

РОЗДІЛ 03

Обов'язки установ у контексті національних систем БЗР та інструментів управління БЗР

1. Вступ	3
2. Основні міркування під час створення установ, відповідальних за питання БЗР	4
3. Створення установ, відповідальних за питання БЗР, у національних системах БЗР і визначення їхніх обов'язків у законодавстві про БЗР	7
3.1 Міністерства, відомства і спеціалізовані підрозділи з питань БЗР	8
3.2 Служба інспекції праці	10
3.3 Національний тристоронній консультативний орган, що опікується питаннями БЗР	13
3.4 Орган, що проводить наукові дослідження й надає інформацію в галузі БЗР	16
3.5 Суб'єкти, що надають послуги з БЗР	18
3.6 Координація систем страхування на випадок травматизму на роботі	19
4. Координація і співпраця між установами, до компетенції яких входять питання БЗР	25
5. Основні інструменти управління БЗР: національна політика, національна програма й національний профіль	26
5.1 Національна політика в галузі БЗР	26
5.2 Національна програма з БЗР	28
5.3 Національний профіль із БЗР	30

03

Обов'язки установ у контексті національних систем БЗР та інстру- ментів управління БЗР

1. Вступ

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1947 року про інспекцію праці \(№ 81\)](#)
- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 187\)](#)
- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)

Конвенція № 187 вимагає від усіх країн розвивати **національну систему БЗР**. У статті 1(b) національну систему БЗР визначено як «інфраструктуру, що передбачає основні рамки для проведення національної політики й національних програм у галузі безпеки та здоров'я на роботі».

Стаття 4 Конвенції № 187 вимагає від держав-членів МОП створити, підтримувати, поступово розвивати й періодично переглядати національну систему безпеки та здоров'я на роботі на основі консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

У статті 4 Конвенції зазначено **елементи національної системи БЗР**:

- консультації із соціальними партнерами;
- законодавство про БЗР;
- орган, відповідальний за питання БЗР;
- механізми для забезпечення дотримання законодавства, включно із системами інспекції;
- заходи, спрямовані на заохочення співпраці на рівні підприємства;
- національний тристоронній консультативний орган із питань БЗР;
- інформаційні та консультативні служби з питань БЗР;
- професійна підготовка з питань БЗР;
- служби здоров'я на роботі;
- наукові дослідження в галузі БЗР;
- збирання й аналіз даних про випадки травматизму на роботі та професійних захворювань;
- співпраця з відповідними системами страхування або соціального забезпечення;
- механізми підтримки ММСП і неформальної економіки.

Корисні ресурси

ILO, "Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health": Module 2: **"Introduction to the National Occupational Safety and Health System"**, 2012. [МОП, Комплект навчальних матеріалів із розроблення національної програми з безпеки та здоров'я на роботі, модуль 2 «Вступ до національної системи безпеки та здоров'я на роботі», 2012]



2. Основні міркування під час створення установ, відповідальних за питання БЗР

Будь-яка державна чи напівдержавна установа, робота якої вимагає державного фінансування, повинна мати правову основу. Щодо регулювання установ у законодавстві зазвичай визначаються такі аспекти:

- створення;
- призначення, повноваження, функції та обов'язки;
- ресурси (зокрема фінансування і спроможність установи наймати, залучати і призначати персонал);
- підзвітність.

Хоча в багатьох законах про БЗР передбачено мету, повноваження, функції та обов'язки установ, відповідальних за питання БЗР, а іноді й порядок їх створення, питання забезпечення ресурсами й підзвітності зазвичай регулюються в адміністративному законодавстві. У законах про БЗР, крім того, можуть регулюватися аспекти управління органом, відповідальним за питання БЗР.

Створення установ, відповідальних за питання БЗР

У межах наявної правової бази державні органи, відповідальні за питання БЗР, можуть створюватися й організовуватися наказом міністра, безпосередньо законом про БЗР або окремими законами. У правових актах, за допомогою яких створюється державна установа, до сфери компетенції якої відносяться питання БЗР, зазвичай окреслюються її структура, склад і функції.

Призначення, повноваження, функції та обов'язки установ, відповідальних за питання БЗР

Повноваження і функції відповідної державної установи зазвичай установлюються в законодавчому акті, яким її створено. Проте обов'язки щодо БЗР можуть також визначатися в законодавстві про БЗР, яким передбачено наявність системи БЗР.

У Конвенції № 187 і Рекомендації № 197, що її супроводжує, визначено елементи національної системи БЗР. На установи зазвичай покладається функція розроблення цих елементів, як-от:

- (a) розроблення на основі консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників національного профілю, політики, програми й законодавства з БЗР, включно з виконавчими розпорядженнями, зводами практичних правил і технічними стандартами;
- (b) контроль і забезпечення дотримання законодавства про БЗР, зокрема через системи інспекції (див. розділ 10 щодо забезпечення дотримання законодавства про БЗР);
- (c) проведення консультацій та співпраця з організаціями працівників і роботодавців та іншими зацікавленими сторонами;
- (d) заохочення співпраці на рівні підприємства між його керівництвом, працівниками та їхніми представниками як основного елемента заходів профілактики на роботі, зокрема заохочення укладення колективних договорів, у яких регулюються питання БЗР (див. розділ 5 щодо представників працівників із БЗР);
- (e) створення системи збирання даних (див. розділ 9 щодо систем збирання даних, зокрема щодо реєстрації, повідомлення і статистики), здійснення аналізу й публікація статистичної інформації з БЗР, зокрема з можливим використанням систем класифікації, сумісних із відповідними новітніми міжнародними системами;
- (f) надання консультацій та інформації з БЗР особам, які є носіями обов'язків за законодавством про БЗР, а також населенню загалом (наприклад, через вебсайти установ, телефоном або за допомогою інтерактивних «гарячих ліній»);
- (g) заохочення й підтримка проведення наукових досліджень у галузі БЗР;
- (h) розроблення навчальних програм із БЗР для спеціалістів у галузі БЗР (див. розділ 8 посібника);
- (i) розвиток служб здоров'я на роботі (див. розділ 7 посібника);
- (j) включення питань БЗР у програми освіти та професійної підготовки;
- (k) створення механізмів компенсації у випадку травмування на роботі, професійного захворювання або смерті, включно з положеннями щодо супутніх функцій (як-от профілактика), складу керівного органу та порядку головування в ньому й джерела фінансування;
- (l) створення механізмів підтримки для поступового покращення умов БЗР на ММСП і в неформальній економіці;
- (m) координація дій з іншими державними органами, до компетенції яких входять питання БЗР.

Законодавство про БЗР може також містити положення, яке дає змогу державній установі виконувати будь-які інші функції або здійснювати будь-які інші повноваження, покладені на неї іншими законами (зокрема розпорядженнями). Державні органи відповідають також за міжнародні відносини в галузі БЗР.

Ресурси установ, відповідальних за питання БЗР

Для ефективного виконання своїх функцій державні органи повинні мати у своєму розпорядженні достатні фінансові та людські ресурси. Передбачати такі ресурси в законодавстві про БЗР, як правило, не обов'язково; зазвичай це можна робити в законодавстві із ширшою сферою застосування для цілей урядування, наприклад, у законах, що стосуються державного бюджету.

Фінансові ресурси

Для надання фінансових ресурсів зазвичай залучаються різні джерела фінансування. Національна практика в кожній країні має свої особливості й залежить від відповідної державної по-

літики щодо фінансування органів державного сектора. Застосовуються такі моделі фінансування:

- (а) централізоване фінансування (тобто щорічні бюджетні асигнування);
- (б) дохід від зборів за подання заяв і за видачу ліцензій, а також за надання інших послуг (наприклад, аудиту робочих місць);
- (с) збір на БЗР, який має сплачуватися підприємствами, що підпадають під дію відповідних законів про БЗР;
- (д) фінансування коштом внесків на обов'язкове компенсаційне страхування працівників або частки бюджету системи чи фонду страхування на випадок безробіття;
- (е) штрафи за порушення і супутні витрати, що мають бути сплачені за постановою суду відповідальному відомству чи департаменту.

Централізоване фінансування через бюджетні асигнування означає, що витрати на утримання установ, відповідальних за питання БЗР, покладаються на все населення загалом. Варіант із відшкодуванням витрат покладає витрати на фінансування безпосередньо на носіїв обов'язків, які підпадають під дію нормативної бази з БЗР. Як варіант, можна об'єднати ці два підходи. Централізоване фінансування зазвичай передбачається в щорічних бюджетних асигнуваннях, які регулюються, як правило, бюджетним законодавством. Механізми відшкодування витрат, з іншого боку, може бути потрібно передбачити в законодавстві про БЗР або в допоміжному законодавстві.

Людські та інші ресурси

Для того, щоб ефективно й дієво виконувати свої функції, орган державного сектора, відповідальний за питання БЗР, повинен мати необхідний персонал, технічне обладнання, транспорт і приміщення.

Визначаючи ресурси, які знадобляться, директивним органам, можливо, буде доречно оцінити характер і масштаб завдання законодавчого регулювання. Для цього корисними можуть бути такі параметри:

- (а) розмір, характер і розподіл галузей та видів робіт, виконуваних у них;
- (б) кількість підприємств та інших фізичних і юридичних осіб, які будуть віднесені до сфери цього завдання законодавчого регулювання;
- (с) географічні характеристики, зокрема площа країни та труднощі з доступом до робочих місць;
- (д) наявні види організації праці та трудових відносин та їхня поширеність;
- (е) кількість об'єктів, які необхідно буде інспектувати;
- (ф) оптимальна періодичність інспекційних відвідувань та їхній відносний пріоритет (якщо є дані про нещасні випадки на роботі та аварійні ситуації, пріоритети можна визначити на основі цих даних);
- (г) технічні навички та обладнання, що будуть необхідні для забезпечення ефективності інспекційної діяльності;
- (х) вимоги щодо професійної підготовки та подальшої освіти персоналу (зокрема інспекторів із БЗР);
- (і) ресурси, що можуть знадобитися для ефективної та дієвої інформаційної діяльності, забезпечення допомоги та освіти, а також для забезпечення дотримання законодавства, включно з судовими провадженнями.

