло відповідну сертифікацію;
 - b. вживати необхідних заходів для забезпечення наявності інструкцій українською мовою у комплектації обладнання, устаткування або інструментів для професійного використання, де буде надано інформацію про встановлення/монтаж, експлуатацію, ремонт і технічне обслуговування, включаючи, зокрема, інформацію про те, як працівники, відповідальні за виконання вказаних вище завдань, діятимуть з метою профілактики виникнення ризиків, що впливатимуть на їхню безпеку та здоров'я інших.
8. Всі фізичні чи юридичні особи, які залучені до монтажу, ремонту, адаптації, розміщення обладнання, устаткування або інструментів для професійного використання, забезпечують, наскільки це можливо, відсутність будь-яких ризиків для безпеки та здоров'я осіб у процесі виконання зазначених вище робіт, за умови їх належної експлуатації;
9. Обладнання, устаткування, інструменти та системи для професійного використання постачаються або вводяться в експлуа-

тацію винятково за умови наявності відповідного маркування щодо БЗР, повної назви/імені та адреси виробника чи імпортера, а також інших даних, що уможливають чітку ідентифікацію таких об'єктів та запобігання появі будь-яких професійних ризиків під час експлуатації;

10. У випадку спеціалізованих виставок, ярмарків та інших демонстраційних заходів, де обладнання, устаткування, інструменти та системи для професійного використання презентуються без вжиття стандартних заходів з безпеки/захисту, відповідна інформація про можливі ризики та попередження розміщується у місцях, де її можливо ідентифікувати та ознайомитися без жодних перешкод, чіткою і доступною мовою, а також із вказівкою на те, що обладнання не підлягає продажу без такого інформаційного пакета;
11. Компетентні органи періодично публікують характеристики, відповідність яким потрібно забезпечити в цілях безпеки на роботі іще на етапі проектування/розроблення, з превентивною метою, та спрощують відповідні адміністративні процедури;
12. Компетентні органи, у тісній співпраці та взаємодії з найбільш представницькими організаціями/об'єднаннями працівників і роботодавців, періодично інформують громадськість та проводять інформаційно-просвітницькі кампанії щодо БЗР для просування створення дієвої національної превентивної культури БЗР;
13. Орган/структурний підрозділ міністерства, відповідальний за БЗР, що має відповідні інспекційні повноваження, контролює та забезпечує виконання законодавства, яке регулює БЗР, а також здійснює накладення відповідних фінансових санкцій за умови виявлення порушень, без шкоди для спецспеціальних обов'язків та повноважень інших установ;
14. Орган/структурний підрозділ, вказаний у попередньому пункті, також несе відповідальність за проведення розслідувань смертельних нещасних випадків на роботі, нещасних випад-

ків, які демонструють наявність серйозних проблем та недоліків у сфері БЗР та професійних захворювань, а також інших станів/дисфункцій, які виникли під час виконання дорученої роботи чи у зв'язку з нею, без шкоди повноваженням органів міністерств, що опікуються питаннями охорони здоров'я, соціального захисту, у проведенні розслідувань випадків професійних захворювань чи інших порушень/дисфункцій фізичного та/або психічного стану, які виникли під час виконання дорученої роботи чи у зв'язку з нею;

15. Представники працівників можуть подавати свої зауваження та коментарі на розгляд компетентного органу міністерства, відповідального за інспекційну діяльність у сфері БЗР або будь-якому іншому компетентному органу під час відвідування чи інспектування відповідного роботодавця або підприємства;
16. Представники працівників можуть подавати запит щодо втручання компетентного інспекційного органу міністерства, відповідального за БЗР, у випадках, коли виявлено, що узгоджені заходи та засоби/умови, забезпечені роботодавцем, є недостатньо ефективними для дотримання відповідних вимог щодо БЗР;
17. Система інспекції БЗР, на рівні законодавства і практики, функціонує у повній відповідності чинним міжнародним стандартам, зокрема Конвенціям 81 і 129 про інспекцію праці. В першу чергу мова йде про контроль та нагляд з боку центрального органу, періодичність і ретельність інспектувань, а також про кваліфікаційні вимоги, відбір, статус, умови праці, підготовку і повноваження інспекторів праці, що сприяє ефективному виконанню інспекторами праці своїх професійних обов'язків.

БЗР на рівні підприємства

Мета і сфера застосування

Під дію національного законодавства, завданням якого є запровадження заходів для покращення БЗР, мають підпадати всі роботодавці та працівники як приватного, так і державного секторів.

