



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ
УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Національний профіль з безпеки та гігієни праці УКРАЇНА

2018



Малюнок Анастасії Міхно



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ
УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Національний профіль з безпеки та гігієни праці Україна

Червень 2018

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2018 р.
Вперше опубліковано у 2018 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.iftro.org.

ISBN: 978-92-2-031120-2 (print), 978-92-2-031121-9 (web pdf)

Нааявна також версія цієї публікації англійською: *National Occupational Safety and Health Profile Ukraine, Kyiv, 2018*

ISBN 978-92-2-031118-9 (print)

ISBN 978-92-2-031119-6 (web pdf)

Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

Цю публікацію підготовлено за підтримки Європейського Союзу. Її зміст не відображає офіційної точки зору Європейського Союзу. За інформацію та відображені погляди відповідають виключно їх автори.

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Для отримання додаткової інформації про публікації та цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

ЗМІСТ

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ.....	9
ПЕРЕДМОВА	11
ВСТУП.....	13
1. ПРАВОВА БАЗА УКРАЇНИ З БГП.....	15
1.1. Міжнародні правові акти.....	15
1.1.1. Конвенції МОП, ратифіковані Україною.....	15
1.1.2. Міжнародні договори	16
1.2. Конституція України.....	18
1.3. Загальні закони з БГП	19
1.3.1. Закон про охорону праці	19
1.3.2. Кодекс законів про працю	19
1.3.3. Закон про загальнообов'язкове державне соціальне страхування	20
1.3.4. Основи законодавства України про охорону здоров'я.....	20
1.3.5. Закон України про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.....	20
1.3.6. Кодекс цивільного захисту України	21
1.3.7. Закон України про об'єкти підвищеної небезпеки	21
1.3.8. Кримінальний кодекс України	21
1.4. Спеціальні закони та нормативні акти з БГП	21
1.4.1. Закон України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності»	21
1.4.2. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці	21
1.4.3. Положення про порядок проведення державної експертизи	22
1.4.4. Постанова КМУ «Про ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки»	22
1.4.5. Перелік заходів та засобів з охорони праці	23
1.4.6. Порядок видачі дозволів на роботи підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.....	23
1.4.7. Порядок проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.....	24
1.4.8. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві	24
1.5. Підзаконні правові акти з питань БГП, розроблені різними міністерствами.....	24
1.5.1. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці	24
1.5.2. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.....	25
1.5.3. Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту	25

1.5.4. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій.....	26
1.5.5. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками	26
1.5.6. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок.....	27
1.5.7. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх	27
1.5.8. Норми та правила з гігієнічної класифікації праці	27
1.5.9. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми	28
1.5.10. Технічний регламент засобів індивідуального захисту.....	28
1.5.11. Технічний регламент безпеки машин.....	29
1.5.12. Порядок ідентифікації та обліку об'єктів підвищеної небезпеки	29
1.5.13. Показник нормативно-правових актів з охорони праці	29
1.6. Питання БГП, охоплені чинною національною правовою базою з БГП	30
2. АДАПТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО МІЖНАРОДНИХ І ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ НОРМ.....	33
3. ПРАВОВА БАЗА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ БГП І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА	37
3.1.1. Кабінет Міністрів	38
3.1.2. Міністерство соціальної політики.....	38
3.1.3. Державна служба України з питань праці	39
3.1.4. Міністерство охорони здоров'я	39
3.1.5. Державна інспекція ядерного регулювання.....	40
3.1.6. Державна служба України з надзвичайних ситуацій	41
3.2. Державний нагляд за додержанням нормативно-правових актів з охорони праці	41
3.2.1. Нормативно-правова база, що регулює діяльність інспекції з питань БГП	41
3.2.2. Інспекторський склад (безпека та гігієна праці) Держпраці	46
3.3. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	49
3.3.1. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	49
3.3.2. Фонд соціального страхування України	51
3.4. Науково-дослідна та інша діяльність у сфері охорони праці.....	52
3.4.1. Науково-дослідна діяльність.....	52
3.4.2. Освітня діяльність	56
4. НАЦІОНАЛЬНІ КОНСУЛЬТАТИВНО-ДОРАДЧІ ОРГАНИ.....	59
4.1. Національна тристороння соціально-економічна рада.....	59
4.2. Колегія при Державній службі України з питань праці.....	60
4.3. Громадська рада при Державній службі з питань праці.....	60
5. ПРОГРАМИ З ПИТАНЬ БГП ТА ІНШІ ДОКУМЕНТИ	63
5.1. Загальнодержавна соціальна програма	63
5.2. Галузеві програми з БГП	64
5.3. Регіональні програми з БГП.....	65
5.4. Цільові заходи для вразливих працівників	65
5.5. Інші документи, у яких ідеться про БГП	66
5.5.1. Генеральна угода	66
5.5.2. Галузеві угоди	66
5.5.3. Територіальні угоди	67

6. ПРОФСПІЛКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ.....	69
6.1. Повноваження і діяльність профспілок та організацій роботодавців щодо БГП на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях	69
6.1.1. Основні повноваження і напрями діяльності профспілок та їх об'єднань	69
6.1.2. Основні права і напрями діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань	70
6.2. Охорона праці в колективних договорах.....	71
7. ПРАВА І ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ	73
7.1. Права працівників на охорону праці.....	73
7.2. Обов'язки працівників щодо охорони праці	74
7.3. Відповідальність працівників щодо охорони праці	74
7.4. Права, повноваження і обов'язки уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці	74
7.5. Обов'язки роботодавців щодо охорони праці	75
7.6. Відповідальність роботодавців щодо охорони праці.....	76
8. СЛУЖБИ БГП.....	77
8.1. Служби охорони праці на підприємствах	77
8.2. Фінансування заходів з БГП.....	81
9. ДАНІ ПРО НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ..	83
9.1. Публікація інформації та статистичних даних щодо БГП.....	83
9.2. Реєстрація та інформування про нещасні випадки і профзахворювання	83
9.3. Статистичні дані про нещасні випадки на виробництві зі смертельним і не смертельним наслідком та професійні захворювання.....	85
10. ТЕХНІЧНІ КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКА РОБОТА З БГП.....	103
11. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО З ПИТАНЬ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ ТА БГП	105
11.1. Міжнародна організація праці	105
11.2. Європейський Союз	106
11.3. Співробітництво з інспекціями праці інших країн	106
12. АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ З ПИТАНЬ БГП В УКРАЇНІ	107
12.1. Безпека та гігієна праці.....	107
12.1.1. Основоположні принципи	107
12.1.2. Сфера дії загальних нормативних актів з БГП.....	109
12.1.3. Облік, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	109
12.1.4. Працівники.....	114
12.1.5. Роботодавці.....	115
12.1.6. Служби БГП.....	116
12.1.7. Інформування працівників	118
12.1.8. Консультації з працівниками	119
12.1.9. Навчання працівників.....	120
12.1.10. Нагляд за здоров'ям працівників	120
12.1.11. Соціальний діалог.....	121
12.1.12. Програми з питань БГП та інші документи	123