Урахування цих факторів може вплинути на бюджетні асигнування, здійснені згідно з законодавством, але фактичні рішення та їх виконання, як правило, матимуть адміністративний характер.

Підзвітність установ, відповідальних за питання БЗР

Більшість державних установ підпадають під дію усталених вимог щодо підзвітності в державному секторі. Типові завдання в межах підзвітності державної установи, відповідальної за питання БЗР, зазвичай включають завдання, перелічені в табл. 11. Вони часто включаються до ширшого законодавства, яке охоплює всі державні установи або більшість цих установ, але деякі з них можуть також передбачатися в законодавстві про БЗР.



Таблиця 11. Контрольний перелік вимог щодо підзвітності державних установ, відповідальних за питання БЗР

Обов'язок	Так/ні	Зауваження
Підготовка річного звіту, який зазвичай містить відомості про діяльність, результати, тенденції та використання ресурсів у звітному році, включно з детальною фінансовою звітністю.		
Підготовка річного звіту про діяльність інспекції праці (його вимагають статті 20 і 21 Конвенції № 81; цей звіт може бути включений до річного звіту установи).		
Підготовка річної фінансової звітності.		
Механізми адміністративного й судового перегляду адміністративних рішень.		
Якщо відповідальні міністри уповноважені видавати загальні вказівки щодо діяльності державних установ — підготовка періодичних звітів про виконання цих указівок.		
Вимога щодо проведення консультацій із соціальними партнерами (наприклад, у межах постійного тристороннього комітету або консультативного органу).		
Підготовка звітів, які мають подаватися згідно з антикорупційним законодавством.		

3. Створення установ, відповідальних за питання БЗР, у національних системах БЗР і визначення їхніх обов'язків у законодавстві про БЗР

Рис 7. Установи, які утворюють національну систему БЗР



3.1 Міністерства, відомства і спеціалізовані підрозділи з питань БЗР

Стаття 4(2)(b) Конвенції № 187 вимагає від держав-членів МОП призначити орган або відомство (органи або відомства), відповідальні за питання безпеки та здоров'я на роботі. Зазвичай ці питання належать до компетенції різних міністерств, зокрема тих, що відповідають за сферу праці, галузь охорони здоров'я та соціальні послуги.

На них зазвичай покладається завдання розроблення на основі консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників національного профілю, політики, програми й законодавства з БЗР, включно з виконавчими розпорядженнями, зводами практичних правил і технічними стандартами.

Вони можуть також відповідати за розроблення інших елементів національної системи БЗР, зокрема щодо:

- надання консультацій та інформації з БЗР особам, які є носіями обов'язків за законодавством про БЗР, а також населенню загалом (наприклад, через вебсайти установ, телефоном або за допомогою інтерактивних «гарячих ліній»);
- фінансування або проведення наукових досліджень у галузі БЗР;
- збирання й аналізу даних про травматизм на роботі та професійні захворювання, включно зі статистичною інформацією;
- механізмів підтримки для поступового покращення умов БЗР на ММСП і в неформальній економіці, наприклад, проведення інформаційно-роз'яснювальних і навчальних заходів.

Як повідомив КЕЗКР, міністерства, що відповідають за сферу праці, несуть головні обов'язки, зокрема обов'язок із формування й реалізації політики в галузі БЗР та обов'язок із застосування й забезпечення дотримання БЗР, але певні функції та обов'язки мають також міністерства, що відповідають за сферу охорони здоров'я й за соціальні послуги, зокрема щодо служб здоров'я на роботі та компенсації у разі нещасних випадків і професійних захворювань, а у деяких країнах міністерства праці, охорони здоров'я і соціальних послуг об'єднано.¹

КЕЗКР указав також, що уряди багатьох країн повідомили, що уповноваженим національним органом є спеціалізоване відомство з питань БЗР або окремий підрозділ із БЗР у складі міністерства, відповідального за сферу праці, а уряди інших країн також підкреслили роль в управлінні БЗР служби інспекції праці, міністерства охорони здоров'я і національних органів соціального забезпечення.²

Варіанти політики



Основні конституційні форми центральних органів влади, відповідальних за питання БЗР

- | |
|---|
| (а) Підрозділ із питань БЗР у міністерстві праці |
| (b) Підрозділ із питань БЗР у міністерстві охорони здоров'я |
| (c) Самостійне відомство з питань БЗР |

1 ILO, [Promoting a Safe and Healthy Working Environment: General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 \(No. 164\), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981](#), ILC.98/III(1B), 2009, para. 46. [МОП, Заохочення безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд щодо Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), Рекомендації 1981 р. щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164) і Протоколу 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі, п. 46].

2 ILO, [Working Together to Promote a Safe and Healthy Working Environment: General Survey on the Occupational Safety and Health Instruments concerning the Promotional Framework, Construction, Mines and Agriculture](#), ILC.106/III(1B), 2017, para. 139. [МОП, Працюємо разом над заохоченням безпечного і здорового робочого середовища. Загальний огляд правових норм про безпеку та здоров'я на роботі стосовно основ, що сприяють, будівництва, шахт і сільського господарства, п. 139].



Приклад із практики країн 13

Аргентина: Управління з питань професійних ризиків

Закон	<i>Закон 1995 року про професійні ризики (№ 24557), статті 35–38</i>
Установа	Управління з питань професійних ризиків — самостійний орган у структурі Міністерства праці та соціального забезпечення. Начальник Управління, що є його найвищою посадовою особою, призначається виконавчою владою за результатами процедури відбору.
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	- Контроль за дотриманням правил БЗР із можливістю встановлювати додаткові правила - Контроль і нагляд за діяльністю страхувальників професійних ризиків - Накладення санкцій згідно з цим законом - Отримання необхідної інформації для виконання його обов'язків - Установлення свого внутрішнього регламенту - Ведення національного реєстру випадків втрати працездатності - Нагляд і контроль за діяльністю самозастрахованих компаній та дотриманням ними законодавства про БЗР



Приклад із практики країн 14

Ірландія: Національне управління з питань безпеки та здоров'я на роботі

Закон	<i>Закон 2015 року про безпеку, здоров'я та добробут на роботі (№ 10), статті 32–36</i>
Установа	Національне управління з питань безпеки та здоров'я на роботі продовжує існувати й з моменту ухвалення цього закону називається управлінням із питань безпеки та здоров'я на роботі... Управління є юридичною особою ...
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	(a) сприяти, підтримувати й заохочувати запобігання нещасним випадкам, аварійним ситуаціям і тілесним ушкодженням на роботі відповідно до положень чинного законодавства; (b) сприяти, підтримувати, заохочувати й забезпечувати освіту і професійну підготовку у сфері безпеки, здоров'я та добробуту осіб на роботі; (c) заохочувати та підтримувати заходи з покращення стану безпеки, здоров'я та добробуту осіб на роботі; (d) уживати належних заходів для забезпечення дотримання відповідних положень законодавства; (e) здійснювати контроль і оцінювання та надавати Міністру рекомендації щодо реалізації та дотримання: (i) відповідних положень законодавства; (ii) найкращої практики в сфері безпеки, здоров'я та добробуту на роботі, а також перегляду і ведення роботодавцями відповідної документації; (f) сприяти, заохочувати та підтримувати співпрацю з особами або групами осіб, які представляють працівників і роботодавців, та з будь-якими іншими особами або групами осіб, залежно від обставин, щодо запобігання ризикам для безпеки, здоров'я і добробуту на роботі згідно з відповідними положеннями законодавства, а також співпрацю між такими особами з вищезазначених питань; (g) уживати будь-яких заходів, які воно вважає доречними, для надання інформації та консультацій із питань, що стосуються безпеки, здоров'я та добробуту на роботі;

Призначення, повноваження, функції та обов'язки	(h) уживати будь-яких заходів, які воно вважає доречними, для проведення, доручення, заохочення, підтримки та оцінювання досліджень, обстежень і аналізу з питань, що стосуються функцій управління, і з цією метою: (i) сприяти та заохочувати контакти й обмін інформацією з іншими особами чи групами осіб, які займаються питаннями безпеки, здоров'я і добробуту на роботі, як у державі, так і поза її межами; (ii) на свій розсуд публікувати у формі та способом, які управління вважає доречними, результати таких досліджень, обстежень і аналізу; (i) готувати та ухвалювати заяву про стратегію та контролювати її виконання; (j) готувати та ухвалювати програму роботи; (k) виконувати всі письмові вказівки, як загального характеру, так і конкретні, щодо його функцій, відмінних від зазначених у цьому пункті, які Міністр може періодично давати управлінню; (l) надавати Міністру будь-яку інформацію стосовно виконання управлінням його функцій, якої Міністр може періодично вимагати; (m) виконувати будь-які додаткові функції, покладені на управління наказом.
--	--

Корисні ресурси

- Дані з інших країн наявні в базі даних МОП "[LEGOSH](#)", див. тему 3.1 "Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement" [Установи та програми, що стосуються застосування і (або) забезпечення дотримання норм БЗР].
- ILO, [Ministries of Labour: Comparative Overview. History, Mandate, Challenges, World-wide Database and Organizational Charts](#), 2013. [МОП, Міністерства праці: порівняльний огляд. Історія, мандат, проблеми, всесвітня база даних і організаційні структури, 2013].



3.2 Служба інспекції праці

Стаття 4(2)(с) Конвенції № 187 вимагає від держав-членів МОП створення механізмів для забезпечення дотримання національних законів і нормативних актів, включно із системами інспекції. Служби інспекції праці — це державні суб'єкти, на які покладено функцію контролю за дотриманням законів про працю й забезпечення дотримання цих законів.