Загальні принципи

Загальні принципи, якими слід керуватися на рівні підприємства під час впровадження превентивних і захисних заходів по відношенню до працівників з метою їх захисту від професійних ризиків і створення безпечних і здорових умов праці, включають:

1. Зобов'язання роботодавця, яке не перекладається на інші сторони, забезпечити безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються виконуваної ними роботи;
2. Запобігання професійним ризикам відповідно до Загальних принципів запобігання (ЗПЗ):
 - a. уникнення ризиків;
 - b. оцінка ризиків, яких неможливо уникнути;
 - c. усунення ризиків і джерелі їх виникнення;
 - d. адаптація роботи до особи, особливо при організації робочого місця, вибору методів роботи і виробництва, зокрема, з метою пом'якшення негативного впливу на здоров'я одноманітної роботи або роботи в певному ритмі;
 - e. адаптація до науково-технічного прогресу;
 - f. заміна небезпечного безпечним або менш небезпечним;
 - g. розроблення послідовної загальної превентивної політики, яка включатиме питання технологій, організації роботи, умов праці, соціальних взаємовідносин та впливу факторів, що безпосередньо пов'язані із робочим середовищем;
 - h. надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;
 - i. надання інструкцій працівникам;
3. Усунення факторів ризику і нещасних випадків;
4. Безпека та здоров'я працівників;
5. Організація та функціонування служб БЗР;

6. Інформування та навчання працівників;
7. Проведення консультацій з працівниками та залучення їх до розгляду питань щодо БЗР;
8. Нагляд за станом здоров'я працівників.

Зобов'язання роботодавців

Роботодавці зобов'язані (без права перекладання цього зобов'язання на інших осіб) забезпечувати безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, вживати, безперервно адаптуючись до постійно змінюваних умов і обставин, всіх необхідних превентивних та захисних заходів для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, включаючи запобігання і оцінку професійних ризиків, інформування та навчання, консультування з працівниками, залучення їх до прийняття рішень щодо БЗР, нагляд за станом здоров'я, а також забезпечувати відповідну організацію та засоби з суворим дотриманням вказаних вище Загальних принципів запобігання.

Основні зобов'язання роботодавців щодо створення та підтримання безпечних і здорових умов у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, передбачають, зокрема, таке:

Управління ризиками

Стосовно оцінки та управління ризиками та впровадження найбільш доречних превентивних і захисних заходів, від роботодавців вимагається:

1. Оцінка всіх ризиків для безпеки і здоров'я працівників, включаючи вибір робочого обладнання, хімічних речовин чи препаратів для використання, а також оснащення робочих місць;
2. За результатами оцінки ризиків впроваджувати належні превентивні та захисні заходи для покращення захисту працівників. Ці заходи мають бути інтегровані у всі види діяльності підприємства, установи на всіх ієрархічних рівнях;

3. Мати в розпорядженні результатами оцінки ризиків для безпеки і здоров'я, у тому числі особливих видів ризиків, на які наражаються групи працівників;
4. Врахування можливостей працівників, з точки зору безпеки і здоров'я, при дорученні їм завдань;
5. Якщо кілька підприємств здійснюють свою діяльність на спільній території (приміщенні), вони мають співпрацювати при впровадженні положень щодо безпеки, охрони здоров'я і гігієни праці, координувати свої дії із захисту і запобігання професійним ризикам, інформувати про ризики одне одного і працівників та/або представників працівників;
6. Прийняття рішень щодо того, які саме превентивні та захисні заходи повинні бути вжиті і, за потреби, яке саме захисне обладнання слід використати.

Служби БЗР

Щодо організації на рівні підприємства служб БЗР в превентивних та захисних цілях, роботодавця зобов'язується:

1. Призначати одного чи кількох працівників для виконання роботи, пов'язаної із запобіганням та захистом від професійних ризиків на підприємстві, та/або залучити компетентні зовнішні служби чи осіб⁴⁵;
2. Забезпечити, щоб служби БЗР були під відповідальністю одного чи кількох призначених для цього працівників, однієї чи кількох окремих служб, які функціонують в структурі чи за межами підприємства та/або установи. У разі залучення зовнішніх служб та/або осіб, необхідно забезпечити їхню взаємодію із призначеним працівником (працівниками);
3. Забезпечити відповідну спроможність призначених праців-

⁴⁵ Якщо такі превентивні та захисні засоби не можуть бути організовані з огляду на недостатню кількість кваліфікованого персоналу на підприємстві та/або установі.