12.1.13. Освіта і професійне навчання з питань БГП	123
12.1.14. Інформаційно-просвітницька робота і консультаційні послуги з БГП	124
12.1.15. Міжнародне співробітництво з питань інспекції праці, трудових відносин і БГП	125
12.1.16. Адаптація до міжнародних і європейських трудових норм щодо БГП	126
12.2. Питання трудових відносин, що безпосередньо впливають на БГП	148
12.2.1. Трудові правовідносини	148
12.2.2. Рівність між чоловіками та жінками	149
12.3. Інспекція праці	150
12.3.1. Повноваження інспекторів праці	151
12.3.2. Мораторії	157
12.3.3. Ресурси та умови праці інспекторів праці	158
12.3.4. Спеціалізація інспекторів праці	159
12.3.5. Процес децентралізації інспекції праці	159
12.3.6. Забезпечення дотримання законодавства і санкції	160
12.3.7. Планування і координація	162
13. РЕКОМЕНДАЦІЇ	163
13.1. БГП	163
13.1.1. Загальні принципи	163
13.1.2. Структура і координація СУБГП	166
13.1.3. Реєстрація нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, інформування про них та їх розслідування	168
13.1.4. Працівники	169
13.1.5. Роботодавці	170
13.1.6. Нагляд за здоров'ям працівників	175
13.1.7. Забезпечення ЗІЗ	175
13.1.8. Служби БГП	175
13.1.9. Одночасне або послідовне виконання робіт на одному робочому місці	178
13.1.10. Машини та виробниче обладнання	179
13.1.11. Стандартизація	180
13.1.12. Освіта, навчання та інформування з питань БГП	180
13.1.13. Дослідження і спеціалізоване навчання	181
13.1.14. Ліцензування і дозволи на діяльність підприємств	181
13.2. Питання трудових відносин, що впливають на БГП	181
13.3. Інспекція праці та забезпечення дотримання законодавства про трудові відносини і БГП	183
13.4. Процес адаптації законодавства	190
ВИСНОВКИ	195
ЛІТЕРАТУРА	203

ПОКАЖЧИК ТАБЛИЦЬ

<i>Таблиця 1</i> – Органи державного управління охороною праці в Україні	37
<i>Таблиця 2</i> – Виконання функцій державного управління охороною праці ЦОВВ і ОДА	38
<i>Таблиця 3</i> – Укомплектованість штату Держпраці	47
<i>Таблиця 4</i> – Чисельність інспекторського складу з охорони праці та матеріальне забезпечення	48
<i>Таблиця 5</i> – Чисельність інспекторського складу з гігієни праці та матеріальне забезпечення ..	49
<i>Таблиця 6</i> – Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання	87
<i>Таблиця 7</i> – Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання	87
<i>Таблиця 8</i> – Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання	88
<i>Таблиця 9</i> – Кількість професійних захворювань за даними актів П-4 за віком у 2012-2016 роках	90
<i>Таблиця 10</i> – Показники умов праці	90
<i>Таблиця 11</i> – Кількість потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за найбільш травмонебезпечними галузями економіки підприємств у 2012-2016 роках	92
<i>Таблиця 12</i> – Кількість потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за віком у 2012- 2016 роках	94
<i>Таблиця 13</i> – Кількість потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за статтю у 2012- 2016 роках	95
<i>Таблиця 14</i> – Стан виробничого травматизму за 2016 та 2015 роки за галузями нагляду	95
<i>Таблиця 15</i> – Чисельність постійного населення України	96
<i>Таблиця 16</i> – Чисельність постійного населення України	97
<i>Таблиця 17</i> – Розподіл випадків професійних захворювань за діагнозами у 2014-2016 роках	98
<i>Таблиця 18</i> – Умови праці в окремих видах економічної діяльності в 2015 р.	99
<i>Таблиця 19</i> – Зареєстровано хвороб серед населення працездатного віку в Україні (2016 р.) ...	99
<i>Таблиця 20</i> – Поширеність та захворюваність на злоякісні новоутворення	101
<i>Таблиця 21</i> – Поширеність та захворюваність на активний туберкульоз органів дихання ...	101
<i>Таблиця 22</i> – Рівень відповідності законодавства України з БГП положенням Рамкової директиви ЄС	127