Варіанти політики



Основні варіанти підпорядкування служби інспекції праці

- Підрозділ міністерства праці
- Орган, що користується значною самостійністю і є підзвітним міністерству праці
- Незалежний орган, підзвітний уряду чи парламенту

Обсяг повноважень служби інспекції праці

- Загального профілю: відповідають за нагляд за додержанням усіх правових норм стосовно умов праці й захисту працівників, включно з БЗР
- Спеціалізовані: відповідають за нагляд за дотриманням виключно норм із БЗР
- Комплексна система: певна кількість інспекторів працює над одною темою, решта — над іншою

У деяких країнах є єдина служба інспекції праці, що відповідає за застосування й забезпечення дотримання законів про працю й законів про БЗР, а в інших діють різні органи інспекції праці зі спеціалізованими функціями. Поряд із розрізненням соціальної інспекції (що охоплює загальні питання трудового законодавства, як-от робочий час, виплата заробітної плати й захист конкретних груп працівників, зокрема вагітних жінок, молоді та учнів) та інспекції з питань БЗР часто має місце подальша спеціалізація в сегменті БЗР (див. нижче). Іноді до сфери компетенції інспекції праці відносять також контроль за виплатою допомог із соціального забезпечення, однак у більшості країн цим напрямом опікується окремий орган соціального забезпечення.

Різні органи можуть відповідати за застосування законів про БЗР, предметом яких є конкретні небезпеки та ризики (наприклад, транспортування і зберігання небезпечних товарів і шкідливих речовин), і законів про БЗР, що стосуються конкретних галузей економіки (наприклад, морської діяльності, гірничодобувної промисловості, видобування нафти й газу на морських родовищах, виробництва електричної та атомної енергії, автомобільного, залізничного й повітряного транспорту).

Нижче зазначено основні проблемні питання, які доводиться вирішувати спеціалізованим системам:

- забезпечення координації між різними інспекторами праці чи органами інспекції праці, включно з тими, які наглядають за дотриманням загального трудового законодавства;
- дотримання системного підходу до вирішення проблем дотримання законодавства, тому що інспектори, як правило, ініціюють розслідування, зосереджуючись виключно на колі своїх повноважень, і можуть не помічати зв'язку між різними компонентами роботи (як-от зв'язок між БЗР і видами трудових відносин, робочим часом, дискримінацією, домаганнями тощо);
- максимальне зменшення навантаження на роботодавців, яким доводиться працювати з різними особами та органами з різних питань, що стосуються праці;
- уникнення непослідовності в тлумаченні нормативних актів і підходів до них;
- подолання перешкод на шляху обміну інформацією, доказами й даними;
- усунення юрисдикційного збігу.

Серед проблем, з якими стикаються системи загального профілю, — забезпечення наявності в інспекторів достатніх знань і компетентності з усіх питань, якими вони займаються, тоді як для комплексних систем імовірною проблемою може бути координація.

Особливості побудови та функціонування служб інспекції праці можуть бути складнішими у федеральних системах, де кожний штат або кожна провінція федерації може ухвалити власні адміністративні процедури. На додаток до органів регулювання на рівні штатів у федеральному уряді також можуть бути один чи кілька органів, відповідальних за регулювання питань інспекції праці загалом або тільки питань БЗР саме в національній юрисдикції. У таких випадках потрібні механізми співробітництва, які дадуть змогу ефективно здійснювати міжвідомчу інспекційну діяльність і вирішувати питання БЗР.

Створення служб інспекції праці та регулювання їхньої діяльності зазвичай здійснюється за адміністративними законами та окремими положеннями про інспекцію праці, особливо в країнах континентального права. У країнах загального права ці аспекти щодо сфери БЗР можуть регулюватися великою мірою в законах про БЗР, особливо за наявності окремого органу з питань БЗР. У будь-якому разі закони про БЗР, як правило, містять обов'язки та повноваження інспекторів праці з питань БЗР, які обговорюються в розділі 13 посібника.



Приклад із практики країн 15

Нова Зеландія	
Закон	<i>Закон 2015 року про здоров'я та безпеку на роботі (№ 70), розділи 189 і 191</i>
Створення і призначення	Крім випадків, коли чинним є визначення за розділом 191, органом регулювання для цілей цього закону є Управління безпеки праці. (1) Прем'єр-міністр може призначити орган, зазначений у підрозділі (3), уповноваженим органом, зважаючи на наявність у нього необхідних спеціальних знань. (3) Такими органами є: (a) керівник міністерства або відомства (...); (b) напіваавтономна державна організація (...); (c) комісар поліції; (d) головнокомандувач Збройних Сил.

Приклад із практики країн 16

Велика Британія	
Закон	<i>Закон 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі й інші питання, розділ 18</i>
Створення і призначення	Органи, відповідальні за забезпечення дотримання відповідних положень законодавства. (1) Управління з питань безпеки та здоров'я зобов'язане вжити належних заходів для забезпечення дотримання відповідних положень законодавства, крім випадків, де відповідальним за це забезпечення ... призначено інший орган або групу органів. (1A) Агентство з ядерного регулювання відповідає за забезпечення дотримання відповідних положень законодавства в тій частині, що стосується ядерних об'єктів Великої Британії... (1B) Підрозділ (1A) діє з урахуванням будь-якого положення нормативних актів із безпеки та здоров'я на роботі, яке покладає відповідальність за забезпечення дотримання відповідних положень законодавства в тій частині, що стосується таких об'єктів, на Управління державного нагляду за залізничним транспортом, Управління залізничного й автомобільного транспорту.

Приклад із практики країн 17

Іспанія	
Закон	<i>Закон про систему інспекції праці та соціального забезпечення (№ 23/2015), стаття 1</i>
Створення і призначення	Система інспекції праці та соціального забезпечення — це сукупність правових принципів, норм, органів, державних службовців і матеріальних засобів, зокрема інформаційних технологій, які сприяють здійсненню нею своєї місії (визначеної в цьому законі). Інспекція праці та соціального забезпечення — це державна служба, відповідальна за контроль за дотриманням трудових норм, забезпечення виконання відповідних обов'язків, надання консультацій та, у необхідних випадках, проведення арбітражного розгляду, посередництва і примирення з цих питань, що здійснюватиметься відповідно до засад соціально-демократичної держави, закріплених у Конституції Іспанії, та Конвенцій Міжнародної організації праці №№ 81 і 129. Трудові норми, згадані в попередньому абзаці, включають норми стосовно запобігання професійним ризикам, соціального забезпечення й соціального захисту, працевлаштування, зайнятості, професійної підготовки, захисту від безробіття, соціальної економіки, еміграції, міграційного руху і праці іноземців, рівного ставлення, рівних можливостей та недопущення дискримінації в галузі зайнятості...

3.3 Національний тристоронній консультативний орган, що опікується питаннями БЗР

Стаття 4(3)(а) Конвенції № 187 вимагає від держав-членів МОП створення в належних випадках національного тристороннього консультативного органу (або органів), що опікується питаннями безпеки та здоров'я на роботі. Цей орган є майданчиком для проведення урядом консультацій з організаціями працівників і роботодавців та іншими зацікавленими сторонами й співпраці з ними.

КЕЗКР нагадав, що консультації із соціальними партнерами необхідні для функціонування національної системи БЗР, звернув увагу на створення в низці країн тристоронніх органів для розгляду питань праці та підкреслив потенціал цих установ як форуму для консультацій та періодичного огляду.³

У низці країн створено національний тристоронній орган для обговорення конкретно і виключно питань БЗР. Це може бути національна тристороння рада, комітет або комісія з питань БЗР. До її складу зазвичай входять представники уряду й організацій роботодавців та працівників; як правило, на неї покладається дорадча функція. Національні тристоронні органи можуть створюватися для розгляду питань праці взагалі, включно з БЗР (особливо в країнах, де фінансові ресурси особливо обмежені), або спеціально і виключно для розгляду питань БЗР.

У багатьох країнах склад тристороннього органу розширено шляхом включення до нього представників асоціацій та наукових установ, що займаються питаннями БЗР, а також різних державних органів, сфера компетенції яких охоплює питання БЗР, зокрема служби інспекції праці та органу соціального забезпечення. Деякі національні закони вимагають також участі жінок у роботі цих комітетів. У багатьох випадках тристоронній національний орган утворюється усеохопним законом про БЗР або, якщо його немає, законом про працю, а його склад і порядок функціонування можуть регулюватися також виконавчими розпорядженнями.

Хоча перевага може надаватися спеціалізованим тристороннім структурам, які працюють конкретно і виключно над питаннями БЗР, наявні неспеціалізовані тристоронні структури також можуть додати питання БЗР до кола своїх повноважень, якщо партнери вирішать, що це — кращий варіант в умовах їхньої країни. У такому випадку питання БЗР можуть розглядатися окремим підкомітетом.



Приклад із практики країн 18

Перу: Національна рада з безпеки та здоров'я на роботі

Закон	<i>Закон 2011 року про безпеку та здоров'я на роботі (№29783), статті 10–11</i>
Структура і склад	До складу Національної ради з безпеки та здоров'я на роботі входять: - представник Міністерства праці та сприяння зайнятості — голова Ради; - представник Міністерства юстиції; - представник Національного центру охорони здоров'я на роботі та захисту навколишнього середовища; - представник ESSALUD; - чотири представники об'єднань роботодавців за пропозицією Національної конфедерації приватного бізнесу; Чотири представники профспілок за пропозицією Генеральної конфедерації працівників Перу, Єдиної конфедерації працівників, Конфедерації працівників Перу й Автономної конфедерації працівників Перу.