ників та зовнішніх служб/осіб організовувати превентивні та захисні заходи, беручи до уваги розмір підприємства та/або установи та/або ризики, впливу яких піддаються працівники і розподіл цих ризиків по всьому підприємстві/установі:

- a. призначені працівники повинні мати необхідні можливості та засоби;
 - b. зовнішні служби чи особи, залучені до консультацій, повинні володіти необхідними якостями, мати відповідний персонал і засоби;
 - c. зовнішні служби чи особи, залучені до консультацій, повинні бути в достатній чисельності.
4. У разі залучення зовнішніх служби чи осіб, роботодавець повинен інформувати про фактори, що мають (можут мати) вплив на безпеку і здоров'я працівників, також вони повинні отримати доступ до професійних ризиків та превентивних і захисних заходів на підприємстві та/або в установі. Зокрема, мова йде як про всю структуру в цілому, так і про всі категорії робочих місць та/або робіт, а також про заходи, що стосуються надання першої медичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та серйозних і неминучих загроз;
5. Слід переконатися, що такі служби/особи, виходячи зі специфіки діяльності підприємства та професійних ризиків, яким піддаються чи можуть бути піддані працівники, спроможні виконувати щонайменше такі завдання та функції:
 - a. ідентифікація та оцінка ризиків і небезпек для здоров'я;
 - b. моніторинг факторів у робочому середовищі та робочих практиках, які можуть впливати на здоров'я працівників;
 - c. консультування щодо планування та організації робіт, включаючи організацію робочих місць, вибір, обслуговування та підтримку обладнання/устаткування у відповідному стані, щодо вибору субстанцій для використання в роботі;

- d. участь у розробленні програм з удосконалення робочих практик, а також тестуванні та оцінюванні нового обладнання на предмет безпечності;
- e. консультування щодо питань із охорони здоров'я, безпеки та гігієни праці, ергономіки та вибору індивідуальних/колективних засобів захисту;
- f. нагляд за станом здоров'я працівників у контексті роботи;
- g. сприяння адаптації роботи до працівника;
- h. підтримка заходів професійної реабілітації;
- i. співпраця в наданні інформації, проведення навчання з питань охорони здоров'я, гігієни праці та ергономіки;
- j. організація надання першої медичної та невідкладної допомоги;
- k. участь в аналізі нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

Перша медична допомога, пожежогасіння, евакуація працівників та серйозні і неминучі загрози

У контексті організації надання першої медичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та реагування на ситуації, що характеризуються наявністю серйозних і неминучих загроз, зобов'язання роботодавця передбачають:

1. Вжиття необхідних заходів для забезпечення надання першої медичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників, включаючи налагодження контактів із відповідними зовнішніми службами, призначення обраних працівників відповідальними за реалізацію цих заходів, а також дій у рамках реагування на ситуації, що характеризуються наявністю серйозних і неминучих загроз, поширення необхідної інформації та інструктаж працівників⁴⁶;

⁴⁶ Необхідно забезпечити достатню кількість таких працівників, належну підготовку та доступ до обладнання залежно від масштабу та/або специфіки загроз на підприємстві та/або в установі.

2. Інформування всіх працівників, які знаходяться або можуть знаходитись в зоні впливу серйозної і неминучої загрози, про наявні ризики та заходи, які вживаються чи повинні бути вжиті для їхнього захисту;
3. Вжиття заходів та проведення інструктажу працівників, щоб останні могли припинити роботу та/або негайно залишити робочу зону і переміститися до безпечної локації у випадку виникнення серйозної і неминучої загрози;
4. Утримання від прохань до працівників відновити роботу в умовах, коли серйозна і неминуча загроза залишається;
5. Забезпечити всім працівникам можливість, у випадку виникнення серйозної і неминучої загрози їхній безпеці та/або безпеці інших осіб і якщо немає можливості негайно зв'язатись з їхнім безпосереднім керівником, вжити відповідних заходів і діяти таким чином, з використанням наявних знань та з доступом до технічних засобів, щоб уникнути наслідків впливу такої загрози.

Нещасні випадки на роботі і професійні захворювання

Щодо зобов'язань роботодавця з питань реєстрації та інформування про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, небезпечні події, нещасні випадки під час переміщення та підозри на професійні захворювання, вони включають, серед іншого:

1. Реєстрацію та інформування компетентних органів (чи інших уповноважених структур), в межах встановлених законодавством строків, про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, якщо доречно — небезпечні події, нещасні випадки під час переміщення та підозри на професійні захворювання і зберігати відповідні записи протягом періоду, встановленого законодавством;
2. Надання відповідної інформації щодо системи реєстрації та зафіксованих випадків працівникам та їхнім представникам;

3. Забезпечення зберігання таких даних і використання їх у подальшому підприємством з превентивною метою;
4. Утримання від вжиття каральних чи дисциплінарних заходів до працівників за інформування про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, небезпечні події, нещасні випадки під час переміщення та підозри на професійні захворювання;
5. Забезпечення конфіденційності персональних та медичних даних працівників, доступ до яких має підприємство;
6. Ведення відповідного переліку нещасних випадків, результатом яких стала втрата працівником працездатності на строк, який перевищує три робочих дні;
7. Підготовка звітів про нещасні випадки на роботі для подання уповноваженим органам.