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

АПК	Агропромисловий комплекс
БГП	Безпека та гігієна праці
Держатомрегулювання	Державна інспекція ядерного регулювання України
Держгеокадастр	Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру
Держгеонадра України	Державна служба геології та надр України
Держнаглядохоронпраці	Державний комітет України по нагляду за охороною праці
Держпраці	Державна служба України з питань праці
Держстат	Державна служба статистики України
ДП	Державне підприємство
ДРС	Державна регуляторна служба України
ДСНС	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
ЄБРР	Європейський банк реконструкції та розвитку
ЄЕС	Європейське економічне співтовариство
ЄС	Європейський Союз
ЗІЗ	Засоби індивідуального захисту
ЗПЗ	Загальні принципи запобігання
ЗУ	Закон України
КМУ	Кабінет Міністрів України
ЛН	Ліга націй
МВС	Міністерство внутрішніх справ України
Міненерговугілля	Міністерство енергетики та вугільної промисловості України
Мінекономрозвитку	Міністерство економічного розвитку і торгівлі України
Мінінфраструктури	Міністерство інфраструктури України
Мінсоцполітики	Міністерство соціальної політики України
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України
МОП	Міжнародна організація праці
МСП	Малі та середні підприємства
НТСЕР	Національна тристороння соціально-економічна рада
ОДА	Обласна державна адміністрація
ООН	Організація Об'єднаних Націй
СССП	Сприятливе середовище для сталих підприємств
СУБГП	Система управління безпекою та гігієною праці
Фонд	Фонд соціального страхування України
ЦОВВ	Центральні органи виконавчої влади
EU-OSHA	Європейське агентство безпеки та гігієни праці
HSE	Інспектор з питань охорони здоров'я та безпеки праці
IALI	Міжнародна асоціація інспекції праці

ПЕРЕДМОВА

Цей Профіль з безпеки та гігієни праці України (далі – Профіль з БГП) розроблено з метою опису й аналізу поточного стану безпеки та гігієни праці (БГП) в Україні, заохочення обговорення можливих шляхів удосконалення наявних підходів до питань безпеки та гігієни праці і надання певних рекомендацій, впровадження котрих може поліпшити цю ситуацію та сприяти адаптації національного трудового законодавства до міжнародних та європейських трудових норм і передової практики з БГП, трудових відносин та інспекції праці.

Профіль з БГП розроблено у рамках Проекту МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що фінансується Європейським Союзом.

Основна мета цього огляду, таким чином, – всебічна оцінка поточної ситуації з БГП в Україні, виявлення можливих прогалин та визначення пріоритетних напрямків приведення чинної правової бази БГП у відповідність до міжнародних і європейських трудових норм і передової практики з БГП, трудових відносин та інспекції праці.

Аналітичний огляд зроблено на основі вивчення та аналізу міжнародного, європейського, національного та галузевого законодавства, а також нормативно-правових актів з питань БГП. На додаток до порівняльного аналізу сталої практики БГП та наявних в Україні механізмів БГП він також містить аналіз ряду офіційних статистичних даних міністерств, установ та відомств. Крім того, огляд передбачав проведення консультацій та інтерв'ю з представниками центральних органів виконавчої влади України, наділених повноваженнями у сфері БГП, профспілок та об'єднань роботодавців, а також інших установ та організацій.

Варто зауважити, що цей документ є технічним, а не політичним документом і ставить за мету оцінити поточну ситуацію у сфері БГП в Україні та надати ряд значущих рекомендацій щодо її покращення. Рекомендації стосуються, головним чином, удосконалення національної правової бази з питань БГП, трудових відносин та інспекції праці й поліпшення дотримання відповідних стандартів МОП і ЄС.

Вищезазначені рекомендації, у свою чергу, можна використовувати як основу для обговорення, а також як важливий інструмент поглиблення процесу адаптації до міжнародних і європейських трудових норм на підтримку подальшої розробки ряду ключових нормативних актів з питань БГП, трудових відносин та інспекції праці, а також відповідних програм.

*Менеджер Проекту ЄС-МОП
Антоніу Ж. Р. Сантуш*

ВСТУП

Метою цього документа є опис та аналіз поточної ситуації із БГП в Україні в світлі міжнародних та європейських трудових норм і найкращих практик у сфері БГП, визначення основних сильних та слабких сторін чинної системи БГП та виявлення потенційних ключових стратегічних пріоритетів.

Він також спрямований на надання рекомендацій щодо того, як наявна українська система БГП може бути краще узгоджена з вищезгаданими трудовими нормами та передовими практиками.

