



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

8

► **Безпека та здоров'я на роботі**

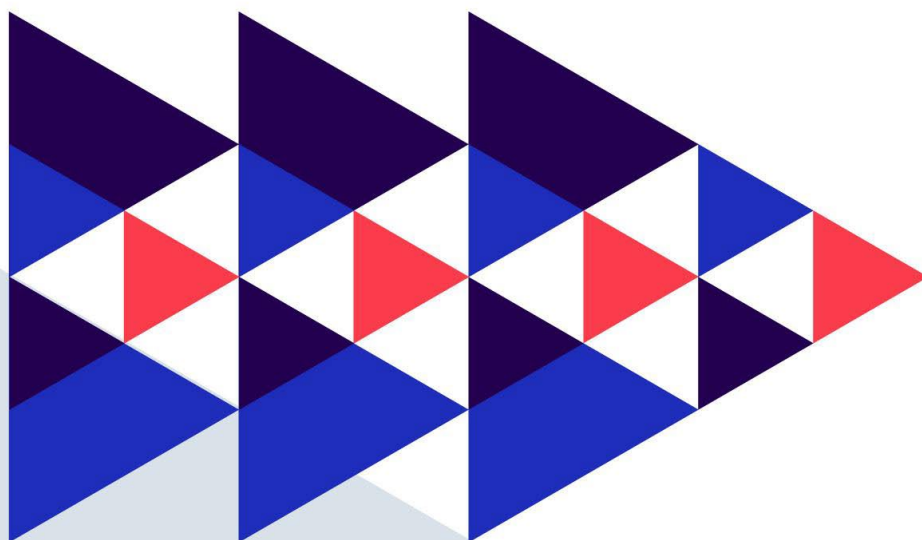


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль 8

Безпека та здоров'я на роботі





► Про що цей модуль

У цьому модулі розглядаються основні поняття і принципи безпеки та здоров'я на роботі (БЗР), основані на міжнародних трудових нормах.



► Цілі

Мета цього модуля — надати учасникам загальну інформацію щодо важливості запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням, найкращих способів запобігання їм і шляхів сприяння БЗР загалом. Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

- описати вплив нещасних випадків на роботі та професійних захворювань на людей та економіку й переваги сприяння БЗР;
- висвітлити основні обов'язки та права різних зацікавлених суб'єктів щодо сприяння БЗР та міжнародні трудові норми, що їх стосуються;
- проаналізувати вплив змін у нормативній базі з БЗР та інших ініціатив на роль інспекції праці;
- роз'яснити принципи дії ефективних систем управління БЗР і управління ризиками.

Інформація про розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань наведена в посібнику МОП «Investigation of occupational accidents and diseases — A practical guide for labour inspectors» [Розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань. Практичний посібник для інспекторів праці].

► Зміст

► 1. Вступ	1
1.1. Вплив нещасних випадків на роботі та професійних захворювань на людину та економіку	2
1.2. Запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням	6
1.3. Міжнародні трудові норми з БЗР	7
► 2. Сприяння додержанню норм із БЗР	10
2.1. Основні обов'язки та права зацікавлених сторін	10
2.2. Зміни в регулюванні БЗР	16
2.3. Новий підхід до інспекції праці та БЗР	17
2.4. Ініціативи з добровільного додержання законодавства	19
2.5. Керівні принципи МОП із систем управління БЗР	21
2.6. Культура профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі	24
► 3. Створення безпечних робочих місць — оцінювання ризиків	26
3.1. Небезпечні фактори та ризики	26
3.2. Крок 1. Виявити небезпечні фактори	30
3.3. Крок 2. Визначити, кому може бути завдано шкоди та як саме	31
3.4. Крок 3. Проаналізувати ризик: визначити заходи контролю ризику для безпеки та здоров'я і ухвалити відповідне рішення щодо них	32
3.5. Крок 4. Зафіксувати, хто відповідає за реалізацію заходів контролю і яких саме, а також строки виконання	33
3.6. Крок 5. Здійснити моніторинг і перегляд результатів оцінювання ризиків і за потреби оновити їх	33
► Резюме	35
► Бібліографія та додаткові джерела	39

► 1. Вступ

«... Безпека та здоров'я працівників є невіддільною частиною поняття «безпека людини». Як провідна агенція Організації Об'єднаних Націй із захисту прав працівників, МОП стоїть на передньому краї активної боротьби за покращення стану безпеки та здоров'я на роботі. Добиватися безпечної праці означає не тільки проводити правильну економічну політику, а й забезпечувати одне з основних прав людини...».

► **Кофі Аннан**, колишній Генеральний секретар ООН¹

Безпека та здоров'я на роботі (БЗР) є поєднанням багатьох дисциплін, спрямованим на забезпечення безпечних робочих місць для запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням. Проте БЗР — *це не тільки робота з уникнення травматизму*; це також активне заохочення безпеки та здоров'я на робочому місці, а також запровадження культури безпеки, сфера дії якої простягається далеко за межі цього робочого місця. Поняття «безпека» і «здоров'я» мають різноманітні визначення, але, мабуть, найбільш відомим із них є визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я, яка у своєму Статуті проголосила, що здоров'я є «станом повного фізичного, душевного й соціального добробуту, а не тільки відсутністю хвороб і фізичних дефектів»². Отже, БЗР означає:

- запобігання шкоді й негативним наслідкам для здоров'я працівників через умови їхньої праці, незалежно від сектору їхньої зайнятості та статусу зайнятості, гендера, раси або етнічного походження;
- адаптацію робочого середовища у такий спосіб, щоб воно якнайкраще відповідало фізичним і розумовим потребам працівників;
- наявність належних служб безпеки та здоров'я на роботі для сприяння добробуту працівників та його підтримання;
- ефективне управління безпекою та здоров'ям на роботі з боку роботодавців і працівників із наданням цьому предмету пріоритету нарівні з іншими вимогами господарської діяльності.

¹ Вступна доповідь «Гідна праця — безпечна праця», XVI Всесвітній конгрес із безпеки та здоров'я на роботі, 2002 р.

² [Статут Всесвітньої організації охорони здоров'я.](#)

1.1 Вплив нещасних випадків на роботі та професійних захворювань на людину та економіку

Вплив на людину й соціальну сферу

У світовому масштабі від нещасних випадків на роботі та професійних захворювань щороку потерпають мільйони працівників і членів їхніх сімей. Наявні статистичні дані (які далеко не повні) показують, що тягар таких нещасних випадків і захворювань є дуже важким і для людей, і для економіки. МОП регулярно оновлює свої глобальні оцінки кількості нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, й у 2017 році вона оголосила³, що кількість травм на роботі та професійних захворювань зі смертельним наслідком становить 2,78 мільйона щорічно, водночас 2,4 мільйона з них зумовлено погіршенням стану здоров'я у зв'язку з роботою.

Нещасні випадки на роботі та професійні захворювання спричиняють також інші серйозні наслідки для життя працівників та їхніх сімей, причому багато з цих наслідків не показані в статистиці.

Що можна зробити для виправлення такої сумної ситуації?

Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) (яка докладніше розглядається нижче), вимагає від держав-членів МОП застосовувати системний підхід і забезпечувати постійне покращення стану БЗР шляхом розроблення: i) національної політики; ii) національної системи; iii) стратегічної національної програми з БЗР.

На ці національні програми впливатиме багато факторів, зокрема:

- ▶ нормативно-правові та судові механізми, які забезпечують вирішення та врахування питань БЗР, зокрема основні закони та технічні регламенти у сфері БЗР;
- ▶ забезпечення застосування законодавства з БЗР на робочих місцях та його додержання;
- ▶ компетенції роботодавців і працівників, необхідні для покращення стану БЗР на рівні підприємства;
- ▶ соціальний діалог на підтримку БЗР;
- ▶ державні та приватні фінансові ресурси для інвестування в БЗР;
- ▶ послуги з охорони здоров'я на роботі, надавані державними та приватними службами охорони здоров'я;
- ▶ програми страхування від травматизму на роботі, які сприяють профілактиці нещасних випадків на роботі зі смертельним наслідком на роботі, професійних травм і професійних захворювань;

³ [Snapshots: ILO and occupational safety and health \(OSH\)](#), the ILO at the XXI Congress on Safety and Health at Work, 2017 [Оперативна інформація: МОП і безпека та здоров'я на роботі (БЗР), виступ представника МОП на XXI Конгресі з безпеки та здоров'я на роботі, 2017 р.].

- ▶ фахівці, установи та мережі з питань БЗР;
- ▶ показники БЗР та впровадження ефективних механізмів збирання даних із БЗР;
- ▶ попит на безпеку та здоров'я працівників і робочих місць.

З вищенаведеного очевидно, що, хоча служба інспекції праці має відігравати важливу роль, у розроблення і реалізацію національних програм із БЗР необхідно залучити багато зацікавлених сторін.

Вплив на економіку та підприємництво

Людські страждання несуть із собою також значні економічні витрати. За останньою оцінкою (2017 рік), економічні витрати внаслідок нещасних випадків на роботі зі смертельним наслідком і без смертельного наслідку та професійних захворювань у світі становлять 3,94 % світового ВВП. Безперечно, витрати, спричинені нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, фактично набагато більші, ніж вважалося раніше, тому що вони включають не тільки прямі, а й непрямі видатки. Для підприємств це може означати більші страхові виплати, шкоду для ділової репутації та іміджу, витрату часу управлінського персоналу на розслідування нещасних випадків та інші збитки. Для країн це означає зниження темпів економічного розвитку, посилення навантаження на інспекцію праці та інші органи влади, збільшення витрат на соціальне забезпечення і охорону здоров'я населення тощо.

Що стосується глобального впливу, то, як зазначено вище, за оцінками МОП загальні витрати, спричинені нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, становлять приблизно чотири відсотки світового ВВП — колосальну цифру, що більш ніж у двадцять разів перевищує суму офіційної допомоги в цілях розвитку⁴. Отже, нещасні випадки на роботі та професійні захворювання можуть серйозно загрожувати економічному розвитку, особливо в країнах, де рівень бідності найвищий, зайнятість в окремих галузях часто є небезпечною, а служби інспекції праці, на жаль, зазвичай найслабкіші.

І, навпаки, покращення стану БЗР може сприяти продуктивності ділової діяльності, а також здоров'ю та щастю трудящих, як показали деякі нещодавно проведені дослідження. У доповіді Адміністративної ради МОП, згаданій нижче, обговорені деякі з цих досліджень, зокрема те, що проілюстровано у вставці нижче.

⁴ [Occupational safety and health: Synergies between security and productivity](#), ILO Governing Body paper, March 2006 [Безпека та здоров'я на роботі: синергізм між безпекою та продуктивністю. Доповідь Адміністративної ради МОП, березень 2006 р.].