Інформування працівників

Зобов'язання роботодавця у контексті надання інформації з БЗР включають:

1. Інформування працівників та їхніх представників про різноманітні аспекти та питання, що стосуються БЗР, включно з ризиками для безпеки і здоров'я, превентивними і захисними заходами та відповідною діяльністю на підприємстві та/або в установі (мова йде як про всю структуру в цілому, так і про всі категорії робочих місць та/або робіт, а також вжиті заходи, що стосуються надання першої медичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників);
2. Передбачити, що винятково ті працівники, які отримали відповідні інструкції, мають доступ до локацій, де виявлена серйозна і неминуча загроза;
3. Якщо кілька підприємств здійснюють свою діяльність на спільній території/в одному приміщенні, вони інформують

один одного та своїх працівників та/або представників працівників про професійні ризики, які на них впливають чи можуть вплинути, найоптимальніші превентивні та захисні заходи, а також підготовку до надання першої медичної допомоги, пожежогасіння та організації евакуації працівників;

4. Слід забезпечити доступ працівників їхніх представників, на яких покладені особливі обов'язки щодо БЗР до такої інформації:
 - a. результати оцінки ризиків та перелік відповідних превентивних і захисних заходів, які належить запровадити;
 - b. перелік нещасних випадків на роботі і професійних захворювань та відповідних звітів;
 - c. інформація, зібрана в результаті вжиття відповідних превентивних і захисних заходів, від інспекційних органів та служб/органів, відповідальних за БЗР.

Консультації із працівниками та їх участь у вирішенні питань БЗР

У контексті забезпечення належного консультування та участі працівників у процесі прийняття рішень щодо БЗР роботодавці повинні:

1. Консультуватися з працівниками та/або їхніми представниками і давати їм можливість брати участь у обговореннях всіх питань, що безпосередньо стосуються безпеки та здоров'я на роботі, з правом надання пропозицій, при цьому забезпечуючи збалансоване та пропорційне представництво під час дискусій та на етапі прийняття рішень;
2. Забезпечити участь працівників чи представників працівників зі спеціальними повноваженнями у сфері БЗР за принципом пропорційного представництва або проведення з ними консультацій заздалегідь щодо:
 - a. будь-яких заходів, вжиття яких може суттєво вплинути на безпеку та здоров'я;

- b. призначення працівників для здійснення превентивних і захисних заходів на підприємстві та/або в установі, а також для вжиття заходів з надання першої медичної допомоги, пожежогасіння та організації евакуації працівників;
- c. оцінки ризиків, превентивних та захисних заходів, яких слід вжити, переліку випадків нещасних випадків на роботі і професійних захворювань з відповідними звітами;
- d. якщо доречно, інформації про уповноважені зовнішні служби чи зовнішніх осіб, залучених для надання послуг на підприємстві та/або в установі з метою вжиття відповідних превентивних та захисних заходів з БЗР;
- e. планування та організації навчання працівників з питань БЗР;
- f. запровадження нових технологій.

Навчання працівників

У контексті навчання працівників з БЗР, роботодавці повинні забезпечити таке:

1. Проходження навчання з БЗР кожним працівником, зокрема у формі інструкцій інформації, яка враховує особливості його робочого місця чи роботи. Навчання повинно бути адаптивне і враховувати вплив нових чи модифікованих ризиків та, за потреби, проводитися повторно з визначеною періодичністю. Навчання повинне проводитися щонайменше на етапі прийому на роботу, при перевіденні на іншу роботу чи її зміні, при впровадженні нового обладнання чи внесенні змін до нього, при впровадженні нових технологій;
2. Працівники з інших підприємств та/або установ, залучені до роботи на даному підприємстві/установі, вважаються такими, що пройшли відповідну підготовку з БЗР під час виконання доручених їм завдань на власному підприємстві/установі;
3. Представники працівників з особливими обов'язками щодо БЗР проходять відповідну підготовку.