Призначення, повноваження, функції та обов'язки	Національна рада з безпеки та здоров'я на роботі виконує такі функції: - розробляє та затверджує національну політику в галузі безпеки та здоров'я на роботі й контролює стан її реалізації; - визначає відповідні функції та відповідальність, обов'язки з БЗР представників працівників, органів державної влади, роботодавців, працівників та будь-яких інших органів, залучених до реалізації національної політики в галузі БЗР, враховуючи взаємодоповнювальний характер цих обов'язків; - пропонує зміни до чинного законодавства або проєкти нових законодавчих актів із БЗР, а також застосування ратифікованих міжнародних документів щодо цього; - впроваджує культуру профілактики ризиків, підвищуючи рівень обізнаності, знань і прихильності щодо загального стану безпеки та здоров'я на роботі, особливо серед державних органів, роботодавців, організацій роботодавців та працівників; - визначає й координує технічну співпрацю в галузі безпеки та здоров'я на роботі; - координує професійну освіту, підготовку кадрів і проведення наукових досліджень у галузі безпеки та здоров'я на роботі; - зміцнює Національний реєстр інформації та повідомлень про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, забезпечуючи його ведення і відповідну звітність, а також сприяє обміну статистичними даними й даними про безпеку та здоров'я на роботі між компетентними органами, роботодавцями, працівниками та їхніми представниками; - забезпечує розвиток служб здоров'я на роботі згідно з законодавством і можливостями учасників системи; - сприяє розширенню й забезпеченню загального охоплення всіх працівників страхуванням від ризиків; - координує розроблення і проведення заходів із поширення інформації з питань безпеки та здоров'я на роботі; - здійснює моніторинг дотримання нормативних актів із питань здоров'я на роботі, координує нагляд і контроль за роботою учасників системи; - контролює стан виконання національної політики в галузі безпеки та здоров'я на роботі.
--	--

Приклад із практики країн 19



Таїланд: Національний комітет із питань безпеки праці, здоров'я на роботі та робочого середовища

Закон	<i>Закон 2011 про безпеку та гігієну праці й робоче середовище (№ В.Е. 2554), статті 24–25</i>
Структура і склад	- Постійний секретар Міністерства праці (<i>Голова</i>) - Генеральний директор Департаменту контролю забруднення - Генеральний директор Департаменту санітарно-епідеміологічного нагляду - Генеральний директор Департаменту підвищення кваліфікації - Генеральний директор Департаменту цивільного будівництва і планування міських та сільських населених пунктів - Генеральний директор Департаменту промислових підприємств - Генеральний директор Департаменту місцевих органів влади - Генеральний директор Департаменту охорони праці та добробуту - 8 представників сторони роботодавців - 8 представників сторони працівників - 5 кваліфікованих фахівців у галузі БЗР - Виконавчий директор Бюро БЗР (<i>Секретар</i>)
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	- формує рекомендації з питань політики в галузі БЗР, відповідних планів робіт і заходів та подає їх Міністрові - надає Міністрові рекомендації щодо ухвалення постанов, повідомлень і норм Міністерства щодо виконання цього закону - готує коментарі для державних відомств щодо заохочення БЗР ...

Приклад із практики країн 20**Того: Технічний консультативний комітет із безпеки та здоров'я на роботі**

Закон	<i>Трудовий кодекс: Закон 2006 року № 2006-010, стаття 168; Постанова про склад і порядок функціонування Консультативного комітету з безпеки та здоров'я на роботі, № 008/2011/MTESS/CAB/DGTLS, 2011 рік</i>
Структура, склад і керівництво	<i>Керівний комітет</i> - Генеральний директор із питань законодавства про працю й соціальне забезпечення (голова) - представник Міністерства охорони здоров'я (заступник голови) - представник Міністерства охорони навколишнього середовища - представник Національного фонду соціального забезпечення - представник організацій роботодавців - представник організацій працівників <i>Члени</i> - два представники Міністерства праці - два представники Міністерства охорони здоров'я - представник Міністерства промисловості - представник Міністерства охорони навколишнього середовища - представник Міністерства сільського господарства, скотарства й рибальства - представник Міністерства державних функцій - представник Міністерства транспорту - представник Міністерства шахт - представник Міністерства економіки і фінансів - представник Національного фонду соціального забезпечення - представник Міністерства державних послуг - два представники найбільш представницьких організацій роботодавців - два представники найбільш представницьких організацій працівників
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	- забезпечує й координує запобіжні заходи, що стосуються промислових і професійних ризиків, зокрема заходів із боротьби з ВІЛ/СНІДом, палінням, стресом, споживанням алкоголю й наркотиків та насильством на роботі - вивчає ситуацію й надає консультації щодо нижченаведених норм: • умови праці, загальні та спеціальні заходи з охорони здоров'я, безпеки та гігієни на робочому місці • організація й порядок функціонування служб безпеки та здоров'я • умови, за яких здійснюється спостереження за станом здоров'я працівників і робочим місцем, а також моніторинг і оцінювання пов'язаних із ним заходів • заявки на схвалення захисних пристроїв для обладнання, механізмів або їхніх небезпечних частин, що мають установлюватися на робочому місці • заявки на схвалення потенційно токсичних речовин • перелік медичного обладнання, ліків, витратних матеріалів та інших засобів, які повинні надаватися персоналу служб БЗР

Приклад із практики країн 21**Жінки серед членів національних комітетів із питань праці/БЗР**

Гвінея <i>Закон 2014 року про Трудовий кодекс (№ L/2014/072/CNT), стаття 515(3)</i>	Під час призначення членів слід дотримуватися принципу рівності між чоловіками та жінками.
Руанда <i>Завдання, організація і функціонування Національної ради праці, наказ № 125/03 від 2010 року, стаття 4</i>	Жінки мають складати щонайменше 30 відсотків серед членів Національної ради праці.
Малайзія <i>Закон 1994 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 514), розділ 9(1)(d)</i>	Три або більше осіб, серед яких має бути як мінімум одна жінка, представляють організації чи професійні органи, діяльність членів яких стосується БЗР і які, на думку Міністра, здатні сприяти роботі Ради.



Корисні ресурси

- Дані з інших країн наявні в базі даних МОП “[LEGOSH](#)” див. тему 8.1 “National OSH Committee, Commission, Council or Similar Body” [Національний комітет, комісія, рада або аналогічний орган із питань БЗР].

3.4 Орган, що проводить наукові дослідження й надає інформацію в галузі БЗР

Пункти 3(b) і 3(c) статті 4 Конвенції № 187 вимагають від держав-членів МОП надання відповідної інформації та консультаційних послуг і проведення наукових досліджень у галузі БЗР.

КЕЗКР нагадав, що потік і доступність інформації залишається важливою складовою національної культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі, і закликав уряди країн продовжити, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, здійснення заходів для забезпечення наявності, доступності інформації з БЗР та її поширення в зрозумілій формі, зокрема через створення і зміцнення інформаційних та консультативних служб.⁴

Національний орган може створити спеціалізований державний науково-дослідний центр і виділити ресурси на проведення наукових досліджень у галузі БЗР і надання інформаційних і консультативних послуг. У низці країн створено національні науково-дослідні інститути з питань БЗР, головне завдання яких — проводити дослідження в цій сфері.



Корисні ресурси

- Широка інформація про сферу діяльності, механізми управління, ресурси та галузі компетенції відомств, установ і організацій у сфері БЗР у країнах світу зібрана в [базі даних відомств, установ і організацій у сфері БЗР \(INTEROSH\)](#), яку веде МОП.
- Додаткові ресурси можна знайти через проєкт МОП “[Modernizing International Networking in Occupational Safety and Health](#)”. [Модернізація міжнародних мереж у галузі безпеки та здоров'я на роботі].

Науково-дослідні функції можна також включити в портфель головного національного органу з питань БЗР. Крім того, їх можуть виконувати науково-освітні установи, об'єднання фахівців у галузі БЗР або мережі відповідних організацій.

Державні спеціалізовані науково-дослідні центри можуть створюватися законом про БЗР, як, наприклад, Національний інститут безпеки та здоров'я на роботі США. Їх також можна створювати окремим законом, який стосується конкретно і виключно питань створення таких органів, управління ними та їхніх функцій (як у Республіці Корея та Фінляндії).

Країнам, які не можуть собі дозволити створення великого науково-дослідного центру, рекомендується співпрацювати з академічною спільнотою, сусідніми країнами або більш розвиненими державами на предмет використання їхніх наукових доробків, які часто є актуальними для схожих ситуацій в інших країнах.

4 ILO, General Survey, 2017, para. 352.



Приклад із практики країн 22

США: Національний інститут безпеки та здоров'я на роботі

Закон	<i>Закон 1970 року про безпеку та здоров'я на роботі, розділ 22</i>
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	Мета інституту полягає у: - розробленні та встановленні рекомендованих стандартів безпеки та здоров'я на роботі; - проведенні науково-дослідних та експериментальних програм, визначених інститутом як такі, що необхідні для розроблення критеріїв нових і удосконалених стандартів безпеки та здоров'я на роботі, та надання за результатами таких науково-дослідних та експериментальних програм рекомендацій щодо нових або вдосконалених стандартів безпеки та здоров'я на роботі. Директор інституту, виконуючи функції, покладені на інститут, має право: - приписувати такі правила, які він вважає необхідними для визначення способу, в який виконуються такі функції; - згідно з законодавством про державну службу призначати персонал, який може бути потрібним для виконання положень цього розділу, і встановлювати розмір оплати праці цього персоналу; - отримувати послуги експертів і консультантів; - укладати контракти, грантові та інші угоди або вносити до них зміни.
Підзвітність	Директор подає Міністру охорони здоров'я і соціальних служб, Президенту і Конгресу річний звіт про діяльність інституту за цим законом, який містить детальну інформацію про всі приватні та державні кошти, отримані та витрачені Інститутом, і рекомендації, які директор вважає доречними.
Ресурси	Директор може: - отримувати пожертвувані, заповідані або передані грошові кошти та інше майно без будь-яких умов або обмежень, окрім умови про те, що ці гроші та майно повинні використовуватися для цілей інституту, а також використовувати, продавати чи в інший спосіб відчужувати таке майно в цілях виконання функцій інституту; - отримувати (та використовувати, продавати або в інший спосіб відчужувати згідно з пунктом 2) пожертвувані, заповідані або передані грошові кошти та інше майно без будь-яких умов або обмежень, включно з умовою про те, що інститут використовуватиме інші свої кошти для цілей, передбачених цим дарунком; - приймати та використовувати послуги персоналу, який працює на добровільних і безоплатних засадах, та відшкодовувати такому персоналу відрядні витрати, включно з добовими.