► Вигоди БЗР для підприємницької діяльності

Багато великих і малих підприємств повідомляють, що приділення уваги питанням БЗР насправді є корисним для бізнесу. Наприклад, Управління з питань здоров'я і безпеки Великої Британії цитує слова багатьох великих компаній та МСП (малих і середніх підприємств), які повідомляють, що витрати на профілактичні заходи є набагато меншими, ніж економічні та соціальні вигоди⁵. Загалом кажучи, вигоди, які увага до питань БЗР дає бізнесу, включають багато (якщо не все) з наведеного нижче, залежно від обставин:

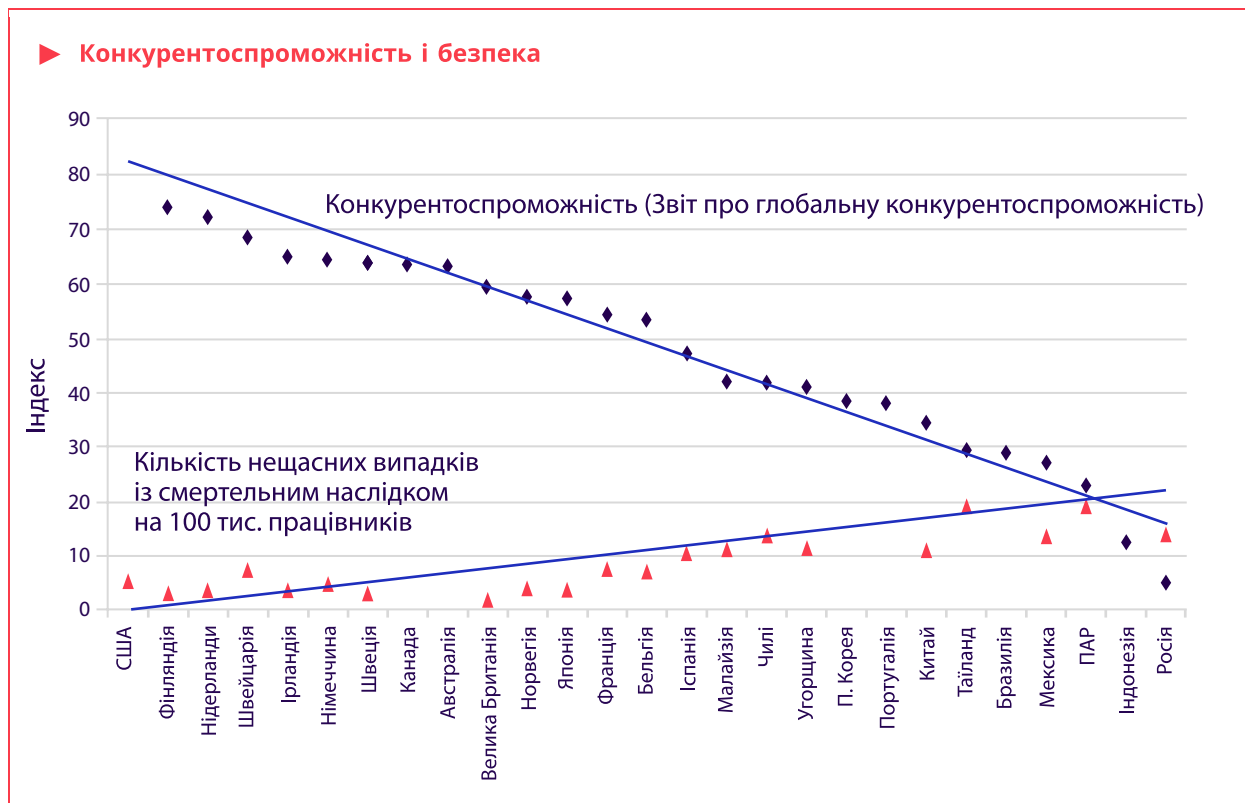
- значно знижуються показники невиходів на роботу;
- працівники задоволеніші, їхній моральний дух підвищується, мотивація та концентрація на роботі посилюються;
- покращується ситуація зі збереженням кадрів;
- підвищуються продуктивність праці та конкурентоспроможність, іноді помітно;
- заощаджуються значні суми коштів завдяки покращенню технічного обслуговування обладнання;
- зменшуються витрати, пов'язані з вимогами про відшкодування та страхуванням, інколи значно;
- покращуються відносини з клієнтами та постачальниками;
- покращується «імідж» та репутація компанії;
- підвищуються оцінки в передкваліфікаційному відборі;
- у результаті вищенаведеного забезпечується істотна економія (і посилюється гарантованість зайнятості).

Це важливі аргументи на користь покращення БЗР, які доповнюють гуманітарні та юридичні доводи. Щобільше, якщо масштаб таких вигід вдасться збільшити до національного, економічний розвиток країни посилиться, а його сталість підвищиться.

Часто можна почути аргумент, що країни, які розвиваються, не можуть дозволити собі високі стандарти БЗР і що такою перевагою можуть користуватися тільки промислово розвинені держави. Проте немає жодних причин для того, щоб отримані останнім часом докази, процитовані вище (які, треба визнати, надійшли від підприємств індустріалізованих країн), не можна було б застосувати в глобальному масштабі. Дійсно, у країнах, що розвиваються, наявні деякі підтвердження того, що ці самі принципи є вірними й там⁶ і що «хороші безпека і здоров'я на роботі означають хороший бізнес». Думка про те, що високі стандарти БЗР безпосередньо пов'язані з національним економічним розвитком, також підтверджується в дослідженні, проведеному Всесвітнім економічним форумом і Лозаннським інститутом менеджменту. У цьому дослідженні показано, що найбільш конкурентоспроможні країни, як правило, мають і найкращі показники безпеки праці; результати дослідження в стислій графічній формі підсумовані нижче.

⁵ [Business Benefits webpage and related case studies](#), Health and Safety Executive, UK.

⁶ Декілька прикладів наведено у вищезгаданій публікації МОП Occupational safety and health: Synergies between security and productivity.



Джерела: World Competitiveness Report, Lausanne; ILO/SafeWork

Погані умови БЗР призводять до зниження продуктивності праці, тому що нещасні випадки на роботі або професійні захворювання дуже дорого коштують і мають багато серйозних прямих і непрямих наслідків для життя працівників, їхніх сімей та роботодавців. Ці витрати в узагальненому вигляді описані нижче в таблиці:

► Приклади прямих і непрямих витрат, пов'язаних із нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, на рівні підприємства⁷

Прямі витрати:

- порушення діяльності та поточні виробничі втрати через відсутність працівника;
- втрачена заробітна плата працівника й можливі витрати на перепідготовку для виконання іншої роботи;
- витрати на першу допомогу, медичне обслуговування і реабілітацію;
- витрати на страхування і, можливо, вищі страхові платежі в майбутньому;
- витрати на компенсацію;
- штрафи або витрати на судовий розгляд після нещасного випадку або професійного захворювання;
- заміна або ремонт пошкодженого обладнання.

⁷ Там само.

Непрямі витрати:

- ▶ витрати робочого часу керівництва на подальше розслідування, можливо, спільно з правозастосовним органом (наприклад, інспекцією праці) та іншими адміністративними установами;
- ▶ витрати на перепідготовку іншого працівника для виконання цієї роботи й на можливе наймання нового працівника на це місце;
- ▶ погіршення можливості працевлаштування працівника в довгостроковій перспективі через травму;
- ▶ «людські витрати» — втрата якості життя та загального добробуту;
- ▶ зниження мотивації до роботи та ослаблення морального духу трудового колективу, збільшення кількості невиходів на роботу;
- ▶ погіршення репутації підприємства та відносин із клієнтами та громадськістю;
- ▶ шкода для навколишнього середовища (наприклад, при аваріях із викидом хімічних речовин).

1.2 Запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням

Запобігання — головна концепція безпеки та здоров'я на роботі, причому настільки важлива, що поняття «запобігання професійним ризикам» часто використовують як еквівалент поняття «безпека та здоров'я на роботі». Іноді запобігання визначають просто як найбільш бажаний підхід до проблематики безпеки та здоров'я на роботі, а саме як усі кроки або заходи, що здійснюються або плануються на всіх етапах роботи, спрямованої на запобігання або зменшення професійних ризиків. Крім того, запобігання — це ставлення осіб і організацій до вирішення проблем БЗР. Поняття «запобігання» пов'язано з іншими відповідними принципами та чинниками, які викладені нижче.

- ▶ Принцип профілактики, згідно з яким уникати шкоди набагато краще, ніж намагатися її усунути.
- ▶ Принцип обережності: якщо певна діяльність загрожує зашкодити навколишньому середовищу або здоров'ю людини, слід ужити запобіжних заходів, навіть якщо причинно-наслідкові зв'язки повністю не встановлені науково.
- ▶ Більшість небезпечних умов на роботі можна попередити. Розвиток і становлення БЗР як дисципліни, виявлення причинно-наслідкових зв'язків і найкращих заходів контролю, а також прогрес у зменшенні професійного травматизму та захворюваності — усе це посилює довіру до запобігання.
- ▶ Нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями можна управляти. Важливим кроком стало усвідомлення того, що багато принципів і процедур, що застосовуються до промислового виробництва й організації пра-

ці, можна застосовувати також і до запобігання нещасним випадкам. Управлінці побачили також, що ефективно виробництво, якість і безпека праці тісно пов'язані між собою.

- ▶ Хоча виплата компенсацій, медична допомога й реабілітація хворих і травмованих працівників залишатимуться дуже важливими питаннями, головну увагу у сфері БЗР слід зосередити на запобіганні нещасним випадкам і захворюванням на робочому місці, оскільки це найбільш економічно ефективна стратегія викорінювання/зменшення нещасних випадків і захворювань.
- ▶ Запобіганню слід віддавати перевагу над захистом. Захист означає присутність небезпечних факторів⁸ і ризиків⁹ на робочому місці. Заходи захисту спрямовані на зменшення ризику шляхом уникнення контакту працівника з небезпечним фактором. Хоча заходи захисту можуть запобігати нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням, «запобіжний підхід» передбачає усунення професійних ризиків шляхом здійснення безпосереднього впливу на небезпечні фактори згідно з ієрархією заходів контролю ризиків (вона обговорюватиметься пізніше).
- ▶ Випереджувальним підходам слід віддавати перевагу над реагувальними. Реагувальні заходи ініціюються подіями (травмами, нещасними випадками, аваріями, скаргами, збитками тощо). Випереджувальний підхід базується на збиранні даних щодо показників і заходів із безпеки та здоров'я на роботі до того, як станеться нещасний випадок, інцидент або погіршення здоров'я. Загалом кажучи, це означає збирання даних і вжиття всіх доречних дій та запобіжних заходів для уникнення професійних захворювань і травм на якомога ранньому етапі (тобто під час планування та проектування робочого місця/системи роботи).