Нагляд за станом здоров'я працівників

Стосовно нагляду за станом здоров'я працівників, роботодавці повинні забезпечити:

1. Нагляд за станом здоров'я працівників з урахуванням ризиків, які на них впливають;
2. Нагляд за станом здоров'я працівників з відповідною періодичністю — за бажанням.

Зобов'язання працівників

Працівники, після проходження необхідного навчання та отримання інструкцій від роботодавця, зобов'язуються виконувати таке:

1. Контролювати та забезпечувати, наскільки це можливо, власну безпеку та здоров'я, а також безпеку та здоров'я інших осіб, на яких можуть вплинути їхні дії чи бездіяльність;
2. Належним чином використовувати устаткування, обладнання, інструменти, небезпечні речовини та субстанції, транспортні засоби і механізми та інші засоби виробництва;
3. Належним чином використовувати надані засоби індивідуального захисту та повертати їх після використання до визначеного місця;
4. Утримуватися від відключення, самостійної заміни чи переміщення встановлених захисних механізмів/пристроїв та належним чином їх експлуатувати;
5. Негайно сповіщати роботодавця та/або працівників з особливими обов'язками щодо БЗР про будь-яку ситуацію чи випадок, якщо у них є вагомі підстави вважати, що ця ситуація чи випадок становить серйозну та неминучу загрозу безпеці і здоров'ю та будь-які недоліки, виявлені в захисних заходах;
6. Співпрацювати з роботодавцем та/або працівниками з особливими обов'язками щодо БЗР протягом періоду, необхідного для

виконання будь-яких розпоряджень чи вимог, встановлених компетентним органом з метою захисту безпеки та здоров'я працівників на роботі;

7. Співпрацювати з роботодавцем та/або працівниками з особливими обов'язками щодо БЗР протягом періоду, необхідного для того, щоб роботодавець забезпечив безпечні умови і усунув будь-які ризики для безпеки і здоров'я працівників, залучених до виконання різних видів робіт.

Права працівників

На додаток до основного права працівників на безпечні і здорові умови праці, забезпечені роботодавцем, та суміжних прав (наприклад, право на отримання інформації, проходження навчання, участь у консультаціях тощо) працівники також повинні мати такі права:

1. Не нести будь-яких витрат, пов'язаних із БЗР;
2. Не перебувати у невідповідному становищі у разі призначення для реалізації превентивних і захисних заходів на підприємстві/установі, та мати достатньо часу для цього;
3. Не перебувати у невідповідному становищі у разі призначення для вжиття заходів з надання першої медичної допомоги, пожежогасіння та організації евакуації працівників;
4. Не перебувати у невідповідному положенні і бути захищеними від будь-яких негативних наслідків та необґрунтованих претензій, якщо, у випадку серйозної та неминучої загрози, вони покинуть своє робоче місце та/або небезпечну зону;
5. Не перебувати у невідповідному положенні, якщо, з метою уникнення наслідків для власної безпеки та/або безпеки інших осіб у випадку серйозної та неминучої загрози і коли немає можливості негайно зв'язатись з безпосереднім керівником, працівники вжили відповідних заходів з використанням наявних знань та доступних технічних засобів;

6. Для представника працівників з особливими обов'язками щодо БЗР — просити роботодавця про вжиття відповідних заходів та подавати відповідні пропозиції для пом'якшення впливу небезпек на працівників та/або усунення джерел/причин появи таких небезпек;
7. Бути захищеними від неправомірних покарань, дисциплінарних заходів у відповідь на інформування про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, небезпечні події, нещасні випадки під час переміщення та підозри на професійні захворювання;
8. Для представника працівників з особливими обов'язками щодо БЗР — мати достатньо часу на відпочинок без відрахувань із заробітної платні та бути забезпеченими необхідними засобами для виконання особливих обов'язків з БЗР;
9. Подавати скарги до органу, відповідального за БЗР у випадку, якщо вони вважатимуть вжиті роботодавцем заходи разом із використаними при цьому засобами недостатніми для забезпечення БЗР;
10. У разі представника працівників — надавати зауваження під час проведення інспекційних відвідувань компетентним органом;
11. Навчання працівників з питань БЗР, яке повинно проходити в робочий час;
12. Особливо вразливі групи працівників повинні бути захищені від специфічних небезпек та ризиків, які впливають саме на них.

► ДОВІДКОВІ МАТЕРІАЛИ

Alli, B. O. (2008). Fundamental principles of occupational health and safety (2nd ed.). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf

Anderson, J. M. (2007). Health and safety — matching legislation and enforcement. Proceedings of the Institution of Civil Engineers — Management, Procurement and Law, Issue MP1, 11–12.