Окрім цього вступу та глави із висновками, огляд складається з тринадцяти глав.

У першій главі описана чинна правова база України з питань БГП, причому не лише щодо застосовного міжнародного права і загальних національних законів з питань БГП, а й щодо конкретних підзаконних правових актів з цих питань.

Друга глава присвячена процесу адаптації української правової бази до міжнародних і європейських трудових норм та передової практики у сфері БГП, трудових відносин та інспекції праці.

Третя глава містить опис системи адміністрації праці та інспекції праці в сфері БГП.

Процеси соціального діалогу і основні форуми висвітлені у четвертій главі, де також описані їхні консультативно-дорадчі функції.

П'ята глава містить огляд основних програм і угод у сфері БГП на національному, галузевому і регіональному рівнях.

У шостій главі розповідається про діяльність, права і повноваження профспілок і організацій роботодавців.

Сьома глава присвячена правам, повноваженням, обов'язкам і відповідальності працівників і роботодавців.

Питання організації та функціонування служб БГП на підприємствах розглядаються у главі восьмій.

Наступна, дев'ята, глава стосується реєстрації, повідомлення і публікації даних і статистичної інформації про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, а в десятій главі розглядаються служби інформування і технічного консультування.

В одинадцятій главі висвітлено міжнародне співробітництво, що розвивається з Україною останніми роками в таких сферах, як інспекція праці, трудові відносини та БГП.

Аналіз ситуації, описаної у цих главах, проводиться у главі дванадцятій, а основні рекомендації за результатами аналізу викладені у главі тринадцятій.

У главі «Висновки» подано головні висновки щодо питань, розглянутих у цьому документі.

1. ПРАВОВА БАЗА УКРАЇНИ З БГП

1.1. Міжнародні правові акти

Відповідно до п. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою (Парламентом) України, є невід'ємною частиною національного законодавства України.

Крім того, відповідно до п. 2 ст. 3 Закону України «Про охорону праці» (№ 2964-XII від 14 жовтня 1992 р.), якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Отже, конвенції МОП, ратифіковані Україною, а також міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, застосовуються у внутрішній юридичній системі України.

1.1.1. Конвенції МОП, ратифіковані Україною

Україна вже ратифікувала 71 конвенцію МОП, зокрема 8 фундаментальних конвенцій, 4 пріоритетні конвенції та 59 із 177 технічних конвенцій.

Стосовно, зокрема, безпеки та гігієни праці (БГП) та інспекції праці Україною вже ратифіковані такі конвенції МОП: про інспекцію праці у промисловості і торгівлі (№ 81) (МОП, 1947); про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102) (МОП, 1952); про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) (МОП, 1969); про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються (№ 135) (МОП, 1971); про мінімальний вік для прийому на роботу (№ 138) (МОП, 1973); про адміністрацію праці (№ 150) (МОП, 1978); про сприяння колективним переговорам (№ 154) (МОП, 1981а); про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище (№ 155) (МОП, 1981b); про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (№ 159) (МОП, 1983); про статистику праці (№ 160) (МОП, 1985а); про безпеку та гігієну праці на шахтах (№ 176) (МОП, 1995); про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 182) (МОП, 1999); про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 184) (МОП, 2001).

1.1.2. Міжнародні договори

Україна ухвалила стратегічне рішення про зміцнення своїх політичних, торговельних та економічних відносин з ЄС і Канадою.

На виконання цього рішення Україна уклала Угоду про асоціацію з ЄС (політична частина була підписана 21 березня 2014 р., економічна – 27 червня 2014 р.), що набула чинності 1 вересня 2017 р. (ЄС і Україна, 2014), а пізніше, 11 липня 2016 р., підписала Угоду про вільну торгівлю з Канадою, що набула чинності 1 серпня 2017 р.