1.3 Міжнародні трудові норми з БЗР

З 1919 року ухвалено понад 60 конвенцій та рекомендацій, спрямованих на заохочення безпеки та здоров'я на роботі, з різних питань — від прийнятного робочого часу та зменшення впливу свинцю, що міститься у фарбах, до ризиків, пов'язаних із великими небезпечними об'єктами, та вдосконалення служб інспекції праці. Норми щодо безпеки та здоров'я на роботі загалом діляться на чотири категорії:

- ▶ керівні принципи дій;
- ▶ захист в окремих галузях економічної діяльності: наприклад, у будівництві, на шахтах, у торгівлі та установах, у доках;
- ▶ захист від конкретних ризиків: наприклад, від іонізуючої радіації, бензолу, азбесту, забезпечення машин захисними пристроями;

⁸ Небезпечний фактор — чинник, здатний спричинити травму або шкоду здоров'ю людей.

⁹ Ризик — поєднання ймовірності виникнення небезпечної події та тяжкості травми або шкоди здоров'ю людей, спричиненої цією подією.

- ▶ захисні заходи: наприклад, медичні огляди молодих працівників, обмеження ваги вантажів, які може переносити один працівник, запобігання нещасним випадкам на борту суден, профілактика професійних онкологічних захворювань, запобігання забрудненню повітря, шуму та вібрації в робочому середовищі.

Нижче зазначено міжнародні трудові норми в цій сфері, які застосовуються найширше.

[Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#) та відповідна [Рекомендація \(№ 164\)](#). Сфера застосування цих норм дуже широка: вони поширюються на всі галузі економічної діяльності й на всіх працівників та охоплюють усі ризики, присутні на робочому місці. У них викладено широкі вимоги щодо дій на національному рівні (наприклад, щодо формування національної політики з БЗР), а також дій на рівні підприємства. У Рекомендації № 184 детально висвітлено заходи, яких можна вживати на рівні підприємства для забезпечення, «наскільки це є практично здійсненним», безпеки робочих місць і відсутності загрози здоров'ю.

Слід передбачити механізми, на основі яких працівники співпрацюють із роботодавцями та виявляють розумне піклування про себе і про інших осіб.

Згідно з Конвенцією № 155, втілення в життя законодавства з БЗР повинно забезпечуватися «адекватною та відповідною системою інспекції». У Рекомендації № 164 встановлено, що такі системи інспекції повинні керуватися положеннями [Конвенції 1947 року про інспекцію праці \(№ 81\)](#) та [Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільсько-му господарстві \(№ 129\)](#).

Конвенція 1985 р. про служби здоров'я на роботі (№ 161) та відповідна Рекомендація (№ 171). Сфера дії цих норм також дуже широка і стосується потреби в узгодженій національній політиці щодо служб здоров'я на роботі. Функції таких служб повинні бути достатніми для того, щоб урахувати конкретні ризики на підприємствах, і мають включати, зокрема, виявлення і оцінювання ризику, нагляд за чинниками робочого середовища, консультування, а також сприяння охороні здоров'я у сфері праці в інші способи. Компетентний орган повинен консультуватися з представницькими організаціями роботодавців і працівників щодо заходів, яких треба вжити для здійснення положень Конвенції.

[Конвенція 1985 року про служби здоров'я на роботі \(№ 161\)](#) та відповідна Рекомендація (№ 171). Ці норми мають дуже широку сферу застосування і спрямовані на забезпечення послідовної національної політики стосовно служб здоров'я на роботі. Функції таких служб повинні відповідати ризикам, притаманним конкретним підприємствам, й охоплювати такі завдання, як виявлення і оцінювання ризиків, нагляд за станом робочого середовища, консультування та інша діяльність, спрямована на зміцнення здоров'я на роботі. Компетентний орган повинен консультуватися з представницькими організаціями роботодавців і працівників стосовно заходів, яких необхідно вжити для введення в дію положень цієї Конвенції.

[Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 187\)](#) та відповідна [Рекомендація \(№ 197\)](#). Ці норми так само мають дуже широку сферу

застосування і ґрунтуються на вищезазначених та інших конвенціях і рекомендаціях. Конвенція № 187 оснований на тезі про те, що необхідно забезпечити ефективне управління БЗР на національному рівні й на рівні підприємства, а також на потребі в національній культурі профілактики у сфері безпеки та здоров'я. Зокрема, вищезгадані Конвенція та Рекомендація спрямовані на заохочення:

- ▶ національної політики в галузі БЗР, підкріплюючи положення Конвенції № 155 і вимагаючи розроблення і перегляду такої політики;
- ▶ національних систем БЗР, які включають низку основних елементів, зокрема, національні органи, відповідальні за питання БЗР, та системи інспекції;
- ▶ національних програм із БЗР, які мають стратегічний характер і конкретні строки виконання та зосереджуються на конкретних національних пріоритетах у сфері БЗР. Такі програми повинні передбачати участь широкого кола зацікавлених сторін, зокрема, звичайно, інспекцій праці, які мають відігравати в цьому процесі важливу підтримувальну роль.

Роль інспекції в системі БЗР загалом можна зобразити у вигляді схеми:



Докладнішу інформацію про Конвенцію 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155), Протокол 2002 року до неї та про Конвенцію 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) див. в інформаційному листку "Building a Preventive Safety and Health Culture" [Розвиток культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я].

► 2. Сприяння додержанню норм із БЗР

2.1 Основні обов'язки та права зацікавлених сторін

Розроблення нормативно-правової бази та визначення прав і обов'язків головних зацікавлених сторін стали основоположними кроками в розвитку БЗР. Міжнародні трудові норми, як зазначено вище, закладають основу для взаємовідносин, підзвітності та відповідальності, а також визначають обов'язки головних зацікавлених сторін щодо покращення БЗР.

Роботодавці

Роботодавці несуть головну відповідальність за виконання законодавства про БЗР. Їхнім першорядним обов'язком є турбота про своїх працівників, що означає, що вони повинні виявляти розумну турботу про безпеку та здоров'я цих працівників. У деяких законах про БЗР обов'язок роботодавця виявляти турботу поширюється не тільки на найманих працівників, а й на інших осіб, у яких може бути вагома підстава для перебування у робочих зонах, як-от відвідувачі, підрядники або представники громадськості, і водночас роботодавець повинен забезпечити, щоб необхідний захист від небезпечних факторів, які виникають унаслідок трудової діяльності, був гарантований кожному, на кого ці небезпечні фактори могли б вплинути.

За національним законодавством про БЗР обов'язки роботодавців часто зазначаються докладно, як, наприклад, в Австралії (див. нижче стислу довідку про законодавство про БЗР цієї країни)¹⁰.

► Законодавство Австралії про БЗР

Чинне законодавство вимагає від роботодавця вживати всіх практично здійснених кроків:

- для забезпечення безпеки обладнання;
- для впровадження безпечних систем робіт;
- для створення належних соціально-побутових умов для працівників;
- для забезпечення безпеки державних підприємств і відсутності на них ризиків для здоров'я;
- для забезпечення можливості входу осіб на державні підприємства й виходу з них в умовах безпеки та без ризиків для здоров'я;
- для забезпечення безпеки працівників під час використання, розвантаження, навантаження, зберігання чи транспортування обладнання або матеріалів;

¹⁰ [Occupational Health and Safety \(Commonwealth Employment\) Act 1991 Section 16.](#)

- ▶ для забезпечення працівників необхідною інформацією, інструкціями, навчанням і наглядом, причому відповідними мовами;
- ▶ для проведення консультацій із представниками профспілок та іншими особами щодо розроблення політики безпеки та здоров'я на роботі, яка забезпечить ефективну співпрацю між роботодавцем і працівниками в заохоченні, розробленні та перегляді заходів, спрямованих на забезпечення здоров'я, безпеки та добробуту працівників на роботі;
- ▶ для укладення з профспілками угоди, в якій будуть передбачені відповідні механізми продовження консультацій та вирішення інших питань стосовно безпеки та здоров'я на роботі;
- ▶ для контролю за безпекою та здоров'ям працівників на роботі і за умовами на робочих місцях, які знаходяться під контролем роботодавця;
- ▶ для ведення належної інформації та документації стосовно здоров'я й безпеки працівників;
- ▶ для забезпечення працівників необхідним медичним обслуговуванням і першою медичною допомогою.

Це законодавство великою мірою відображає вимоги Конвенції № 155, й аналогічні вимоги, встановлені в більшості країн, де роботодавці несуть юридичну відповідальність за забезпечення безпеки та здоров'я своїх працівників.

Для того, щоб виконати вимоги відповідного законодавства, роботодавцям необхідно забезпечити управління питаннями безпеки та здоров'я. Незалежно від галузі, розміру чи характеру організації, ключами до ефективного управління БЗР є:

- ▶ керівництво й управління (включно з належними бізнесовими процесами);
- ▶ підготовлена/кваліфікована робоча сила;
- ▶ середовище, в якому людям довіряють і залучають їх.

Ці елементи повинні підкріплюватися розумінням профілю ризиків, які організація створює або з якими вона стикається. Звідси виникає зворотний зв'язок до загального управління ризиками, що показано нижче на схемі.



Джерело: [Managing for health and safety. Health and Safety Executive, UK, 2013.](#)

Працівники

«У сьогоdnішньому профспілковому світі немає іншого питання, в якому працівники [...] різних поглядів і всіх можливих професій виступали б так одностайно й були б так готові спільно діяти, як запобігання нещасним випадкам і забезпечення здоровими робочими місцями»¹¹.

Як видно з цієї цитати, питання запобігання нещасним випадкам (і, отже, питання БЗР) залишається важливою темою для працівників ось уже понад 100 років, і причини цього очевидні. Хоча інші міркування також можуть бути рівною мірою важливі, БЗР незмінно є значущою темою.

Водночас забезпечення безпеки та здоров'я працівників вимагає також співпраці з їхнього боку, і з цієї причини в багатьох країнах юридично передбачені обов'язки працівників співпрацювати з роботодавцями задля захисту власної безпеки та здоров'я і безпеки та здоров'я інших.

¹¹ Sidney and Beatrice Webb: Industrial Democracy, 1902.



► **Обов'язки працівників у Європейському Союзі¹²**

1. Кожен працівник відповідає за те, щоб дбати, наскільки це можливо, про свою власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких впливають його дії або доручення на роботі, відповідно до його підготовки та інструкцій, наданих його роботодавцем.
2. Для цього працівники повинні, зокрема, відповідно до їхньої підготовки та інструкцій, наданих роботодавцем:
 - (а) правильно користуватися машинами, апаратами, інструментами, небезпечними речовинами, транспортним обладнанням та іншими засобами виробництва;
 - (б) правильно користуватися засобами індивідуального захисту, що їм надані, а після використання повертати їх у належне місце;
 - (с) утримуватися від відключення захисних пристроїв, установлених, наприклад, на машинах, апаратах, інструментах, будівлях і спорудах, від довільного внесення до них будь-яких змін або їх вилучення, а також правильно користуватися такими захисними пристроями;
 - (d) негайно інформувати роботодавця і (або) працівників, які конкретно відповідають за безпеку та охорону здоров'я працівників, про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що вона становить серйозну та безпосередню загрозу безпеці та здоров'ю, а також про будь-які недоліки в системах захисту;
 - (е) співпрацювати, згідно з національною практикою, з роботодавцем і (або) працівниками, які конкретно відповідають за безпеку та охорону здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для виконання завдань або вимог, установлених компетентним органом для захисту безпеки та здоров'я працівників на роботі;
 - (f) співпрацювати, згідно з національною практикою, з роботодавцем і (або) працівниками, які конкретно відповідають за безпеку та охорону здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для забезпечення роботодавцем того, щоб робоче середовище й умови праці були безпечними та не становили ризику для безпеки та здоров'я у відповідній сфері діяльності працівників.