Приклад із практики країн 23

Республіка Корея: Управління з питань безпеки та здоров'я на роботі

Закон	<i>Закон про Управління з питань безпеки та здоров'я на роботі</i>
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	- проведення наукових досліджень і розроблення технологій для запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням; - надання освітніх послуг і публікування інформації з питань безпеки та здоров'я на роботі; - надання підтримки в міжнародній співпраці в галузі безпеки та здоров'я на роботі.
Ресурси	Асигнування/дотації від Уряду, Управління страхування на випадок нещасних випадків на роботі та Фонду запобігання, а також інші надходження (див. також Закон про безпеку та здоров'я на роботі, стаття 4).



Приклад із практики країн 24

Фінляндія: Інститут здоров'я на роботі

Закон	<i>Закон про діяльність і фінансування Інституту здоров'я на роботі</i>
Структура, склад і керівництво	Інститут здоров'я на роботі Фінляндії (FIOH) є самостійним державним органом, розташованим у Гельсінкі. Він складається з національних центрів передового досвіду. Діяльність регіональних відділень інституту регулюється постановою уряду. FIOH працює під керівництвом і наглядом Міністерства соціальної політики та охорони здоров'я.
Призначення, повноваження, функції та обов'язки	- Проводить і заохочує наукові дослідження з питання взаємодії між працею та здоров'ям і в межах цієї роботи обробляє персональні дані, з тим, щоб можна було вивчати та контролювати стан здоров'я працівників; - проводить дослідження і виміри стосовно профілактики та усунення ризиків і небезпек для здоров'я, що мають місце на робочих місцях або в інших частинах робочого середовища, і надає послуги в цій сфері; - самостійно проваджує діяльність у сфері охорони здоров'я, медичної допомоги та лабораторних досліджень, спрямовану на виявлення, лікування і профілактику професійних захворювань, захворювань, що виникають унаслідок роботи чи у зв'язку з нею, а також на оцінювання працездатності; - здійснює заходи з професійної підготовки, публікування та поширення інформації.
Ресурси	Уряд у межах державного бюджету щороку затверджує асигнування на діяльність інституту й перераховує кошти на покриття вісімдесяти відсотків бюджету інституту, затвердженого Міністерством соціальної політики та охорони здоров'я. У межах державного бюджету інституту можуть також надаватися додаткові державні дотації на проведення досліджень і надання послуг у галузі БЗР і медичної допомоги або заходів, які потребують особливої підтримки.



Корисний ресурс

- Дані з інших країн наявні в базі даних МОП "[LEGOSH](#)", див. тему 8.1 "National OSH Committee, Commission, Council or Similar Body" [Національний комітет, комісія, рада або аналогічний орган із питань БЗР].

3.5 Суб'єкти, що надають послуги з БЗР

Статтею 7 Конвенції № 161 передбачено, що служби здоров'я на роботі можуть організовуватися як приватними, так і державними суб'єктами, якими можуть бути:

- державні органи або офіційні служби, наприклад, медичні заклади, інститути медицини праці, лікарні, поліклініки тощо;
- системи страхування на випадок травматизму на роботі.



Приклад із практики країн 25

Фінляндія

Закон 1978 року про діяльність і фінансування Інституту здоров'я на роботі Фінляндії (№ 159), розділ 2

Інститут здоров'я на роботі Фінляндії самостійно проваджує діяльність у сфері охорони здоров'я, медичної допомоги та лабораторних досліджень, спрямовану на виявлення, лікування і профілактику професійних захворювань, захворювань, що виникають унаслідок роботи чи у зв'язку з нею, а також на оцінювання працездатності.

Мавританія*Трудовий кодекс (Закон № 2004-017), стаття 255*

Національне бюро здоров'я на роботі відповідає за надання медичних послуг на роботі.

Замбія*Закон 2010 року про здоров'я та безпеку на роботі (№ 36), розділ 6*

Функціями Інституту здоров'я та безпеки на роботі є «... проведення медичних оглядів для цілей здоров'я та безпеки на роботі для всіх галузей економіки, включно із сільським господарством і будівництвом; надання лабораторних послуг для цілей охорони здоров'я на роботі ...».

Подальша інформація наведена в розділі 8 щодо служб здоров'я на роботі.

3.6 Координація систем страхування на випадок травматизму на роботі

Ці системи передбачають виплату допомог у випадках травматизму на роботі та професійних захворювань, а також можуть підтримувати заходи профілактики.

Зазвичай у національному законі про соціальне забезпечення детально визначаються права й обов'язки працівників, роботодавців та урядів стосовно отримання працівниками належних допомог у випадку травматизму на роботі або професійного захворювання. Положення про допомоги у випадку травматизму на роботі, передбачені в законі про соціальне забезпечення, повинні бути узгоджені з міжнародними трудовими нормами, а саме з Конвенцією 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102), Конвенцією 1964 року про допомоги у випадках травматизму на роботі (з Таблицею I, переглянутою в 1980 році) (№ 121) та Рекомендацією 1964 року щодо допомог у випадках травматизму на роботі (№ 121). У цих випадках посилання на закон про соціальне забезпечення можна навести в законі про БЗР, щоб уникнути дублювання.

Якщо допомоги у випадку травматизму на роботі не регулюються законами про соціальне забезпечення, цю прогалину в нормативній базі можна заповнити коротким, але фундаментальним положенням, яке забезпечить, щоби працівники та їхні утриманці мали право на допомоги у зв'язку з професійним захворюванням, травмою або смертю на роботі.

Системи страхування на випадок травматизму на роботі (СТР) зазвичай належать до сфери компетенції органів соціального забезпечення, підпорядкованих міністерству праці. У деяких країнах питання соціального забезпечення входять до сфери відповідальності іншого міністерства (наприклад, міністерства економіки), але бажаний варіант — покладення відповідальності за соціальне забезпечення і БЗР на один і той самий орган, тому що це полегшує співпрацю, координацію діяльності й оперативний обмін даними через спільну інформаційно-технологічну мережу.

Нижчевикладений матеріал орієнтований на ті країни, які ще не впровадили систему СТР для забезпечення доступу постраждалих від травматизму на роботі та професійних захворювань до належних і ефективних допомог.

**Міжнародні трудові норми**

- [Конвенція 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення \(№ 102\)](#)
- [Конвенція 1964 року про допомоги у випадках травматизму на роботі \(з Таблицею I, переглянутою в 1980 році\) \(№ 121\)](#)
- [Рекомендація 1964 року щодо допомог у випадках травматизму на роботі \(№ 121\)](#)

Статтею 31 Конвенції № 102 передбачено, що держави-члени МОП забезпечують надання допомоги у випадку трудового каліцтва як один із компонентів системи соціального забезпечення. Конвенція № 121 й Рекомендація № 121 стосуються виключно цього компонента.

Охоплювані ризики

У Конвенції № 102 і Конвенції № 121 (відповідно в статтях 32 і 6) визначено мінімальні норми щодо ризиків, які можуть бути спричинені нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням. Вони включають, зокрема:

- хворобливий стан, тобто будь-який стан, що вимагає медичної чи супутньої допомоги;
- непрацездатність, зумовлену таким станом, яка спричиняє призупинення заробітку, як це визначається національним законодавством;
- повну втрату здатності до заробітку або її часткову втрату понад встановленого ступеня, коли вона може набути постійного характеру, або відповідну втрату функціональної повноцінності;
- втрату засобів до існування внаслідок смерті годувальника;
- хвороби (що мають відношення до місця роботи/зайнятості).

Види допомог у випадку травматизму на роботі

Згідно зі статтею 9 Конвенції № 121, у вищезгаданих випадках повинні надаватися такі види допомог:

- (а) медичне обслуговування та відповідні допомоги у випадку хворобливого стану;
- (б) грошові допомоги у випадку тимчасової або постійної непрацездатності та смерті (відповідно допомога у зв'язку з хворобою на період непрацездатності, пенсія по інвалідності в разі втрати здатності до заробітку, пенсія в разі смерті годувальника).

(а) Медичне обслуговування

Відповідно до статті 10(1) Конвенції № 121:

«1. Медичне обслуговування та супутні допомоги у випадку хворобливого стану охоплюють:

- (а) обслуговування лікарями загальної практики та лікарями-спеціалістами стаціонарних і амбулаторних хворих, зокрема візити вдома;
- (б) зуболікарську допомогу;
- (с) допомогу медичних сестер удома або в лікарнях та в інших лікувальних закладах;
- (д) утримання в лікарнях, у будинках для тих, хто одужує, санаторіях або інших лікувальних закладах;
- (е) зуболікарські, фармацевтичні та інші медичні й ортопедичні засоби, включаючи протезні пристосування, їх ремонт і нормальну заміну, та окуляри;
- (ф) допомогу фахівців іншої професії, яку в законному порядку визнано суміжною з медичною, під наглядом лікаря або стоматолога;
- (г) у міру можливості такі види медичної допомоги на місці роботи, як:
 - (і) невідкладна допомога особам, що постраждали від серйозного нещасного випадку;
 - (іі) подальше лікування постраждалих, які зазнали незначних травм, що не спричинили припинення роботи».

Статтею 10(2) Конвенції № 121 передбачено, що вищезгадані допомоги надаються для збереження, відновлення або, якщо це можливо, поліпшення здоров'я особи, яка постраждала, а також її працездатності.

(б) Грошові допомоги та спосіб їх виплати

У статті 36 Конвенції № 102 та статтях 14-21 Конвенції № 121 визначено мінімальні розміри грошових допомог, які мають бути гарантовані у випадку тимчасової непрацездатності, постійної непрацездатності або смерті.

Принципи, що поширюються на допомоги

- Міра втрати здатності до заробітку і (або) втрати фізичної повноцінності встановлюється таким чином, щоби виключити несприятливі наслідки.
- У разі тимчасової непрацездатності розмір допомог устанавлюється у відсотках від середньої заробітної плати працівника за період, що передував травмі, але Конвенція № 121 вимагає, щоби він був не менше 60 відсотків.