Крім таких сфер, як політична, соціальна, економічна, охорона здоров'я, освіта тощо, обидві угоди охоплюють також сфери праці та зайнятості.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС у цьому напрямку передбачає, наприклад, таке:

Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей

Стаття 419

Беручи до уваги Главу 13 («Торгівля і сталий розвиток») Розділу IV («Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею») цієї Угоди, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Стаття 420

Співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей:

- a) покращення якості людського життя;*
- b) протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам;*
- c) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;*
- d) сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці;*
- e) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;*
- f) сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці;*
- g) стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб;*
- h) зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості;*
- i) покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих*

аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері;

- j) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності;*
- k) скорочення бідності та посилення соціальної єдності;*
- l) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень;*
- m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах;*
- n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.*

Стаття 424

Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди.

Угода про вільну торгівлю між Україною та Канадою, з іншого боку та серед інших аспектів, передбачає таке:

Глава 13. Праця

Стаття 13.3: Загальні зобов'язання

- 1. Кожна Сторона забезпечує втілення та надання захисту через своє трудове законодавство і практику для наступних визнаних на міжнародному рівні трудових принципів і прав, зокрема, маючи на увазі свої зобов'язання як членів МОП згідно з Декларацією МОП 1998 року:*
 - (a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;*
 - (b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;*
 - (c) реальна заборона дитячої праці та, для цілей цієї Глави, заборона найгірших форм дитячої праці;*
 - (d) недопущення дискримінації в галузі праці і занять;*
 - (e) прийнятні мінімальні стандарти працевлаштування, такі як мінімальна заробітна плата та оплата понаднормової роботи осіб, що працюють за наймом, включаючи ті, що не регулюються колективними договорами;*
 - (f) профілактика професійних травм і захворювань і компенсація у випадку таких травм або захворювань; та*
 - (g) відсутність дискримінації щодо умов праці робітників-мігрантів.*
- 2. Тією ж мірою, що зазначені вище принципи і права пов'язані з МОП, пункти з (a) до (d) стосуються лише Декларації МОП 1998 року, а пункти (e), (f) і (g) тісніше пов'язані з Програмою гідної праці МОП.*

Стаття 13.4: Неухилення

Кожна Сторона, як спосіб заохочення торгівлі чи інвестицій, не ухиляється або інакше не обмежує частково і не пропонує ухилитися чи частково обмежити своє трудове законодавство у спосіб, який послаблює чи зменшує дотримання міжнародно визнаних принципів праці та прав, зазначених у статті 13.3.

Стаття 13.5: Дії уряду з застосування

1. *Кожна Сторона, з урахуванням статті 13.17, сприяє дотриманню та ефективній реалізації свого трудового законодавства шляхом відповідних дій уряду, таких як:*
 - (a) *створення і підтримка дієвого режиму інспекції праці, включаючи розвиток відповідальних органів та призначення і підготовку інспекторів;*
 - (b) *моніторинг дотримання та розслідування можливих порушень, в тому числі шляхом проведення перевірок на місцях;*
 - (c) *вимоги щодо ведення записів і звітування;*
 - (d) *заохочення створення комітетів, що включають працівників і керівництво компаній, для вирішення питань регулювання праці на робочому місці;*
 - (e) *забезпечення чи заохочення посередництва, надання послуг з вирішення протиріч і арбітражу; та*
 - (f) *своєчасне ініціювання судових позовів задля знаходження відповідних санкцій або засобів судового захисту у зв'язку з порушеннями трудового законодавства.*
2. *Кожна Сторона забезпечує, щоб її компетентні органи розглядали належним чином відповідно до її законодавства будь-який запит працедавця, працівника чи їхніх представників або іншої зацікавленої особи щодо проведення розслідування порушення трудового законодавства Сторони, про яке заявляється.*

1.2. Конституція України

Конституція України, введена в дію Законом України від 28.06.1996 р. № 254/96, гарантує громадянам більшість прав, як правило, закріплених у конституційних актах сучасних держав, а саме: право на життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку; право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; на своєчасне одержання винагороди за виконану роботу; на максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість відпочинку і вихідні та святкові дні; на дні щотижневого відпочинку і оплачувану щорічну відпустку; на скорочений робочий день щодо окремих професій і виробництв; на скорочену тривалість роботи у нічний час; на захист від незаконного звільнення; на соціальний захист; на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; на заборону примусової праці тощо.