Обов'язки працівників часто супроводжуються відповідними правами, серед яких:

- право отримувати підготовку та інформацію стосовно ризиків, притаманних їхній роботі, та стосовно запобіжних заходів, які слід здійснювати;

¹² «Рамкова директива» 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, стаття 13.

- ▶ право залишати робоче місце у випадку серйозного й неминучого ризику;
- ▶ право на медичне обстеження (у необхідних випадках) і на отримання інформації про його результати;
- ▶ право бути представленими з питань БЗР і мати можливість брати участь у такому представництві.

Необхідно також наголосити на важливості консультацій із працівниками, тому що реального та істотного прогресу у сфері БЗР неможливо досягти без таких консультацій та залучення працівників. Працівники можуть сприяти реалізації програм профілактики, тому що вони мають практичні знання і досвід стосовно чинних систем праці, зокрема щодо можливих недоліків або сумнівної практики. Це стосується і національного рівня, де законодавство, політика, технічні та інші настанови з питань БЗР вимагають участі працівників через їхні національні профспілки або інші організації.

Значна більшість держав-членів МОП вимагають створення структур для співпраці між керівництвом, працівниками та їхніми представниками (комітетами з БЗР та представниками працівників із БЗР, призначеними профспілками або в інший спосіб) та визначення характеру і складу таких структур відповідно до розміру підприємства (за чисельністю працівників) та його функцій.

Як правило, роботодавець виділяє час і ресурси, потрібні для проведення такого навчання із залученням спеціалізованих державних або приватних установ, зокрема організацій роботодавців і працівників.

Забезпечення додержання цього законодавства й надання порад комітетам та представникам із БЗР інспекторами праці — одна з основних стратегій заохочення БЗР на робочому місці.

Виробники та постачальники

Один із принципів БЗР полягає в тому, що ризики найкраще за все усувати на етапах проектування або виробництва, зменшуючи в такий спосіб ризики для працівників під час експлуатації обладнання. Отже, щоб запобігти ризикам для здоров'я працівників, слід підвищити безпечність робочого обладнання та знизити рівень його шуму й вібрації тощо за допомогою досконалішого проектування, а також надати інформацію та інструкції з безпечного зберігання та використання речовин. З огляду на це, багато країн ухвалили законодавство або настанови з БЗР щодо обов'язків проєктувальників, виробників і постачальників. Наприклад, зараз у ЄС діє низка європейських директив стосовно безпечності продукції, які мають важливий вплив на скорочення кількості нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

Законодавство й настанови такого роду можуть стосуватися такої продукції, як машини, підйомні механізми або посудини високого тиску, і забезпечувати, щоб вони проєктувалися, вироблялися, випробувалися та постачалися з належними засобами безпеки, необхідними для працівників, які ними користуються. Як варіант, таке законодавство може стосуватися постачання небезпечних речовин і спрямовуватися

на забезпечення надання постачальниками належної інформації¹³ щодо безпеки та здоров'я, знов-таки на благо користувачів.

На деякі інспекції праці покладено обов'язок забезпечувати застосування такого законодавства, що для багатьох із них є відносно новою сферою діяльності. Так званий «ринковий нагляд» вимагає від інспекторів проведення оцінювання продукції та речовин на предмет їхньої відповідності чинному «законодавству про постачання», що з усіх боків схоже на те, як вони працюють зі звичайним законодавством про підприємства. Отже, працівники будуть зобов'язані працювати не тільки з роботодавцями і (або) працівниками, а й із виробниками або, якщо продукція надходить з інших країн, із постачальниками чи імпортерами.

Інспектори мають одну очевидну перевагу в проведенні цього ринкового нагляду за продукцією підприємств: вони знають, як така продукція може використовуватися на практиці. Проте їм може знадобитися консультація спеціалістів у оцінюванні відповідності міжнародним або національним стандартам (наприклад, коли мова йде про машини або посудини високого тиску), що може бути проблематично для деяких інспекцій, де такі спеціалісти не завжди знаходяться в межах досяжності. Ще одна проблема полягає в тому, що великий обсяг торгівлі зараз здійснюється на міжнародному рівні, тому інспекторам потрібні ефективні транскордонні мережі зв'язків і співпраці, щоб відстежувати потрібні коригувальні дії. Такі мережі легше створювати там, де вже є регіональні групи високого рівня (наприклад, у Європейському Союзі чи в Асоціації держав Південно-Східної Азії).



► **Обов'язки виробників і постачальників: Конвенція № 155 (стаття 12)**

Необхідно вживати заходів згідно з національним законодавством і практикою для того, щоб особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання:

- (а) пересвідчувалися, наскільки це є практично здійсненним, що механізми, обладнання або речовини не загрожують безпеці й здоров'ю тих, хто користується ними правильно;
- (б) подавали інформацію стосовно правильного монтажу й використання механізмів та обладнання, правильного використання речовин і інформацію про небезпеки, пов'язані з механізмами й обладнанням, а також про шкідливі властивості хімічних речовин та фізичних і біологічних агентів або продуктів, а також інструкції стосовно того, як необхідно уникати відомих небезпек;
- (с) проводили дослідження і вивчення чи в будь-який інший спосіб стежили за розвитком науково-технічних знань, необхідних для виконання положень пунктів (а) і (б) цієї статті.

¹³ [ICSC database: International Chemical Safety Cards \(ICSCs\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/topics/chemical-safety/cards/ICSCs).

2.2 Зміни в регулюванні БЗР

До 1970-х років законодавство про БЗР зосереджувалося майже виключно на конкретних підприємствах, як-от фабрики, кар'єри та шахти, і певною мірою охоплювало конкретні технологічні процеси та види обладнання (наприклад, котли чи крани) і притаманні їм ризики. Останніми десятиріччями, однак, спостерігається помітна тенденція розширення сфери дії законодавства про БЗР і його застосування до всіх секторів зайнятості та всіх ризиків.

У національному законодавстві про БЗР, як правило, був прийнятий директивний підхід, тобто на роботодавців покладалася дуже велика кількість конкретних обов'язків — або в основному законі про БЗР, або в підзаконних нормативних актах, указах і постановах. Акцент ставився на забезпеченні дотримання конкретних вимог, а не на впровадженні цілісного, орієнтованого на запобігання підходу до БЗР. У багатьох країнах у випадку, якщо щось ішло не так або мало місце недодержання законодавства, саме бідолашного керівника, майстра або працівника визнавали відповідальним і часто карали, причому звинувачення завжди стосувалися порушень дуже специфічних вимог.

З поширенням узагальнених і всеосяжних обов'язків, прикладом яких є Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) та, у Європейському Союзі, положення Рамкової директиви 1989 року про безпеку та здоров'я на роботі¹⁴, старий підхід до БЗР утратив свою актуальність і доречність. Новий підхід недвозначно показує, що роботодавці та вище керівництво несуть відповідальність за забезпечення додержання законодавства і, наскільки це є практично здійсненним, за те, щоб робочі місця, механізми, обладнання та процеси, які перебувають під їхнім контролем, були безпечними й не загрожували здоров'ю. Єдиний практичний шлях успішного виконання такого всеосяжного обов'язку полягає в ухваленні управлінського підходу до БЗР.

Нові нормативно-правові акти покладають на роботодавців обов'язки щодо забезпечення наявності на підприємствах структур, що займаються запобіганням (зокрема шляхів сприяння консультаціям із працівниками та участі працівників), а також стосовно практичних методів управління, які сприяють запобіжним заходам, найбільш поширеними серед яких є:

- ▶ оцінювання ризиків¹⁵;
- ▶ контроль умов праці;
- ▶ інформування, навчання та підготовка працівників;
- ▶ спостереження за станом здоров'я працівників;
- ▶ моніторинг стану навколишнього середовища (шуму та інших забруднювачів);
- ▶ планування на випадок надзвичайних ситуацій;

¹⁴ Директива Ради 89/391/ЄЕС.

¹⁵ Процес аналізу ризиків для безпеки та здоров'я, що виникають через небезпеки на роботі.

- ▶ реєстрація, документування і поширення інформації з питань БЗР;
- ▶ розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.



▶ Системи внутрішнього контролю

У 1992 році в Норвегії та у 1992 році у Швеції були впроваджені системи внутрішнього контролю (ВК) або саморегулювання, що передбачали, зокрема, головну відповідальність роботодавця за організацію систематичної роботи у сфері безпеки та здоров'я на роботі. Закон Норвегії 1990 р. про робоче середовище зобов'язує роботодавця вести систематичну роботу на кожному робочому місці для покращення стану робочого середовища підприємства, що вимагає від нього визначення цілей та обов'язків і проведення заходів із безпеки та здоров'я на роботі, як-от оцінювання ризиків, складення планів дій, моніторинг ефективності діяльності, а також документування заходів, передбачених для створення здорового робочого середовища.

Традиційно законодавство з питань БЗР зосереджувалося на загрозах безпеці, проте на сучасному етапі наголос у ньому перемістився на питання безпеки та здоров'я. Останніми роками в нових нормативних актах почали відображатися інші проблеми зі здоров'ям, наприклад, ергономічні проблеми, здатні спричинити захворювання опорно-рухового апарату, та фактори, що можуть призвести до психосоціальних розладів, як-от стрес та вигоряння. Психосоціальні фактори включають також аспекти організації праці (організаційний клімат або культуру, робочі обов'язки, міжособистісні стосунки, структуру і зміст завдань тощо). Слід зазначити, що у 2019 році МОП ухвалила останні за часом норми з цієї категорії, а саме [Конвенцію 2019 року про насильство та домагання \(№ 190\)](#) та відповідну [Рекомендацію 2019 року про насильство та домагання \(№ 206\)](#).

2.3 Новий підхід до інспекції праці та БЗР

Запровадження цього нового підходу — чи то за допомогою нового національного законодавства, чи то шляхом внесення змін до методики проведення інспекційних відвідувань із питань БЗР — спричинило глибокий вплив на процес інспектування. Інспектори праці відійшли від своєї традиційної ролі, що полягала просто у виявленні фактів невідповідності законам із наступним наданням порад або накладенням санкцій, залежно від серйозності правопорушення. Вони прийняли більш випереджувальний підхід і зосереджуються на тому, як здійснюється централізоване управління БЗР, посиляючись на конкретні приклади додержання і недодержання, щоб показати, наскільки добре підприємство загалом управляє сферою БЗР.