Bird, F. E., & Germain, G. L. (1966). Damage Control — a new horizon in accident prevention and cost improvement. American Management Association.

Bird, F. E., & Germain, G. L. (1986). Practical loss control leadership. Institute Publishing.

Budd, J. W. (2011). The Thought of Work. In Cornell University Press. Cornell University Press.

Budd, J. W. (2013). The Thought of Work in Employment Relations. Employee Responsibilities and Rights Journal, 25(1), 61–65. <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9212-3>

Budd, J. W., & Spencer, D. A. (2015). Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap. European Journal of Industrial Relations, 21(2), 181–196. <https://doi.org/10.1177/0959680114535312>

Caudron, S. (1997). Surveys illustrate the business case for work/life programs. Workforce (Workforce Tools Supplement), 76(9), 1–2. http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=eds_gcl.20044330&site=eds-live

Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants' perspective. Social Science & Medicine, 26(5), 545–550. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90387-5](https://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90387-5)

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=heh&AN=2011869&site=eds-live>

EEC. (1957). Treaty establishing the European Economic Community. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=EN>

EU-OSHA. (1998). Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union (Vol. 16, Issue 2). European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/302>

EU. (1989). Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter-en.pdf>

EU. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Official Journal of the European Communities*, 364(1), 364/01-364/22. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

European Commission. (1991). Directive No. 91/322/EEC, of 29 May 1991, on establishing indicative limit values by implementing Council Directive 80/1107/EEC on the protection of workers from the risks related to exposure to chemical, physical and biological agents at work. *Official Journal of the European Communities*, L 177, 177/22-177/24. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0322&from=EN>

European Commission. (2000). Directive No. 2000/39/EC, of 8 June 2000, establishing a first list of indicative occupational exposure limit values in implementation of Council Directive 98/24/EC on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical a. *Official Journal of the European Communities*, L 142, 142/47-142/50. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0039&from=EN>

European Commission. (2006a). Directive No. 2006/15/EC, of 7 February 2006, establishing a second list of indicative occupational exposure limit

values in implementation of Council Directive 98/24/EC and amending Directives 91/322/EEC and 2000/39/EC. Official Journal of the European Union, L 38, 38/36-38/39. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0015&from=en>

European Commission. (2006b). Directive No. 2009/161/EU, of 17 December 2009, establishing a third list of indicative occupational exposure limit values in implementation of Council Directive 98/24/EC and amending Commission Directive 2000/39/EC. Official Journal of the European Union, L 338, 338/87-338/89. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:338:0087:0089:EN:PDF>

European Commission. (2014). Communication COM(2014) 332 final, from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of 6 June 2014, on a EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>

European Council. (1989a). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities, L391, 183/1-183/8. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>

European Council. (1989b). Directive No. 89/654/EEC, of 30 November 1989, concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. Official Journal of the European Communities, L 393, 393/1-393/12. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=en>

European Council. (1989c). Directive No. 89/656/EEC, of 30 November 1989, on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace. Official Journal of the European Communities, L 393, 393/18-393/28. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0656&from=EN>

European Council. (1990a). Directive No. 90/269/EEC, of 29 May 1990, on the minimum health and safety requirements for the manual handling of

loads where there is a risk particularly of back injury to workers. Official Journal of the European Communities, L 156, 156/9-156/13. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0269&from=EN>

European Council. (1990b). Directive No. 90/270/EEC, of 29 May 1990, on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. Official Journal of the European Communities, L 156, 156/14-156/18. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0270&from=PT>

European Council. (1991). Directive No. 91/383/EEC, of 25 June 1991, supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. Official Journal of the European Communities, L 206, 206/19-206/21. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=EN>

European Council. (1992a). Directive 92/91/EEC, of 3 November 1992, concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral-extracting industries through drilling. Official Journal of the European Communities, L 348, 348/9-348/24. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0091&from=hu>

European Council. (1992b). Directive No. 92/104/EEC, of 3 December 1992, on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries. Official Journal of the European Communities, L 404, 404/10-404/25. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0104&from=EN>

European Council. (1992c). Directive No. 92/29/EEC, of 31 March 1992, on the minimum safety and health requirements for improved medical treatment on board vessels. Official Journal of the European Communities, L 113, 113/19-113/36. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0029&from=EN>

European Council. (1992d). Directive No. 92/57/EEC, of 24 June 1992, on the implementation of minimum safety and health requirements at

temporary or mobile constructions sites. Official Journal of the European Communities, L 245, 245/6-245/22. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0057&from=EN>