- У разі повної постійної непрацездатності допомоги виплачуються в тому ж розмірі, що й тимчасові допомоги, а розмір допомог у зв'язку з частковою постійною непрацездатністю зменшується пропорційно її ступеню.
- Допомога у зв'язку з втратою годувальника розраховується у відсотках від середньої заробітної плати працівника за місяці, що передували смерті. Ця відсоткова частка залежить від складу сім'ї: згідно з Конвенцією № 121 сума, що виплачується вдові чи вдовцю з двома дітьми (типовому одержувачу), не повинна бути менше ніж 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.
- Відповідно до будь-якої періодичної виплати, охопленої цією статтею, розмір допомоги, разом із будь-якими родинними допомогам, які виплачуються протягом страхового випадку, досягає, стосовно цього страхового випадку й типового одержувача згідно з табл. II, яка додається до цієї Конвенції, принаймні зазначеного в ній відсотка від загальної суми попереднього заробітку одержувача допомоги або його годувальника, разом із будь-якими родинними допомогам, котрі виплачуються особі, яка підлягає забезпеченню, з тими самими родинними обов'язками, що й в типового одержувача.
- Розміри періодичних допомог у разі тимчасової та постійної непрацездатності та допомоги у зв'язку з втратою годувальника повинні регулярно переглядатися згідно зі збільшенням вартості життя. Конвенція № 121 дає змогу виплачувати одноразові суми тільки в певних конкретних випадках (як, наприклад, допомога на поховання або допомога в разі низького ступеня непрацездатності).
- **Додаткові відомості про визначення й порядок виплати допомог, а також інші практичні поради щодо ефективної реалізації вищезазначених положень містяться в Рекомендації № 121.**

Інші вимоги до систем СТР, зокрема щодо профілактики

Стаття 26 Конвенції № 121 містить нижчевикладені вимоги до держав-членів МОП: «Кожний член Організації у визначених умовах:

- (а) вживає заходів для відвернення нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;
- (б) створює реабілітаційні служби, метою яких є підготовка осіб з інвалідністю до поновлення їхньої попередньої діяльності, коли це можливо, або, якщо це неможливо, до іншої найбільш підходящої оплачуваної праці, з урахуванням їхніх можливостей і здібностей;
- (с) вживає заходів для того, щоби сприяти влаштуванню інвалідів на підходящу роботу».

Принципи, що лежать в основі систем СТР

Допомоги у випадку травматизму на роботі надаються через системи СТР. Ефективність цих систем залежить від конкретної сукупності принципів:

- «відсутність провини»: працівник, який зазнав травми, або, у випадку його смерті, член (члени) його сім'ї мають право отримати допомогу без необхідності доводити «провину» роботодавця;
- допомоги ґрунтуються на правах людини;
- солідарний розподіл відповідальності між роботодавцями;
- незалежне і прозоре управління системою.

Типи систем СТР

На практиці є два основні типи систем СТР: системи на основі соціального страхування й системи на основі відповідальності роботодавців.

Визначення

Система на основі соціального страхування — це система соціального захисту, яка гарантує захист через механізм страхування, оснований на: 1) попередній сплаті внесків, тобто до настання страхового випадку; 2) розподілі, або «об'єднанні», ризиків; та 3) понятті гарантії. Внески, сплачувані застрахованими особами (або за них), об'єднуються, і створений у результаті фонд використовується для покриття витрат, понесених виключно тими особами, які постраждали від настання відповідного (чітко визначеного) страхового

66
99

випадку чи кількох таких випадків. На відміну від комерційного страхування, об'єднання ризиків у соціальному страхуванні ґрунтується на принципі солідарності, а не на індивідуально розрахованих преміях за ризик. Проте під час визначення премії може здійснюватися певне оцінювання ризиків щодо конкретної галузі та (або) підприємства або для відображення конкретного характеру охопленого ризику. Перевага такого методу встановлення премій полягає в створенні на рівні галузі/підприємства хорошого стимулу до впровадження заходів із запобігання нещасним випадкам.

Системи на основі відповідальності роботодавців передбачають покладення юридичної відповідальності на роботодавця і стикаються з дедалі більшими труднощами в здійсненні довгострокових та індексованих періодичних виплат, оскільки індивідуальні роботодавці не можуть створити механізми здійснення періодичних виплат упродовж тривалого часу. До того ж цей підхід може позбавити відомства з питань БЗР необхідних ресурсів для діяльності, які часто надходять із системи соціального страхування, якщо така є.

Джерело: ILO, [World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals](#), 2017. [МОП, Доповідь про соціальний захист у світі. Забезпечення загального соціального захисту для досягнення Цілей сталого розвитку. 2017–2019]

Хоча перше покоління систем СТР базувалося на моделі відповідальності роботодавців, досвід показав, що результати їхньої роботи були далекими від задовільних. Система цього типу не розглядається як така, що відповідає принципам, закріпленим у нормах МОП із соціального забезпечення, викладених вище.

Сьогодні в розвинених країнах і країнах, що розвиваються, спостерігається тенденція руху в напрямку впровадження систем на основі соціального страхування. Багато країн Азії, що є великими експортерами, як-от Камбоджа, Китай, Індія, Індонезія, Пакистан, Філіппіни, Таїланд і В'єтнам, впровадили систему на основі соціального страхування або зараз розглядають цей варіант. Хоча цими системами охоплена лише частка працівників, здійснюються заходи для поступового збільшення цієї частки. В Африці, де багато країн усе ще застосовують системи на основі відповідальності роботодавців, деякі країни (наприклад, Ефіопія, Малаві та Танзанія), прийняли систему на основі соціального страхування або перебувають у процесі впровадження таких систем. Ця система дійсно вважається рішенням проблеми хронічної неефективності й неадекватності систем компенсації працівникам, які зазнали травм, або утриманням померлих працівників. Системи СТР, основані на колективній відповідальності роботодавців щодо підтримки програм соціального страхування, слід просувати як оптимальний підхід до надання допомог у випадках травматизму на роботі.

Корисний ресурс

Глибше обговорення типів систем СТР наведено в публікації [ILO World Social Protection Report](#) [МОП, Доповідь про соціальний захист у світі]

Проте, щоб забезпечити прийнятність, раціональність і обґрунтованість витрат, системи СТР повинні забезпечити баланс між захистом від травматизму на роботі, з ефективним і дієвим наданням якнайкращих послуг, та усвідомленням значення витрат із боку надавачів цих послуг.

Роль систем СТР у запобіганні

Є прямий зв'язок між кількістю нещасних випадків на роботі й професійних захворювань і витратами на утримання системи СТР: чим більше кількість нещасних випадків і захворювань, за які потрібно виплатити компенсацію, тем менш фінансово стійкою є система СТР. Отже, в інтересах самої системи СТР уживати випереджальних запобіжних заходів, виділяючи певну частку її бюджету на інвестиції в ініціативи з запобігання, що реалізуються самою системою СТР або третіми особами. Інвестування в здійснення запобіжних заходів вимагає стаття 26(а) Конвенції № 121.

Практика продемонструвала, що структура системи СТР повинна вписуватися в цілісний підхід, у якому об'єднані функції профілактики (зменшення кількості нещасних випадків на роботі й професійних захворювань), реабілітація (забезпечення можливості повернення осіб, які зазнали травм під час трудової діяльності, до роботи) та компенсація (якщо постраждалі працівники не можуть повернутися до роботи). Це відповідає чинному підходу на основі соціального забезпечення, який має не лише лікувальний (тільки виплата компенсації), а й запобіжний та відновлювальний характер.

Системи СТР можуть підтримувати запобіжні заходи в різні способи, як-от:

- надання фінансових стимулів, наприклад «бонус-малус», і нефінансових стимулів, таких як сертифікати, призи, конкурси і знаки якості;
- надання основаних на доказах даних про супутні ризики в цій галузі діяльності або на конкретних підприємствах;
- фінансування наукових досліджень і професійної підготовки в галузі БЗР;
- проведення медичних оглядів працівників;
- надання підприємствам допомоги в оцінюванні ризиків, вимірюванні характеристик небезпечних речовин, проведенні ергономічного аналізу й надання консультацій;
- поширення інформації.

Зв'язок систем СТР із запобіжними заходами полегшується, якщо система СТР і служби БЗР входять до структури однієї організації. У цьому випадку спрощується координація діяльності та оперативний обмін даними через спільну інформаційно-технологічну мережу. Система СТР — це хороше джерело даних для побудови запобіжних заходів і надання основаних на доказах даних про супутні ризики у цій галузі діяльності. Системи СТР можуть також грати значну роль у проведенні досліджень із питань, що стосуються БЗР, і у забезпеченні якісної професійної підготовки в цій сфері.

Системи СТР можуть впроваджувати основу на досвіді систему рейтингових оцінок внесків, за якої під час визначення ставки внеску враховуються результати діяльності роботодавців щодо нещасних випадків на роботі та професійних захворювань у минулі періоди, щоб надати роботодавцям стимул до запобігання таким випадкам і захворюванням.

Системи СТР можуть підтримувати запобіжну діяльність також через проведення медичних оглядів працівників, надання підприємствам допомоги в оцінюванні ризиків, вимірювання характеристик небезпечних речовин, проведення ергономічного аналізу, надання консультацій та поширення інформації.

Корисний ресурс



Детальне обговорення систем СТР див. у публікації МОП, *Strengthening the Role of Employment Injury Schemes to Help Prevent Occupational Accidents and Diseases*, 2013. [Посилення ролі систем страхування на випадок травматизму на роботі в запобіганні нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням].

Дослідження показують, що запобігання має сенс. У результаті дослідження, проведеного Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (ISSA) і двома німецькими організаціями роботодавців, було встановлено, що дохідність запобігання становить 1,6 (тобто на кожний вкладений євро отримано 1,6 євро доходу).

Запобіжну роль систем СТР можна чітко встановити в законодавстві про БЗР або про соціальне забезпечення.



Приклад із практики країн 26

Болгарія

Кодекс соціального страхування, 1999 рік, статті 24(а) і 65

Ресурси Фонду страхування на випадок травматизму на роботі та професійних захворювань виділяються на: ... заходи з запобігання травматизму на роботі та професійним захворюванням ...