Це може потребувати комплексного й систематичного оцінювання (або аудиту) систем БЗР підприємства, але частіше це завдання передбачає винесення інспекторами судження щодо компетентності керівництва підприємства в повсякденному управлінні.

ні БЗР. Це означає формування думки про те, наскільки добре роботодавці/керівники оцінюють ризики та вживають заходів для контролювання цих ризиків, організовуючи та здійснюючи необхідні заходи з контролю ризиків/запобігання ризикам. Отже, інспектори праці повинні розглянути політику й організацію підприємства у сфері БЗР, якщо вони є, компетентність і обов'язки персоналу підприємства з питань БЗР, рівні підготовки та нагляду в цій сфері тощо, використовуючи практичні приклади з діяльності підприємства для демонстрації належного чи неналежного управління БЗР.

Цей новий підхід ще не прийнятий усіма інспекціями праці, але спостерігається очевидна тенденція в цьому напрямі, особливо в більш розвинених державах. Ці зміни добре проілюстровані в документі [“Common Principles for labour inspection in relation to health and safety in the workplace”](#) [«Загальні принципи інспекції праці щодо безпеки та здоров'я на робочому місці»], ухвалені Комітетом старших інспекторів праці Європейського Союзу (КСІП). Документ був розроблений для відображення змін, що відбулися в законодавстві ЄС.

Попри вищевикладене, деякі інспекції можуть віддавати перевагу проведенню перевірок із конкретних питань, наприклад щодо роботи на висоті та належних заходів контролю ризиків. Навіть за такої умови під час відвідувань буде необхідно встановити, як роботодавець забезпечує безпеку систем праці, тобто як здійснюється управління БЗР.

Див. [Occupational Safety and Health — A Guide for Labour Inspectors and other stakeholders](#) [«Безпека та здоров'я на роботі. Посібник для інспекторів праці та інших зацікавлених осіб»]. Мета цього посібника — надати інспекторам та іншим зацікавленим особам інформацію щодо управління питаннями безпеки та здоров'я на роботі, спільними для багатьох галузей промисловості. Надано також інформацію загального характеру, яка буде корисною та доречною для користувачів, про небезпечні фактори та ризики на роботі, а також про заходи, за допомогою яких роботодавці та працівники зможуть зменшити їх.

За наведеними нижче посиланнями можна подивитися відеоматеріали Міністерства праці канадської провінції Онтаріо, на яких демонструється проведення інспекторами з БЗР оцінювань стану управління різними аспектами та напрямками БЗР:

[Кузовний ремонт автомобілів, комерційні кухні](#) (ковзання, спотикання, падіння та інші небезпечні фактори), [безпека під час роботи на виловних навантажувачах](#), [теплове навантаження](#), [безпека під час роботи на навантажувальних платформах](#), [ручна робота вантажів](#) на промислових підприємствах.



► Загальні принципи інспекції праці щодо безпеки та здоров'я на робочому місці (ухвалені SLIC)

Інспекційне відвідування повинно включати фізичне вивчення методів роботи, стандартів і умов праці на підприємстві, а також обговорення з представниками роботодавця і представниками працівників. Під час розслідування нещасних випадків на роботі або випадків погіршення здоров'я у зв'язку з роботою важливо проводити, коли це необхідно і можливо, співбесіду з постраждалою особою. У межах цих основних принципів вивчення і обговорення має зосереджуватися на забезпеченні дотримання застосовного національного законодавства, зокрема того, що є наслідком транспонування законодавства ЄС. (...). Пріоритетами інспекції, з огляду на структуру Рамкової директиви, є:

- (i) оцінити, чи спрямована політика роботодавця щодо безпеки та здоров'я на роботі на забезпечення здоров'я та безпеки його працівників;
- (ii) оцінити, чи здатні організація та механізми, які роботодавець запровадив для забезпечення здоров'я та безпеки, призвести до виявлення, усунення і попередження недоліків. Це включатиме механізми роботодавця для виявлення небезпечних факторів і оцінювання ризику;
- (iii) оцінити механізми, передбачені роботодавцем для:
 - ефективного планування, організації, реалізації, контролю, моніторингу та перегляду захисних і запобіжних заходів на підприємстві;
 - забезпечення надання експертами порад і допомоги з питань безпеки та здоров'я на роботі;
 - реагування на надзвичайні ситуації; надання працівникам та (або) їхнім представникам зрозумілої та доречної інформації;
 - навчання працівників із питань безпеки та здоров'я на роботі;
 - забезпечення консультацій із працівниками та (або) їхніми представниками з питань безпеки та здоров'я на роботі;
 - забезпечення того, щоб запроваджені механізми ефективно захищали працівників від виявлених ризиків. (...)»

2.4 Ініціативи з добровільного дотримання законодавства¹⁶

В останні 20 років поширилися добровільні ініціативи (ДІ) — тобто кодекси поведінки або інші ініціативи на рівні підприємства, які не є обов'язковими за законом, але спрямовані на підвищення ефективності роботи підприємств із погляду безпеки та здоров'я на роботі, охорони навколишнього середовища (БЗРОНС) та інших аспек-

¹⁶ [Report for discussion at the Tripartite Meeting on Voluntary Initiatives Affecting Training and Education on Safety, Health and Environment in the Chemical Industries](#), ILO Geneva, 22–26 February 1999.

тів. Зокрема, широко відома [корпоративна соціальна відповідальність](#) (КСВ) — тип саморегулювання міжнародного приватного бізнесу, мета якого полягає в сприянні досягненню суспільних цілей філантропічного, активістського чи благодійного характеру шляхом участі у волонтерській діяльності чи в заходах морально-етичного плану або шляхом надання підтримки в їх реалізації. Час, коли було можливо називати КСВ внутрішньою організаційною політикою або стратегією корпоративної етики, минув, оскільки розроблено різноманітні міжнародні закони й різні організації, користуючись своїм авторитетом, поширили сферу КСВ за межі окремих або навіть галузевих ініціатив. Хоча раніше КСВ вважалася формою корпоративного саморегулювання, за останнє десятиріччя її спрямованість змістилася від добровільних рішень, ухвалених окремими організаціями, у бік обов'язкових схем, організованих на регіональному, національному та міжнародному рівнях.

Ось деякі з найбільш відомих ДІ:

- ▶ [Responsible Care](#) («Відповідальний догляд»);
- ▶ [Eco-Management and Audit Scheme \(EMAS\)](#), «Схема екологічного менеджменту й аудиту» (EMAS);
- ▶ [стандарти Міжнародної організації зі стандартизації \(ISO\)](#)¹⁷;
- ▶ Керівні принципи із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі ([МОП-БЗР 2001](#)).

Добровільні програми — тільки один з елементів комплексної стратегії БЗРОНС, яка включає низку політичних документів і програм. Вони мають істотні переваги, але водночас для них характерні й певні проблеми, які слід усвідомити, щоб забезпечити успішну реалізацію ДІ. Переваги ДІ, що роблять їх потужними політичними інструментами, такі:

- ▶ вони використовують ринковий підхід для заохочення поведінкових змін, які не залежать від регулювання;
- ▶ вони забезпечують цінні переваги учасникам, у тому числі доступ до недорогої інформації, зменшення оперативних витрат і громадське визнання їхніх досягнень у сфері БЗРОНС;
- ▶ вони, як правило, створюють партнерства між можливими суперниками (урядом і галуззю, компаніями-конкурентами з однієї галузі, галуззю та профспілками), що призводить до покращення діалогу та співпраці на користь усіх сторін;
- ▶ вони можуть мати далекосяжні наслідки, впливаючи на поведінку, наприклад, шляхом зміни ставлення громадськості до хімічної промисловості, що призводить до покращень на багатьох фронтах.

¹⁷ Наприклад, серії стандартів якості та охорони навколишнього середовища ISO 9000 і 14000 відповідно, а також серія ISO 45001, яка охоплює БЗР.

Недоліки добровільних програм, зв'язані з їхньою залежністю від ринкових сил, такі:

- ▶ вони є успішними тільки тоді, коли учасників можна переконати добровільно змінити їхню поведінку. Отже, перш ніж обирати добровільний підхід, доречно провести ретельний аналіз можливостей та мотивації учасників;
- ▶ оскільки перспектива санкцій за недодержання, як правило, відсутня або слабка, добровільні програми можуть не бути достатньо переконливими для того, щоб примусити учасників змінити свою поведінку;
- ▶ добровільним програмам часто бракує прозорості, і вони можуть не забезпечувати захист прав третіх осіб; для створення відносин довіри з важливими зацікавленими суб'єктами потрібні надійні механізми моніторингу, оцінювання та звітності;
- ▶ як зазначила Європейська Комісія, добровільні програми можуть у різні способи порушувати правила конкуренції; наприклад, компанії, що не приєдналися до програми, можуть бути виключені з ринку, або може мати місце інфляція споживчих цін.

Раціональна державна нормативно-політична база й залучення громадськості цілком могли б протидіяти недолікам цих добровільних кодексів.

2.5 Керівні принципи МОП із систем управління БЗР

Керуючись управлінським підходом до БЗР і успіхом системного підходу до міжнародних стандартів (наприклад, стандартів, що розробляє ISO), у 2001 році МОП ухвалила власні *«Керівні принципи із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі»*. Ці керівні принципи, відомі як «МОП-БЗР 2001» (ILO-OSH 2001), утворюють унікальну міжнародну модель, сумісну з іншими стандартами та принципами систем управління. Вони також показують цінності МОП, зокрема трипартизм, і відповідні міжнародні норми, як-от Конвенції №№ 155 і 161. На відміну від деяких інших міжнародних норм МОП-БЗР 2001 не є юридично зобов'язальним документом, і його застосування не потребує сертифікації, але країни можуть офіційно визнати цей документ як належну практику та користуватися цими керівними принципами в розробленні власних настанов із цього питання. Керівні принципи МОП-БЗР 2001 перекладені більш ніж 20 мовами й широко застосовуються національними адміністраціями.

Керівні принципи МОП-БЗР 2001 заохочують інтеграцію елементів систем управління БЗР у загальні механізми політики та управління, але водночас передбачають певну гнучкість, залежно від розміру та виду підприємства. У них наголошується також, що БЗР має бути обов'язком лінійного керівництва підприємств, і цю сферу не слід розглядати як завдання виключно відділів або спеціалістів із БЗР. Керівні принципи МОП-БЗР 2001 складаються з п'яти елементів, об'єднаних у безперервний цикл політики, організації, планування, реалізації, оцінювання та дій з удосконалення.

► Рис 1. Основні елементи системи управління БЗР



Ці елементи відповідають прийнятому в міжнародному масштабі циклу Демінга «планування-дія-перевірка-коригування», який утворює основу системного підходу до управління БЗР.