1.3. Загальні закони з БГП

На додаток до вищезазначених міжнародних і конституційних правових актів, правові відносини в галузі БГП регулюються іншими загальними, спеціальними та підзаконними нормативно-правовими актами. На даний момент існує декілька десятків міжнародних нормативних актів і договорів та понад сто національних законів, які безпосередньо пов'язані зі сферою БГП або мають вплив на неї. Крім того, регулювання певних питань БГП передбачено у Законі «Про охорону праці», а також у майже 2 тис. підзаконних нормативних актах, які наразі є чинними.

Загальне законодавство про БГП, однак, складається в основному з Закону «Про охорону праці», Кодексу законів про працю, Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них основних нормативно-правових актів.

1.3.1. Закон «Про охорону праці»

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

Закон «Про охорону праці», прийнятий у 1992 р., вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР, став таким правовим актом, який, на відміну від норм з БГП, що діяли в кодексах законів про працю Радянського Союзу та союзних республік, орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій важливій сфері правовому регулюванню, на відміну від адміністративного, що існувало раніше.

У листопаді 2002 р. Верховна Рада України прийняла нову редакцію зазначеного закону.

1.3.2. Кодекс законів про працю

Кодекс законів про працю (КЗпП) України затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. До нього неодноразово вносилися зміни і доповнення. Правове регулювання БГП в ньому не обмежується главою XI «Охорона праці». Норми щодо БГП містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» та інші.

1.3.3. Закон «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»

Відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». У процесі реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування, починаючи з 01 січня 2015 р., назву Закону змінено на «Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування». Цей закон визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов’язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров’я.

1.3.4. Основи законодавства України про охорону здоров’я

До основних законодавчих актів про БГП слід віднести також «Основи законодавства України про охорону здоров’я», що регулюють суспільні відносини в цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, які шкідливо впливають на їх здоров’я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості.

«Основи законодавства України про охорону здоров’я» передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов’язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель, споживчих товарів та інших об’єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров’я (ст. 28).

Крім того, вони вимагають проведення обов’язкових медичних оглядів осіб певних категорій, у тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці (ст. 31) і закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності та стійкого розладу функцій організму (ст. 69).

1.3.5. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» встановлює необхідність гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної та біологічної природи, присутніх в середовищі життєдіяльності людини, а також їх державної реєстрації (ст. 9), вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, повітря у виробничих та інших приміщеннях (ст. 19), вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки (ст. 23) тощо.

1.3.6. Кодекс цивільного захисту України

Забезпечення пожежної безпеки на території України, регулювання відносин у цій сфері органів державної влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання і громадян здійснюється відповідно до Кодексу цивільного захисту України, законів та інших нормативно-правових актів. Діяльність із забезпечення пожежної безпеки є складовою виробничої та іншої діяльності посадових осіб і працівників підприємств, установ та організацій. Зазначена вимога відображається у трудових договорах (контрактах), статутах та положеннях. Забезпечення пожежної безпеки суб'єкта господарювання покладається на власників та керівників таких суб'єктів господарювання (ст. 55).

1.3.7. Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки»

Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» визначає правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров'я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах шляхом запобігання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків.

1.3.8. Кримінальний кодекс України

Кримінальний кодекс України містить розділ Х («Злочини проти безпеки виробництва»), та встановлює кримінальну відповідальність за порушення вимог БГП (наприклад, у ст. 271-275), які призвели до ушкодження здоров'я або смерті працівника або створили ситуацію, що загрожує життю людей.