Фонд страхування на випадок травматизму на роботі та професійних захворювань фінансує заходи з запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням, а також заходи з покращення умов праці, зокрема:

- (а) надання допомоги й консультацій страхувальникам із питань створення й реалізації ефективної системи управління безпекою та здоров'ям на роботі та співпраці з ними з цих питань;
- (б) участь у розробленні національних галузевих програм (стратегій) у сфері безпеки та здоров'я на роботі;
- (с) організація підготовки та підвищення кваліфікації працівників у сфері безпеки та здоров'я на роботі;
- (d) проведення й замовлення проведення наукових досліджень у сфері безпеки та здоров'я на роботі;
- (е) перевірка умов безпеки праці на підприємствах;
- (f) розслідування випадків травматизму на роботі та професійних захворювань;
- (g) організація кампаній та надання населенню інформації про безпеку та здоров'я на роботі;
- (h) розроблення законів і нормативних актів щодо БЗР і участь у їх розробленні;
- (i) вивчення й поширення інформації про позитивний досвід у сфері безпечних умов праці;
- (j) здійснення інших заходів, пов'язаних із запобіганням випадкам травматизму на роботі та професійним захворюванням.

Центральнаафриканська Республіка

Указ № 09-116 від 27 квітня 2009 року про встановлення порядку застосування Закону № 06-035 про Кодекс соціального забезпечення, статті 133–135

Національний фонд соціального забезпечення може видавати певним підприємцям гранти чи аванси для:

- винагородження будь-якої ініціативи у сфері профілактики, гігієни, безпеки та здоров'я на робочому місці;
- сприяння забезпеченню організаціями покращення захисту працівників;
- створення й розвитку установ, проєктів і служб, мета яких полягає в заохоченні та вдосконаленні методів профілактики, реабілітації та перепідготовки, а також служб охорони здоров'я й соціальних служб загалом.

Діяльність із запобігання фінансується фондом профілактики, сферу дії та використання коштів якого визначає Рада директорів Національного фонду соціального забезпечення. Річний бюджет фонду профілактики становить щонайменше 10 відсотків видатків на діяльність у сфері запобігання професійним ризикам.

Республіка Корея

Закон про безпеку та здоров'я на роботі, стаття 61–3 (фінансові кошти на цілі запобігання нещасним випадкам)

Фінансові ресурси, що мають асигнуватися на цілі, передбачені будь-яким із нижченаведених підпунктів, виділяються з Фонду компенсаційного страхування запобігання нещасним випадкам на роботі згідно зі статтею 95(1) Закону про компенсаційне страхування нещасних випадків на роботі:

- (1) витрати на заходи із запобігання нещасним випадкам і на їх реалізацію;
- (2) витрати на проєкти із запобігання нещасним випадкам, на виконання робіт, доручених безприбутковим організаціям, і на діяльність Фонду та управління ним;
- (3) поточні витрати на інші проєкти, необхідні для запобігання нещасним випадкам, які затверджені Міністром із питань зайнятості та праці.

4. Координація і співпраця між установами, до компетенції яких входять питання БЗР

Міжнародні трудові норми

- Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155)
- Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)
- Конвенція 1978 року про адміністрацію праці (№ 150)

Статтю 15 Конвенції № 155 передбачено, що «кожна держава-член після консультації на якомога більш ранньому етапі з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також, у відповідних випадках, з іншими органами вживає заходів, які відповідають національним умовам і практиці, для забезпечення необхідної координації між різними органами влади та організаціями, покликаними виконувати положення частин II й III цієї Конвенції» й що «ці заходи повинні включати створення центрального органу в усіх випадках, коли обставини цього потребують і національні умови та практика дозволяють це».

Конвенцією № 81 передбачено, що «інспекція праці повинна проводитись під наглядом і контролем центрального органу влади» (стаття 4), що сприятиме кращій координації, співпраці і виконанню вимог щодо звітності. Це стосується всіх географічних районів і технічних аспектів інспекції в країні (статті 19–21).

Стаття 5 Конвенції № 81 вимагає від компетентного органу вжити відповідних заходів для того, щоби сприяти «ефективній співпраці між службами інспекції та іншими урядовими службами й державними або приватними установами, які займаються подібною діяльністю» та «співпраці між представниками інспекції праці та роботодавцями та працівниками або їхніми організаціями».

Статтю 4 Конвенції № 150 встановлено: «Кожний член, який ратифікує цю Конвенцію, забезпечує в спосіб, що відповідає національним умовам, організацію та ефективне функціонування на своїй території системи адміністрації праці, функції та обов'язки якої скоординовані належним чином».

КЕЗКР нагадав про важливість гарантування координації між різними органами влади, до сфери відповідальності яких входять питання БЗР, для реалізації узгодженої національної політики з БЗР.⁵ Комітет указав також, що координація і співпраця між різними органами влади, залученими до управління національною системою БЗР, забезпечує узгодженість дій на всіх рівнях, сприяє потоку інформації та доступу до неї й дає змогу враховувати погляди та інтереси соціальних партнерів й інших зацікавлених сторін.⁶ КЕЗКР зауважив, що координаційні органи створено у багатьох країнах, зокрема в Аргентині, Австралії, Австрії, Бельгії, Коста-Риці, Гондурасі, Угорщині, Ірландії, Намібії, на Філіппінах, у Сенегалі, Таїланді, Танзанії та США.⁷

Законодавство про БЗР може вимагати від компетентних органів координації та співпраці з питань БЗР, а також створення відповідних механізмів, наприклад національного тристороннього консультативного органу з безпеки та здоров'я на роботі (як зазначено вище).



Варіанти політики

Підходи до обміну інформацією та координації між органами державної влади включають:

- створення єдиної інформаційної системи, доступної для всіх органів влади, до сфери компетенції яких входять питання БЗР
- об'єднання інспекційних структур у «єдину службу інспекції» (зі збереженням спеціалізованих підрозділів, але з інтеграцією їх у одне відомство з єдиним керівництвом)
- створення «координаційної ради» або іншого форуму, де інспекційні відомства можуть зустрічатися, погоджувати свої практичні підходи й ділитися інформацією

⁵ ILO, *General Survey*, 2017, para. 139.

⁶ ILO, *General Survey*, 2009, para.84.

⁷ ILO, *General Survey*, 2009, para.88.

5. Основні інструменти управління БЗР: національна політика, національна програма й національний профіль

Розроблення національного профілю, національної політики й національної програми є ключовими функціями центрального органу державної влади, відповідального за управління БЗР. Робота будь-якої державної установи, коло обов'язків якої включає питання БЗР, повинна відповідати національній політиці та національній програмі в галузі БЗР і повністю враховувати чинну в країні ситуацію щодо БЗР, включно зі статусом національної системи БЗР.

Міжнародні трудові норми

- [Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 187\)](#)
- [Рекомендація 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#)

5.1 Національна політика в галузі БЗР

Розроблення, здійснення й періодичний перегляд національної політики в галузі БЗР

Згідно зі статтею 4 Конвенції № 155, «кожна держава-член МОП з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки та здоров'я на роботі та робочого середовища».

КЕЗКР зазначив, що більшість урядів, які подали доповіді за статтею 19 Статуту МОП (для формування Загального огляду Конвенцій ООН за 2017 рік), указали, що мають або розробляють національну політику.⁸

Цілі національної політики в галузі БЗР

Головні цілі національної політики в галузі БЗР є такими:

- запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, під час неї або пов'язані з нею, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних робочому середовищу (Конвенція № 155, стаття 4(2));
- сприяти основним принципам, таким як: оцінювання професійних ризиків або небезпек; боротьба із професійними ризиками або небезпеками в місці їхнього виникнення; розвиток національної культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі, що включає інформацію, консультації та навчання (Конвенція № 187, стаття 3(3)).

Основні сфери діяльності, які беруться до уваги в національній політиці в галузі БЗР

Як зазначено в статті 5 Конвенції № 155, у цій політиці беруться до уваги, наскільки вони впливають на безпеку та здоров'я на роботі та робоче середовище, такі основні сфери діяльності:

- (а) розроблення, випробування, вибір, заміна, монтаж, розміщення, використання та обслуговування матеріальних елементів праці (робочих місць, робочого середовища, інструментів, механізмів та обладнання, хімічних, фізичних та біологічних речовин і агентів, робочих процесів);

⁸ ILO, *General Survey*, 2017, para.94.

- (b) зв'язки між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу, а також пристосування механізмів, обладнання, робочого часу, організації праці й робочих процесів до фізичних і психічних здібностей працівників;
- (c) професійна підготовка, зокрема необхідна подальша підготовка, кваліфікація та стимулювання осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки та здоров'я на роботі;
- (d) зв'язок та співпраця на рівнях робочої групи та підприємства й на всіх інших відповідних рівнях включно до національного рівня;
- (e) захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів.

КЕЗКР зазначив, що країни, які подали доповіді за статтею 19 Статуту МОП (для формування Загального огляду Конвенцій ООН за 2017 рік), указали, що імплементували статті 5(a) і 5(c) через свої системи регулювання.⁹

Функції та обов'язки, що мають бути відображені в національній політиці у сфері БЗР

Згідно зі статтею 6 Конвенції № 155, «у ході розроблення політики, згаданої в статті 4 цієї Конвенції, зазначаються відповідні функції та обов'язки органів державної влади, роботодавців, працівників та інших осіб стосовно безпеки та здоров'я на роботі та робочого середовища з урахуванням як допоміжної ролі таких обов'язків, так і національних умов та практики».

КЕЗКР уточнив, що якоїсь єдиної моделі національної політики в галузі БЗР немає, і в держав є широка свобода дій щодо форми, яку надати цій політиці, консультуючись із представницькими організаціями роботодавців і працівників.¹⁰

Оцінювання становища в галузі безпеки та здоров'я на роботі для обґрунтування розроблення і періодичного перегляду національної політики в галузі БЗР

Стаття 7 Конвенції № 155 говорить: «Становище в галузі безпеки та здоров'я на роботі та робочого середовища переглядається у відповідні строки або загалом, або щодо певних аспектів для виявлення основних проблем, розроблення ефективних способів їхнього вирішення, визначення пріоритетів діяльності та здійснення оцінювання результатів». Це оцінювання становища також називають «національним профілем із БЗР».