► П'ять елементів МОП-БЗР 2001

- **Розділ «Політика»** є основою системи управління БЗР. Він встановлює напрям, в якому має рухатися організація, та включає участь працівників.
- **Розділ «Організація»** охоплює такі елементи, як обов'язки та відповідальність, компетентність і підготовка, документація та комунікація. Він забезпечує впровадження структури управління і розподіл обов'язків, необхідних для реалізації політики БЗР.
- **Розділ «Планування та реалізація»** містить такі елементи, як вихідний аналіз, планування, розвиток і впровадження системи, цілі з БЗР і запобігання небезпечним факторам. Вихідний аналіз показує поточне становище організації щодо БЗР та використовує ці результати як основу для впровадження політики БЗР.
- **У розділі «Оцінювання»** розглядаються такі питання, як моніторинг і вимірювання результативності, розслідування випадків травматизму на роботі, випадків погіршення здоров'я, професійних захворювань і аварій, проведення інспектування і аудиту, аналіз ефективності керівництвом. Такі кроки показують, наскільки добре система управління БЗР функціонує та визначає всі слабкі місця, які потребують виправлення. Цей розділ включає такий дуже важливий елемент, як аудит, проводити який необхідно для кожного етапу. Аудит повинні проводити особи, не пов'язані з діяльністю, яка перевіряється, хоча це не обов'язково означає, що аудит має проводитися третьою стороною.

- У розділі «Дії з удосконалення» висвітлені запобіжні й коригувальні дії та процес постійного вдосконалення. Цей етап передбачає реалізацію необхідних запобіжних і коригувальних дій, визначених за результатами оцінювання і аудиту. Наголошується також на необхідності постійного покращення результатів у сфері БЗР шляхом безперервного розроблення політики, систем і методів профілактики та контролю травматизму на роботі, випадків погіршення здоров'я, професійних захворювань і аварій.

У контексті інспекції праці важливо, мабуть, сказати, що в цих Керівних принципах зазначено необхідність «систематичної перевірки» з боку роботодавців і працівників у межах проведення ними оцінювання і моніторингу результативності. Роботодавці фактично завжди були відповідальні за те, щоб робоче обладнання, приміщення та технологічні процеси були безпечними, а вищезгадана перевірка була засобом виконання цього обов'язку.

Керівні принципи МОП-БЗР 2001 заохочують створення національної основи для систем управління (СУ) безпекою та здоров'ям на роботі (БЗР), зокрема:

- призначення компетентної установи (установ) з питань СУ БЗР;
- розроблення узгодженої національної політики й створення основи для ефективного національного застосування МОП-БЗР 2001.

Є також інші цікаві ініціативи щодо заохочення розвитку СУ БЗР із боку державних органів із залученням інструментів, що не мають юридично зобов'язального характеру, як, наприклад, [Добровільні програми захисту](#) в Сполучених Штатах Америки.



► Добровільні програми захисту (ДПЗ) у США

Ініціатива ДПЗ була започаткована у 1982 році Управлінням із безпеки та здоров'я на роботі США (OSHA). В основному учасники ДПЗ зобов'язуються забезпечувати ефективний захист працівників понад вимоги, встановлені стандартами OSHA. У межах ДПЗ керівництво підприємств, трудові колективи та OSHA налагоджують відносини співпраці на підприємствах, які впровадили комплексну систему управління БЗР, для ефективного визначення, оцінювання, попередження і контролю небезпек, наявних на робочому місці, на предмет запобігання травматизму та професійним захворюванням серед працівників.

Затвердження участі у ДПЗ є офіційним визнанням із боку OSHA значних зусиль роботодавців і працівників, які досягли великих успіхів у сфері БЗР. Ця ініціатива встановлює основані на результатах критерії для керованої системи БЗР, запрошує підприємства подавати заявки на участь, а потім оцінює заявників за вищезгаданими критеріями. Перевірка з боку OSHA включає розгляд заявки та ретельне оцінювання на місці, яке проводить група експертів OSHA з питань безпеки та здоров'я на роботі.

Статистичні дані про результати ДПЗ вражають. Зокрема, завдяки цій ініціативі кількість утрачених робочих днів на підприємствах, що беруть у ній участь, у середньому мінімум на 50 відсотків менше середнього показника по галузі. OSHA виключає підприємства, що беруть участь у ДПЗ, із переліків об'єктів для проведення планових інспекційних відвідувань.

У Мексиці та США підприємства, які виконують вимоги Добровільних програм захисту, можуть звільнятися від профілактичних перевірок. Проте в інших країнах, які спробували впровадити такі програми, вони не спрацювали належним чином: умови праці на підприємствах, які працювали за схемами добровільного дотримання (і були звільнені від перевірок), іноді погіршувалися, тому були поновлені регулярні інспекційні відвідування. Добровільне використання систем управління, однак, є корисним для заохочення додержання, тому що воно створює міцні організаційні межі, у яких легше визначати та виконувати юридичні обов'язки та зобов'язання.

2.6 Культура профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі¹⁸

Терміни «культура безпеки», «культура профілактики», «культура профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі» та інші варіанти, застосовувані в багатьох країнах, мають схожі значення. Фахівці зазвичай описують це поняття як цінності та практику, які поділяють керівництво й персонал задля забезпечення мінімізації ризиків. Коротко кажучи, це означає, що безпека та здоров'я на роботі завжди є найвищим пріоритетом, а профілактика — ключем. Там, де є справжня культура безпеки, кожен працівник, кожний член колективу — чи то працівник, чи то керівник — думає про безпеку та здоров'я на роботі й про нові шляхи забезпечення їх на практиці.

Хоча широко визнано, що якоїсь директивної формули для розвитку та покращення культури безпеки немає, дедалі посилюється переконання в наявності певних спільних характеристик і практичних методів, які організації можуть приймати для досягнення прогресу.



► Культура профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі — загальні характеристики та практика

- Сильне лідерство й наочна та реальна прихильність (у теорії й на практиці) із боку керівництва.
- Спілкування і консультації з працівниками, активна участь працівників у вирішенні питань БЗР.

¹⁸ ILO, [Safe and healthy workplaces. Making decent work a reality](#). Report for World Day for Safety and Health at Work, Geneva, 2007 [МОП, Безпечні та здорові робочі місця. Перетворюємо гідну працю у реальність. Доповідь до Всесвітнього дня безпеки та здоров'я на роботі, Женева, 2007].

- ▶ Обізнаність, знання і розуміння щодо БЗР серед керівництва й персоналу, що поділяють переконання в тому, що всі нещасні випадки можна попередити, усі небезпечні фактори — усунути, а якщо це неможливо — зменшити ризики.
- ▶ БЗР — обов'язок кожного. Відповідальність за БЗР не обмежується якимось одним підрозділом або співробітником. Підприємство повинно встановити всеосяжні правила щодо функцій, прав і обов'язків. Проте справжня культура безпеки — це також культура, відкрита й толерантна до помилок (є атмосфера співпраці та відкритості, в якій працівники нормально ставляться до обговорення помилок та аварійних ситуацій, що сприяє покращенню навчання).
- ▶ Постійна присутність БЗР, не тільки на рівні свідомого щодо БЗР ставлення і поведінки персоналу, а й завдяки включенню міркувань щодо БЗР у відповідну управлінську практику та наради.
- ▶ Підприємство готове покращити свої результати щодо БЗР на основі набутого досвіду і шляхом визначення цілей для безперервного вдосконалення.

Отже, усі керівники та працівники приймають позитивні цінності, ставлення, практику та поведінку, що сприяють підтриманню робочого середовища, яке не тільки відповідає закону, а також є хорошим місцем для роботи. Такий підхід мотивує працівників та посилює їхню прихильність до роботодавця, заохочуючи новаторство і відданість, що має очевидні переваги для продуктивності діяльності та добробуту працівників загалом.

Розвиток і підтримання «національної культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі» означає підвищення загального рівня обізнаності та розуміння небезпечних факторів і ризиків шляхом проведення національних кампаній, а також за допомогою професійної підготовки та освіти — від базової до навчання протягом усього трудового життя.

► 3. Створення безпечних робочих місць — оцінювання ризиків

Що таке оцінювання ризиків?

Оцінювання ризиків із погляду безпеки та здоров'я на робочому місці — це, по суті, ретельне вивчення причин, які могли спричинити травму чи погіршення здоров'я людей на конкретному робочому місці. Якщо оцінювання ризиків проводиться правильно, воно дає роботодавцям змогу з'ясувати, чи впровадили вони належні заходи контролю ризиків або ж слід докласти додаткових зусиль, щоб запобігти заподіянню шкоди особам, які зазнають ризику, зокрема працівникам і населенню. Мета — забезпечити, щоб ніхто не травмувався і не захворів.

Оцінювання ризиків передбачає виявлення небезпечних факторів, наявних на підприємстві (що виникають через трудову діяльність або через інші чинники, наприклад через планування приміщень), і подальше зважування масштабу відповідних ризиків з урахуванням уже запроваджених заходів контролю для зменшення цих ризиків та ухвалення рішення про можливі додаткові дії, покликані забезпечити, щоб ніхто не постраждав.

Результати оцінювання ризиків повинні допомогти роботодавцям вирішити, які заходи контролю ризиків потрібні та є найбільш доречними.

Оцінювання ризиків передбачає розгляд рівнів ризиків в умовах, чинних на момент оцінювання. Важливо встановити, хто може зазнавати ризику, і визначити наслідки для безпеки та здоров'я окремо за КОЖНИМ небезпечним фактором, тому що для кожного небезпечного фактора знадобляться різні заходи контролю ризиків для попередження або зменшення ймовірності (вірогідності) та тяжкості шкоди.

Ключ до оцінювання ризиків полягає в уникненні надмірного ускладнення цього процесу. Проводячи оцінювання ризиків, важливо зосередитися на заходах контролю ризиків, які необхідно впровадити, та ухвалити відповідне рішення, з огляду на ієрархію заходів контролю, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці.

3.1 Небезпечні фактори та ризики

Термін «небезпечний фактор» часто плутають із терміном «ризик». Ці два поняття є дуже доречними для багатьох процесів і видів діяльності в галузі БЗР, тому вони потребують чіткого визначення і розрізнення.

Небезпечний фактор — це чинник, умова або діяльність, що потенційно може спричинити шкоду, яка, якщо її не контролювати, може негативно вплинути на добробут

або здоров'я людей, які піддаються її дії. Є практично необмежена кількість небезпечних факторів, які можна зустріти майже на кожному робочому місці, зокрема:

- ▶ хімічні небезпечні фактори, що виникають через рідини, тверді речовини, пил, пари, випаровування і гази;
- ▶ фізичні небезпечні фактори, як-от шум, вібрація, незадовільне освітлення, радіація та екстремальні температури;
- ▶ біологічні небезпечні фактори, як-от бактерії, віруси, інфіковані відходи та паразити;
- ▶ небезпечні фактори травмування, пов'язані із силою тяжіння (падіння людей та предметів), ручним обробленням вантажів, ручним інструментом, переміщенням частин машин і механізмів та (або) їхнього вмісту, транспортними засобами, електрикою, обладнанням, що працює під тиском;
- ▶ психологічні небезпечні фактори, пов'язані зі змістом і умовами роботи, що спричиняють стрес і напруження;
- ▶ небезпечні фактори, пов'язані з поганим ергономічним рівнем робочих зон і методів роботи, як-от незручне сидіння для водіїв транспортних засобів, наприклад виловних навантажувачів, або непродуманий дизайн робочих місць, офісів і фабрик.