European Council. (1992e). Directive No. 92/58/EEC, of 24 June 1992, on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work. Official Journal of the European Communities, L 245, 245/23-245/42. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0058&from=EN>

European Council. (1992f). Directive No. 92/85/EEC, of 19 October 1992, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Official Journal of the European Communities, L 348, 348/1-348/7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>

European Council. (1993). Directive No. 93/103/EEC, of 23 November 1993, concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels. Official Journal of the European Communities , L 307, 307/1-307/17. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0103&from=EN>

European Council. (1994). Directive No. 94/33/EC, of 22 June 1994, on the protection of young people at work. Official Journal of the European Communities, L 216, 216/12-216/20. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>

European Council. (1998). Directive No. 98/24/EC, of 7 April 1998, on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work. Official Journal of the European Communities, L 131, 131/11-131/23. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0024&from=PT>

European Council. (2010). Directive No. 2010/32/EU, of 10 May 2010, implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM

and EPSU. Official Journal of the European Union, L 134, 134/66-134/72. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0032&from=PT>

European Council. (2014). Directive No. 2013/59/Euratom, of 5 December 2013, laying down basic safety standards for protection against the dangers arising from exposure to ionising radiation. Official Journal of the European Union, L 13, 13/1-13/73. <https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/documents/CELEX-32013L0059-EN-TXT.pdf>

European Parliament. (2015). Resolution No. 2015/2107(INI), of 25 November 2015, on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020.

European Parliament, & European Council. (2000a). Directive No. 1999/92/EC, of 16 December 1999, on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres. Official Journal of the European Communities, L 23, 23/57-23/64. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0092&from=en>

European Parliament, & European Council. (2000b). Directive No. 2000/54/EC, of 18 September 2000, on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work. Official Journal of the European Communities, L 262, 262/21-262/45. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0054&from=PT>

European Parliament, & European Council. (2002). Directive No. 2002/44/EC, of 25 June 2002, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration). Official Journal of the European Communities, L 177, 177/13–177/19. http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:546a09c0-3ad1-4c07-bcd5-9c3dae6b1668.0004.02/DOC_1&format=PDF

European Parliament, & European Council. (2003). Directive No. 2003/10/EC, of 6 February 2003, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical

agents (noise). Official Journal of the European Union, L 42, 42/38-42/44. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0010&from=PT>

European Parliament, & European Council. (2004). Directive No. 2004/37/EC, of 29 April 2004, on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work. Official Journal of the European Union, L 229, 229/23-229/34. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:229:0023:0034:EN:PDF>

European Parliament, & European Council. (2009a). Directive No. 2009/104/EC, of 16 September 2009, concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work. Official Journal of the European Union, L 260, 260/5-260/19. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0104&from=EN>

European Parliament, & European Council. (2009b). Directive No. 2009/148/EC, of 30 November 2009, on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work. Official Journal of the European Union, L 330, 330/28-330/36. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:330:0028:0036:EN:PDF>

European Parliament, & European Council. (2013a). Directive No. 2006/25/EC, of 5 April 2006, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation). Official Journal of the European Union, L 114, 114/38-114/59. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02006L0025-20140101&qid=1493489735707&from=pt>

European Parliament, & European Council. (2013b). Directive No. 2013/35/EU, of 26 June 2013, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields). Official Journal of the European Union, L 179, 179/1-179/21. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0035&from=PT>

Eurostat. (2001). European Statistics on Accidents at Work (ESAW) — Methodology — 2001 Edition. http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/ESAW_2001_EN.pdf

Eurostat. (2020). European statistics on fatal and non-fatal accidents at work in the EU 28 in 2017. ESAW. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Fabela, S., & Sousa, J. (2012). Os impactes socioeconómicos no âmbito dos acidentes de trabalho. Representações, práticas e desafios à gestão das organizações de trabalho. In H. V. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.), *Impacto social dos acidentes de trabalho* (pp. 99–129). Civeri Publishing.

Freitas, L. C. (2004). *Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho - Vol. 1*. Edições Universitárias Lusófonas.

Hämäläinen, P., Leena Saarela, K., & Takala, J. (2009). Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. *Journal of Safety Research*, 40(2), 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2008.12.010>

Heinrich, H. W., Petersen, D., & Roos, N. (1980). *Industrial accident prevention: a safety management approach* (5th ed.). McGraw-Hill.