КЕЗКР вважає, що національний політичний процес, за повномасштабної участі соціальних партнерів, залишається критично значущим рушієм покращення стану в галузі БЗР у країні та створення безпечних і здорових робочих середовищ. Комітет підкреслив невіддільний характер циклічного національного політичного процесу для країн, які бажають досягти прогресу у виконанні завдання 8.8 Цілей сталого розвитку (ЦСР) щодо сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, і наголосив на тому, що тристороннім партнерам необхідно приділяти посилену увагу забезпеченню не лише формування такої політики, а і її повної реалізації, а також проведенню всебічних переглядів для періодичного коригування цієї політики у світлі змін ситуації в країнах та розвитку технологій.¹¹

Корисний ресурс

“ILO Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health: [Module 1: The ILO's Strategic Approach to Occupational Safety and Health](#)”, 2012. [МОП, Комплект навчальних матеріалів із розроблення національної програми з безпеки та здоров'я на роботі, модуль 1 «Стратегічний підхід МОП до безпеки та здоров'я на роботі», 2012]

9 ILO, *General Survey*, 2009, paras 67 and 70.

10 ILO, *General Survey*, 2017, para. 95.

11 ILO, *General Survey*, 2017, para. 105.

В ідеалі в законодавстві про БЗР слід чітко передбачити обов'язок національних органів влади розробити національну політику в галузі БЗР.



Приклад із практики країн 27

Перу

Закон 2011 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 29783), статті 4–6

Держава зобов'язана, консультуючись із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, розробити, здійснювати та періодично переглядати національну політику в галузі БЗР, яка спрямована на запобігання нещасним випадкам і ушкодженням здоров'я в процесі трудової діяльності, мінімізуючи, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних робочому середовищу. У процесі розроблення національної політики в галузі БЗР зазначаються відповідні функції та обов'язки органів державної влади, роботодавців, працівників та інших осіб щодо БЗР з урахуванням допоміжної ролі таких обов'язків.

5.2 Національна програма з БЗР

Визначення

Національна програма з БЗР є по суті планом роботи, в якому викладено завдання й заходи в галузі БЗР різних органів державної влади, до сфери компетенції яких відносяться питання БЗР, на цей період часу. Часто в ній визначаються ролі соціальних партнерів та інших зацікавлених сторін. У статті 1(с) Конвенції № 187 наведені різні елементи національної програми з БЗР, а саме:

- завдання, які треба буде розв'язати;
- пріоритети дій із покращення стану БЗР і розв'язання вищезгаданих завдань;
- засоби дій (наприклад, заходи) з покращення стану БЗР і розв'язання вищезгаданих завдань;
- термін виконання цих дій та розв'язання цих завдань;
- засоби оцінювання досягнутих результатів.

Вимоги щодо національної програми з БЗР

Стаття 5 Конвенції № 187 і пункти 13 та 14 Рекомендації № 197 установлюють, що національна програма з БЗР:

- розробляється, здійснюється, контролюється, оцінюється й періодично переглядається на основі консультацій із соціальними партнерами;
- розробляється і переглядається на основі аналізу національної ситуації у сфері безпеки та здоров'я на роботі (національного профілю з БЗР);
- сприяє розвитку національної культури БЗР;
- робить внесок у захист працівників через усунення або зведення до мінімуму професійних небезпек і ризиків;
- включає завдання, цілі та показники результативності;
- підкріплюється іншими додатковими національними програмами й планами, що сприятимуть поступовому створенню безпечного робочого середовища;
- широко оприлюднюється, затверджується і вводиться в дію найвищими органами державної влади.

КЕЗКР нагадав, що розроблення національної програми з БЗР є ключовим оперативним елементом для розвитку культури безпеки та здоров'я на роботі, і підкреслив важливість забезпечення реалізації такої програми, контролю її реалізації та подальшого перегляду на основі консультацій із соціальними партнерами й оцінювання результатів за методикою, основою на чітких цільових завданнях і показниках стану виконання.¹²



Корисний ресурс

ILO, [“Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health”](#), 2013. [МОП, «Комплект навчальних матеріалів із розроблення національної програми з безпеки та здоров'я на роботі», 2013]

В ідеалі в законодавстві про БЗР слід чітко передбачити обов'язок національних органів влади розробити національну програму з БЗР. Деякі країни ухвалюють цей документ за допомогою закону.

КЕЗКР визнав важливість масштабної підтримки в сприянні успішній реалізації національних програм із БЗР та приділенню питанням БЗР першочергової уваги в національних планах дій, а також закликав уряди країн уживати відповідних заходів для того, щоби національні програми з БЗР затверджувалися найвищими органами державної влади. Як зазначив Комітет, значна кількість держав повідомила, що вони вже ухвалили національну програму або план із БЗР.



Приклад із практики країн 28

Північна Македонія

Закон 2007 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 1191), стаття 4

Уряд... ухвалює програму з безпеки та здоров'я на роботі. У програмі викладається стратегія покращення стану безпеки та здоров'я на роботі для захисту життя, здоров'я і працездатності працівників та запобігання травматизму на роботі, а також профілактики професійних та інших пов'язаних із роботою захворювань.

¹² ILO, *General Survey*, 2017, para. 153.

5.3 Національний профіль із БЗР

Визначення

Національний профіль із БЗР — це документ, у якому підсумовано поточний стан БЗР у країні та прогрес, досягнутий у створенні безпечного і здорового робочого середовища. Профіль слід використовувати як основу для розроблення й перегляду національної програми.

Національний профіль із БЗР є потужним засобом оцінювання, що дає змогу виявити сфери, в яких потрібно забезпечити подальший розвиток для створення надійної та ефективної національної системи БЗР, а також визначити рівень пріоритетності відповідних необхідних заходів.

Пункт 13 Рекомендації № 197 говорить: «Держави-члени повинні формувати й регулярно оновлювати національний профіль, у якому коротко описується поточний стан справ у галузі безпеки та здоров'я на роботі й прогрес, досягнутий у забезпеченні безпечного й здорового робочого середовища. Цей профіль повинен використовуватися як основа при розробленні й перегляді національної програми».

КЕЗКР указав, що ефективне збирання й аналіз даних є вкрай важливим для встановлення як короткострокових, так і довгострокових цілей та визначення завдань. Комітет підкреслив також важливість збирання й упорядкування національних статистичних даних для вимірювання стану досягнення ЦСР.¹³

Елементи профілю з БЗР

У пункті 14 Рекомендації № 197 наведено настанови щодо елементів, які слід включити до комплексного національного профілю з БЗР. Цей профіль повинен містити інформацію, яка визначає елементи національної системи БЗР, та будь-яку іншу необхідну інформацію, як-от:

- законодавчі й нормативно-правові акти, колективні договори, у відповідних випадках, і будь-які інші відповідні акти з безпеки та здоров'я на роботі;
- орган або відомство (органи чи відомства), відповідальні за питання безпеки та здоров'я на роботі, призначені відповідно до національного законодавства й практики;
- механізми для забезпечення дотримання національних законодавчих і нормативно-правових актів, включно із системами інспекції;
- заходи, спрямовані на сприяння співпраці на рівні підприємства між його керівництвом, працівниками та їхніми представниками, як основний елемент заходів профілактики, пов'язаних із діяльністю підприємства;
- національний тристоронній консультативний орган або органи, що займаються питаннями безпеки та здоров'я на роботі;
- інформаційні й консультативні послуги з питань безпеки та здоров'я на роботі;
- професійна підготовка в галузі безпеки та здоров'я на роботі;
- служби здоров'я на роботі відповідно до національного законодавства й практики;
- науково-дослідні роботи в галузі безпеки та здоров'я на роботі;
- механізм збирання й аналізу даних про випадки травматизму на роботі та професійних захворювань, а також про їхні причини, зважаючи на відповідні акти МОП;
- положення щодо співпраці з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які охоплюють випадки травматизму на роботі й професійних захворювань;
- допоміжні механізми, спрямовані на поступове поліпшення умов у галузі безпеки та здоров'я на роботі на ММСП і в неформальній економіці.
- механізми координації й співпраці на національному рівні та на рівні підприємства, включно з механізмами перегляду національної програми;

¹³ ILO, *General Survey*, 2017, paras 159 and 161.

- технічні стандарти, зводи практичних правил і керівні принципи безпеки та здоров'я на роботі;
- просвітні та інформаційні заходи, зокрема ініціативи щодо сприяння;
- спеціалізовані технічні, медичні й наукові установи, що займаються різними аспектами безпеки та здоров'я на роботі, зокрема науково-дослідні інститути й лабораторії, що працюють над проблемами безпеки та здоров'я на роботі;
- персонал, зайнятий у галузі безпеки та здоров'я на роботі, включно з інспекторами, фахівцями з безпеки та здоров'я на роботі, лікарями-профпатологами й лікарями-гігієністами;
- статистичні дані про травматизм на роботі та професійні захворювання;
- політика й програми організацій роботодавців і працівників у галузі безпеки та здоров'я на роботі;
- періодична або поточна діяльність, пов'язана з безпекою та здоров'ям на роботі, включно з міжнародною співпрацею;
- фінансові та бюджетні ресурси, що спрямовуються на забезпечення безпеки та здоров'я на роботі;
- наявні дані щодо демографічного становища, рівня грамотності, економічної ситуації та положення в галузі зайнятості, а також будь-яка інша відповідна інформація.

Корисний ресурс



ILO, "Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health: [Module 3: National OSH Profile and Analysis of the National OSH Situation](#)", 2013. [МОП, «Комплект навчальних матеріалів із розроблення національної програми з безпеки та здоров'я на роботі, модуль 3 «Національний профіль із БЗР і аналіз стану БЗР у країні», 2013]