Ризик — це поєднання ймовірності настання небезпечної події та тяжкості травми чи шкоди здоров'ю людей, спричиненої цією подією.

Ризик буде вище, якщо наслідки є тяжкими, а ймовірність настання події вища. Ці два чинники є незалежними: наслідки впливу небезпечного фактора можуть бути серйозними, а ймовірність — вкрай низькою, тому ризик є низьким, як показано нижче в таблиці. Ймовірність настання події пов'язана з частотою, з якою потенційно шкідливий вплив цього небезпечного фактора може матеріалізуватися (постійно наявні небезпечні фактори мають вищу ймовірність заподіяння шкоди, ніж ті, що присутні протягом коротких періодів часу).

Небезпечні фактори притаманні конкретному процесу, а ризики — ні; ризики змінюються залежно від рівнів забезпеченої профілактики й захисту, тобто від запроваджених заходів контролю ризиків. Наприклад, пестициди за своєю суттю є небезпечними, і їх розпилення може створювати серйозні ризики для фермерів, але, якщо запроваджено належні заходи контролю, ризики можна зменшити до прийнятних рівнів.

► Табл. 1. Залишковий ризик як функція ймовірності контакту з небезпечним фактором та наслідками цього контакту

Імовірність	Наслідки				
	Мізерні	Незначні	Помірні	Значні	Тяжкі
Майже стовідсоткова	Середній ризик	Високий ризик	Надзвичайно високий ризик	Надзвичайно високий ризик	Надзвичайно високий ризик
Контакт імовірний	Середній ризик	Середній ризик	Високий ризик	Надзвичайно високий ризик	Надзвичайно високий ризик
Контакт можливий	Низький ризик	Середній ризик	Високий ризик	Високий ризик	Надзвичайно високий ризик
Контакт малоімовірний	Низький ризик	Середній ризик	Середній ризик	Високий ризик	Надзвичайно високий ризик
Контакт неймовірний	Низький ризик	Низький ризик	Середній ризик	Середній ризик	Високий ризик

Процес оцінювання ризиків — п'ять кроків

Найпростіший та найоптимальніший спосіб оцінювання ризиків — виконання роботодавцем або призначеним ним представником (чи представниками), за активного залучення всього трудового колективу, нижчезазначених п'яти кроків.

Крок 1. Виявити небезпечні фактори.

Крок 2. Визначити, кому може бути завдано шкоди та як саме.

Крок 3. Проаналізувати ризик: визначити заходи контролю ризиків для безпеки та здоров'я і ухвалити відповідне рішення щодо них. Цей крок складається з двох кроків нижчого рівня:

Крок 3a. Визначити, що ви вже робите в плані наявних заходів контролю ризиків.

Крок 3b. Визначити, які додаткові заходи контролю ризиків потрібні.

Для кроків 3a і 3b слід розглянути заходи контролю й ухвалити відповідне рішення з використанням ієрархії заходів контролю ризиків (див. нижче) у такому порядку:

- захід контролю ризиків 1: усунення або заміна небезпечних факторів;
- захід контролю ризиків 2: інструменти, обладнання, технологія та технічні заходи контролю;
- захід контролю ризиків 3: безпечні методи роботи, практика, організація, інформування та навчання;
- захід контролю ризиків 4: засоби індивідуального захисту.

Крок 4. Зафіксувати, хто відповідає за реалізацію заходів контролю і яких саме, а також строки виконання. Здійснити заходи контролю ризиків для безпеки та здоров'я (ухвалити рішення про те, хто й за що відповідає, та про строки виконання).

Крок 5. Здійснити моніторинг і перегляд результатів оцінювання ризиків і за потреби оновити їх.

► Рис. 2. Ієрархія заходів контролю ризиків



► Ієрархія заходів контролю ризиків

- **1. Усунення небезпечних факторів.** Першим методом має бути повне усунення небезпечних факторів у джерелі, якщо це можливо. Приміром, чи можна виконувати роботу на рівні землі, а не на висоті (наприклад, мити вікна за допомогою довгого інструмента, щоб уникнути роботи з драбин)?
- **2. Заміна небезпечних факторів.** Наприклад, можна замінити технологічний процес, в якому застосовується небезпечна речовина, процесом, який не потребує її використання, наприклад, узяти фарбу на водній, а не на небезпечній хімічній основі. Ще один варіант заміни — використати цей самий хімікат, але в іншій формі, наприклад, не в порошку, а в гранулах, тому що дрібніші частинки легше ковтати.
- **3. Технічні заходи контролю.** Там, де залишаються неприйнятні ризики, роботодавцям слід розглянути технічні заходи для їх зменшення. Деякі небезпечні процеси можна повністю ізолювати та (або) відокремити, як, наприклад, у випадку з рентгенографічним обладнанням: працівників зазвичай тримають далеко від цього обладнання, і вхід до цього відокремленого приміщення суворо контролюється. Шумні машини також можна оснащувати звукоізоляційними кожухами, які зменшують рівні шуму, ослаблюючи завдяки цьому вплив на працівників. Можна згадати і про заземлення машин та місцеву витяжну вентиляцію.

- ▶ **4. Адміністративні заходи контролю.** Адміністративні або організаційні заходи контролю складаються з розроблення та запровадження безпечних методів роботи для зменшення впливу небезпечних факторів, причому ці заходи часто можуть використовуватися спільно з технічними заходами контролю. У наведеному вище прикладі з ізоляцією рентгенографічного обладнання це означало б установлення ефективних правил роботи, які б забезпечили можливість входу до цього приміщення тільки працівників із відповідним дозволом. Крім того, у самому приміщенні були б передбачені відповідні захисні пристрої для зменшення впливу. В офісах програми роботи слід організувати так, щоб оператори комп'ютерів мали достатні перерви в роботі. До цієї категорії також належать попереджувальні знаки, поряд із відповідними заходами системи управління БЗР, які забезпечують належне виконання цих попереджень.
- ▶ **5. Засоби індивідуального захисту.** Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) — найменш ефективний метод зменшення ризиків для працівників, тому що він захищає тільки одного працівника й не забезпечує колективний захист. Він може також бути неефективним у разі неналежного використання або відсутності належного обслуговування. Отже, ЗІЗ для більшості видів робіт слід розглядати як крайній захід, хоча для деякого — наприклад, для пожежників — він є єдиним можливим варіантом. ЗІЗ також можуть бути корисними під час технічного обслуговування або ремонту чи як додатковий захисний захід. Коли це потрібно, роботодавець повинен завжди надавати належні ЗІЗ безплатно й забезпечити, щоб вони підходили працівникам (звичайно, з ними слід проконсультуватися, а також навчити їх користуватися цими ЗІЗ). Роботодавець повинен забезпечити також належне утримання ЗІЗ шляхом проведення регулярних перевірок і оглядів.

3.2 Крок 1. Виявити небезпечні фактори

Виявлення небезпечних факторів у будь-якій професійній діяльності — це процес знайдення та ідентифікації небезпечних факторів (ситуацій та виробів, які можуть спровокувати нещасний випадок на роботі та (або) професійне захворювання), а також груп працівників, які можуть зазнати дії цих факторів. Виявлення небезпечних факторів є одним із компонентів загального процесу управління БЗР. Джерелами інформації для виявлення небезпечних факторів на роботі є, зокрема:

- ▶ законодавство з питань БЗР, зводи практичних правил, керівні документи національних і міжнародних установ та організацій;
- ▶ інформація, отримана з національної, галузевої статистики і статистики підприємств щодо переважних нещасних випадків на роботі та (або) професійних захворювань і відповідних небезпечних факторів;
- ▶ інформаційні листки або паспорти безпеки, надавані виробниками та постачальниками машин, обладнання, інструменту, продукції та речовин;

- ▶ інформація, отримана від працівників, представників працівників та спільних комітетів із БЗР шляхом консультацій, спостережень, розгляду скарг, спеціальних зустрічей тощо. Працівники часто більше знають про небезпечні фактори й можливі шляхи їхнього контролю, ніж керівництво;
- ▶ інспекційні перевірки й аналіз підприємств та робочих місць шляхом спостереження за виконанням завдань, бесід з відповідним обслуговочним персоналом, аналізу ситуації, обставин, обладнання/продукції/речовин тощо за допомогою всіх цих методів;
- ▶ інформація щодо нещасних випадків на роботі (у тому числі аварійних ситуацій) та професійних захворювань за минулі періоди, результати розслідування нещасних випадків і захворювань, дані спостереження за станом здоров'я працівників на цьому підприємстві або на інших підприємствах;
- ▶ поради, думки та погляди компетентних власних і сторонніх фахівців у галузі БЗР.

Можна також звертатися за корисними порадами до інспекцій праці.

У всіх можливих випадках небезпечні фактори повинні бути виявлені під час **планування чи проєктування нового обладнання чи нових процесів**, з тим, щоб можна було внести зміни на ранньому етапі, спрогнозувати та попередити ці небезпечні фактори. Пам'ятайте: небезпечний фактор, який не виявлено, неможливо контролювати.

3.3 Крок 2. Визначити, кому може бути завдано шкоди та як саме

Для кожного виявленого небезпечного фактора — а їх може бути багато — спеціалісти, що оцінюють ризики, повинні визначити, кому могло б бути завдано шкоди та як саме. Це допоможе встановити найкращий спосіб реагування на відповідний ризик. Це не значить, що потрібно скласти перелік прізвищ усіх працівників — необхідно визначити відповідні групи осіб (наприклад, «люди, що працюють у коморі» або «перехожі»).

Для кожної визначеної групи необхідно вказати, як саме вона могла б постраждати, тобто яка травма чи погіршення здоров'я могли б мати місце.

Наприклад, «укладальники товару можуть отримувати травми спини через багаторазове підіймання коробок».

Пам'ятайте:

- ▶ деякі працівники мають особливі вимоги, наприклад, нові та молоді працівники, жінки, що нещодавно народили дитину, вагітні жінки та особи з інвалідністю. Щодо деяких небезпечних факторів знадобиться додатковий аналіз;
- ▶ прибиральники, відвідувачі, підрядники, обслуговуючий персонал та інші можуть не знаходитися в робочій зоні весь час;

- ▶ звичайні громадяни можуть постраждати від трудової діяльності;
- ▶ якщо робоча зона використовується спільно, подумайте про те, як трудова діяльність може вплинути на інших присутніх, а також як їхня робота впливає на інших; поговоріть із ними й запитайте в працівників, чи не помітили вони відсутність якоїсь особи.