HSE. (2015). Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2013/2014. Health and Safety Executive. <http://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/cost-to-britain.pdf>

ILO. (1919). ILO Constitution. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

ILO. (1944). Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

ILO. (1947). Convention No. 81, concerning labour inspection in industry and commerce — Labour Inspection Convention. Adopted in the 30th ILC

session, 11 July 1947. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO

ILO. (1969). Convention No. 129, concerning labour inspection in agriculture - Labour Inspection (Agriculture) Convention. Adopted in the 53rd ILC session, 25 June 1969. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274

ILO. (1981). Convention No. 155, concerning occupational safety and health and the working environment. Adopted in the 67th ILC session, 22 June 1981. http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_155.pdf

ILO. (1985). Convention No. 161, concerning Occupational Health Services. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

ILO. (1996). Recording and notification of occupational accidents and diseases- An ILO Codes of Practice. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf

ILO. (1998). Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (Issue October). International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087528.pdf

ILO. (2002). Protocol No. 155, of 2002, to the Occupational Safety and Health Convention. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO

ILO. (2005). C 81 Labour Inspection Convention and C 129 Labour Inspection (Agriculture) Convention (International Labour Organization (Ed.)). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108570.pdf

ILO. (2006). Convention No. 187, concerning the promotional framework for occupational safety and health. Adopted in the 95th ILC session,

15 June 2006. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

ILO. (2007). Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108634.pdf

ILO. (2017). Guidelines and recommendations to the concept on the reform of the national system for occupational risk prevention and promotion of occupational safety and health in Ukraine (Issue November). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_618934.pdf

ILO. (2018a). Brief notes on the main aspects of the alignment between Ukrainian national legislation and selected EU directives. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_633189.pdf

ILO. (2018b). National Occupational Safety and Health Profile of Ukraine. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627038.pdf

ILO. (2019a). EU Directives and Reform of OSH and Labour Relation's Legislation — White Paper. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689355.pdf

ILO. (2019b). Observation (CEACR), concerning application of Conventions 81 and 129 in Ukraine — adopted 2019, published 109th ILC session (2020). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024791:NO

Jensen, C. B. (2004). Inspecting the Inspectors: Overseeing Labor Inspectorates in Parliamentary Democracies. *Governance*, 17(3), 335–360. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=13209448&site=eds-live>

Karageorgiou, A., Jensen, P. L., Walters, D., & Wilthagen, T. (2000). Risk assessment in four Member States of the European Union. In K. Frick,

P. L. Jensen, M. Quinlan, & T. Wilthagen (Eds.), Systematic occupational safety and health management: perspectives on an international development. Pergamon.

Leigh, J. P. (2011). Economic burden of occupational injury and illness in the United States. *The Milbank Quarterly*, 89(4), 728–772. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2011.00648.x>

LN. (1926). Slavery Convention. <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/slavery.pdf>

Miller, T. R. (1997). Estimating the costs of injury to U.S. employers. *Journal of Safety Research*, 28(1), 1–13. http://ac.els-cdn.com/S0022437596000291/1-s2.0-S0022437596000291-main.pdf?_tid=0d48792a-1df7-11e6-a175-00000aacb360&acdnat=1463685940_460f862a38a2f8ea9fdd33869947010d

Nunes, F. M. D. O. (2010). *Segurança e Higiene do Trabalho — Manual Técnico* (3.a). Edições Gustave Eiffel.

Pontifical Council for Justice and Peace. (2004). *Compendium of the Social Doctrine of the Church*. Libreria Editrice Vaticana. http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_en.html

Richthofen, W. Von. (2002). *Labour Inspection: a guide to the profession*. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_108665.pdf

Roxo, M. M. (2004). *Segurança e Saúde do Trabalho — Avaliação e Controlo de Riscos* (2.a). Livraria Almedina.

Sérgio Miguel, A. (2010). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho* (11.a). Porto Editora.

Suard, L. M. (2016). Prevention as an instrument for proper and safe work. International Congress on Safety and Labour Market. <http://www.icslm.com/geral.php?id=7&lang=PT>

Takala, J., Hämäläinen, P., Saarela, K. L., Yun, L. Y., Manickam, K., Jin, T. W., Heng, P., Tjong, C., Kheng, L. G., Lim, S., & Lin, G. S. (2014). Global estimates of the burden of injury and illness at work in 2012. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 11(5), 326–337. <https://doi.org/10.1080/15459624.2013.863131>

Takala, Jukka. (2005). Introductory Report: Decent Work – Safe Work. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312093.pdf

UN. (1948). Universal Declaration of Human Rights. [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III))

UN. (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. [https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume 993/v993.pdf](https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf)

Walters, D. (Ed.). (2002). *Regulating Health and Safety Management in the European Union — A Study of the Dynamics of Change*. Presses Interuniversitaires Européennes.

Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>