3.4 Крок 3. Проаналізувати ризик: визначити заходи контролю ризику для безпеки та здоров'я і ухвалити відповідне рішення щодо них

Виявивши небезпечні фактори й з'ясувавши, хто знаходиться в небезпеці, необхідно визначити рівень ризику. Спеціалістам, що оцінюють ризики, необхідно встановити ймовірність травмування людини та наслідки цієї травми. Це можна зробити за допомогою наведеної вище таблиці 1.

Після того, як рівень залишкового ризику визначено, спеціалістам з оцінювання необхідно подивитися, які заходи контролю вже впроваджено і як організовано роботу, а тоді вирішити, порівнявши ці фактори з належною практикою, чи є наявна ситуація прийнятною або ж рівень ризику слід ще більше зменшити.

Якщо рівень залишкового ризику є неприйнятним, необхідно визначити додаткові заходи контролю, дотримуючись ієрархії заходів контролю, згаданої вище.

Наприклад, спеціалісти, що оцінюють ризики, повинні розглянути такі питання:

- ▶ чи можна усунути відповідний небезпечний фактор повністю, наприклад, відмовившись від необхідності працювати на висоті;
- ▶ якщо ні, як цей ризик можна контролювати з тим, щоб унеможливити шкоду.

Контролюючи ризики, спеціалістам з оцінювання слід дотримуватися ієрархії заходів контролю, якщо можливо — у такій послідовності:

- ▶ спробувати менш ризикований варіант (наприклад, перейти на використання менш небезпечного хімічного продукту), тобто замінити небезпечний фактор;
- ▶ запобігти доступу до небезпечного фактора (наприклад, шляхом встановлення захисного пристосування);
- ▶ організувати роботу так, щоб зменшити контакт із небезпечним фактором (наприклад, поставити бар'єри між пішоходами та транспортними засобами);
- ▶ забезпечити соціально-побутові зручності (наприклад, засоби першої допомоги та рукомийники для видалення забруднень);
- ▶ безплатно видати працівнику засоби індивідуального захисту (наприклад, одяг, взуття, окуляри тощо).

3.5 Крок 4. Зафіксувати, хто відповідає за реалізацію заходів контролю і яких саме, а також строки виконання

Якщо спеціалісти, які оцінюють ризики, вирішили, що потрібні додаткові заходи контролю, слід ужити дій для забезпечення їх реалізації. Доречно буде покласти відповідальність за це на конкретних осіб, а також установити графік реалізації цих заходів. Слід зазначити також дату виконання.

Проведення оцінювання ризиків — важливий крок, але саме вжиття заходів за результатами оцінювання забезпечить усунення або зведення до мінімуму небезпечних факторів і ризиків, пов'язаних із роботою.

Може статися, що вищезгадані спеціалісти визначать потребу в низці нових заходів контролю, а в підприємств не буде ресурсів для реалізації всіх цих заходів одночасно. Деякі з цих заходів можна реалізувати негайно за обмежених ресурсів, наприклад, забезпечити покращення виконання господарських робіт або усунути чи перекласти барабанні кабелі. Решту заходів доведеться виконувати по черзі в порядку пріоритетності, який буде визначено за ступенем ризику. Для того, щоб найперше виконати найважливіші завдання, складіть відповідний план дій.

Ефективний план дій часто включає комбінацію різних заходів, як-от:

- ▶ кілька недорогих або простих удосконалень, які можна реалізувати швидко, можливо як тимчасове рішення, поки не будуть впроваджені надійніші заходи контролю;
- ▶ довгострокові рішення щодо тих ризиків, які з найбільшою ймовірністю можуть спричинити нещасні випадки чи погіршення здоров'я;
- ▶ довгострокові рішення щодо ризиків із найгіршими потенційними наслідками;
- ▶ заходи з навчання працівників щодо головних ризиків, які залишаються, та способів їхнього контролю;
- ▶ регулярні перевірки, щоб забезпечити постійну наявність заходів контролю.

3.6 Крок 5. Здійснити моніторинг і перегляд результатів оцінювання ризиків і за потреби оновити їх

Необхідно зафіксувати та оприлюднити результати оцінювання, записавши те, що спеціалісти виявили та які рішення вони ухвалили на кроках 1-4. Цей документ повинен бути наданий для ознайомлення працівникам, керівництву та інспекторам праці.

Якогось установленого формату реєстрації результатів оцінювання немає. Проте ви знайдете приклади заповнених шаблонів у посібнику "Training package on workplace risk assessment and management for small and medium-sized enterprises" [«Комплект

навчальних матеріалів з оцінювання професійних ризиків та управління ними на малих і середніх підприємствах»], доступному [тут](#).

Ці приклади демонструють логічні кроки процесу оцінювання ризиків, а наведені шаблони є зручними для реєстрації результатів у простому й легкодоступному форматі.

Необхідно буде організувати моніторинг ефективності заходів контролю. Один зі способів це зробити — проведення інспекційних відвідувань. Зокрема, на кроці 3 спеціалісти з оцінювання можуть визначити як один із потрібних заходів контролю проведення щоденних, щотижневих або щомісячних відвідувань.

Небагато підприємств не змінюється. Рано чи пізно впроваджуватимуться нове обладнання, матеріали та процедури, і це може призводити до виникнення нових небезпечних факторів. Отже, має сенс постійно вивчати те, що здійснюється. Раз на один-два роки офіційно перевіряйте, чи зберігає ваша оцінка актуальність. Це забезпечить, щоб стандарти безпеки та здоров'я на роботі покращувалися або принаймні не погіршувалися.

Знов погляньте на результати оцінювання ризиків. Чи відбулися зміни? Чи потрібні ще покращення? Чи визначили працівники інші проблеми? Чи виявлено під час розслідування нещасних випадків або аварійних ситуацій слабкі місця в управлінні безпекою та здоров'ям на роботі? Забезпечте, щоб оцінка ризиків завжди залишалася актуальною.

Упродовж року не гайте час, якщо відбуваються значні зміни. Перевірте результати оцінювання ризиків і за потреби відкоригуйте їх. Краще за все враховувати їх у процесі планування змін. Це забезпечить відсутність нових небезпечних факторів і постійну наявність належних заходів контролю.

► Резюме

Безпека та здоров'я на роботі (БЗР) — предмет, дотичний до багатьох різних дисциплін і підходів. Хоча зараз у цьому питанні є більший консенсус, ніж у минулому, однаково залишаються розбіжності в розумінні цілей БЗР і значенні понять БЗР, а також принципів, якими слід керуватися у роботі в цій сфері. Така відсутність загального розуміння стримує формування спільної основи для плідної роботи з питань БЗР. Цей модуль є не тільки навчальним засобом: він також має слугувати корисним орієнтиром.

Головні принципи та концепції БЗР викладені в різних конвенціях і рекомендаціях, ухвалених Міжнародною конференцією праці, а також в інших документах Міжнародної організації праці (МОП), як-от зводи практичних правил, резолюції та настанови, а найбільше — «Енциклопедія безпеки та здоров'я на роботі» МОП. Зміст цього модуля побудований насамперед на інформації, поданій у вищезазначених документах МОП, а також на результатах роботи інших національних і міжнародних органів, що мають визнану компетентність у цій галузі.

Глава 2 присвячена визначенню прав і обов'язків основних зацікавлених сторін, а також сучасним підходам до регулювання в галузі БЗР, управлінню БЗР на рівні підприємства та ролі, яку інспектори повинні грати в цих нових підходах.

Глава 3 містить пояснення цілей та змісту методів виявлення небезпечних факторів і оцінювання ризиків. Хоча відповідальність за впровадження цих методів лежить на підприємствах, інспекторам треба їх знати, тому що вони мають перевіряти, чи застосовує підприємство ці методи правильно, а в багатьох випадках — надавати підприємствам доречні поради.

У цьому модулі неможливо охопити всі предметні сфери в такій широкій царині, як БЗР, тому увага в ньому зосереджена на основних поняттях і принципах, які узагальнені у формі, яка буде корисною для інспекторів праці. Мета — стисло висвітлити важливість запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням, найкращих способів запобігання їм і шляхів заохочення БЗР. Подальшу інформацію можна знайти в джерелах, наведених наприкінці модуля, як-от вищезгадана «Енциклопедія» МОП та глосарій технічних термінів, а також на зазначених міжнародних і національних вебсайтах.

**Вправа 1**

НАЗВА	Вправа з оцінювання ризиків
МЕТА	Розвиток навичок учасників з оцінювання ризиків
ЗАВДАННЯ	Учасники об'єднуються у декілька груп. У кожній групі необхідно обрати представника, який доповість думки вашої групи. На основі доданого сценарію та колективного використання таблиці оцінювання ризиків: ✓ визначте якомога більше небезпечних факторів і запишіть їх у формі; ✓ визначте, хто міг би отримати ушкодження і як саме; ✓ оцініть ризики й розставте їх за пріоритетами; ✓ визначте, які запобіжні заходи потрібні.
ЧАС	У груп на обговорення є 45 хвилин. Після цього в кожного представника від груп буде 5 хвилин на те, що доповісти висновки групи.
РЕСУРСИ	Користуйтеся малюнком і формою, доданими до цієї вправи.

Бачите якісь небезпечні фактори? Які є ризики? Що б ви тут зробили?



Небезпечні фактори	Хто міг отримати ушкодження і як?	Поточні заходи контролю	Залишковий ризик	Чи потрібно вам ще щось зробити для контролю цього ризику?	Виконавець	Строк виконання	Виконано

► Бібліографія та додаткові джерела

EU, 1989. [Framework Directive 89/391/EEC](#) of 12 June 1989.

European Agency for Safety and Health at Work, 2008. [Healthy Workplaces Campaigns — Risk assessment](#).

HSE, 1997. [Successful health and safety management](#), United Kingdom.

ILO, 1998. [The Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th edition, Geneva. ILO, 2001. Guidelines on OSH Management Systems](#), Geneva.

ILO, 2001. [Fundamental principles of health and safety](#), Geneva.

ILO, 2002. *Introductory Report "Decent work — safe work"*, XVI World Congress on Safety and Health at Work.

ILO, 2006. [Occupational safety and health: Synergies between security and productivity](#), ILO Governing Body paper.

ILO, 2008. *Introductory Report, [Beyond deaths and injuries: the ILO's role in promoting safe and healthy jobs](#)*, XVIII World Congress on Safety and Health at Work.

ILO, 2009. Report III B, [General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Recommendation \(No. 164\) and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981](#), submitted to the International Labour Conference.

ILO, 2013. [Training package on workplace risk assessment and management for small and medium-sized enterprises](#)

ILO, 2013. [A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments](#).

ILO, 2019. [Occupational Safety and Health — A Guide for Labour Inspectors and Other Stakeholders \(Labour Administration and Inspection\)](#)

WHO. [The World Health Organization Constitution](#).

[Конвенції та рекомендації МОП із БЗР](#)

[Зводи практичних правил МОП](#)