1.4. Спеціальні закони та нормативні акти з БГП

1.4.1. Закон України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності»

Цей Закон (від 15.01.2015 р. № 124-VIII) визначає правові та організаційні засади розроблення, прийняття та застосування технічних регламентів і передбачених ними процедур оцінки відповідності, а також здійснення добровільної оцінки відповідності. Закон регулює відносини, що виникають у зв'язку з розробленням та прийняттям технічних регламентів і передбачених ними процедур оцінки відповідності, їх застосуванням стосовно продукції, яка вводиться в обіг, надається на ринку або вводиться в експлуатацію в Україні, а також здійснення добровільної оцінки відповідності.

1.4.2. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці

Цей Порядок був затверджений постановою Кабінету Міністрів України (КМУ) від 1 серпня 1992 р. № 442 зі змінами і доповненнями, внесеними постановою Кабінету

Міністрів України від 5 жовтня 2016 р. №741. Згідно з ним атестація робочих місць за умовами праці (далі - атестація) проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

1.4.3. Положення про порядок проведення державної експертизи

Це Положення, затверджене постановою КМУ від 23 червня 1994 р. №431 (останні зміни внесені відповідно до вимог постанови КМУ від 06.06.2011 р. № 617), визначає порядок проведення державної експертизи (перевірки) технологічної, конструкторської, технічної документації впровадження нових технологій, виготовлення засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту (ЗІЗ) на відповідність їх нормативним актам з БГП.

Експертизу технологічної, конструкторської, технічної документації з питань охорони праці проводять експертно-технічні центри, які належать до сфери управління Держпраці, з урахуванням висновків органів і закладів, визначених на законодавчому рівні.

За результатами експертизи технологічної, конструкторської, технічної документації з питань БГП оформляється експертний висновок.

Власник або уповноважений ним орган, який почав виготовлення засобів виробництва без позитивного експертного висновку, несе відповідальність згідно з чинним законодавством.

1.4.4. Постанова КМУ «Про ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки»

Постанова КМУ від 11 липня 2002 р. №956 (зі змінами і доповненнями, затвердженими постановою КМУ від 23 грудня 2015 р. № 1097), передбачає ведення Державного реєстру об'єктів підвищеної небезпеки. Крім того, нею передбачено порядок ідентифікації, декларування та реєстрації об'єктів підвищеної небезпеки і затверджено

нормативи порогових мас: небезпечних речовин для ідентифікації об'єктів підвищеної безпеки; деяких індивідуальних небезпечних речовин; небезпечних речовин за категоріями.

1.4.5. Перелік заходів та засобів з охорони праці

Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, був затверджений постановою КМУ від 27 червня 2003 р. № 994 (останні зміни і доповнення вносились постановою КМУ від 11 лютого 2016 р. № 76). У ньому визначено заходи та засоби, витрати на які слід ураховувати для досягнення потрібного рівня видатків на охорону праці.¹

1.4.6. Порядок видачі дозволів на роботи підвищеної безпеки або на застосування машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки

Цей порядок був затверджений постановою КМУ від 26 жовтня 2011 р. № 1107 (останні зміни і доповнення внесені постановою КМУ від 11 лютого 2016 р. № 76).

Він визначає процедуру видачі або відмови у видачі, переоформлення, видачі дублікатів, анулювання Держпраці та його територіальними органами дозволів на виконання робіт підвищеної безпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки.

Суб'єкт господарської діяльності, який має намір розпочати (продовжити) виконання роботи підвищеної безпеки або експлуатацію об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки за переліками згідно з додатками 2 і 3, повинен одержати відповідний дозвіл Держпраці або її територіального органу.

Порядок видачі дозволів містить перелік робіт підвищеної безпеки (26 позицій) та перелік машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки (21 позиція).

¹ Заходи та засоби, включені до цього переліку, спрямовані на: приведення основних фондів у відповідність до вимог нормативно-правових актів з охорони праці; усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці; проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та аудиту з охорони праці, оформлення стендів, оснащення кабінетів, виставок, придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів, відеофільмів, макетів, програмних продуктів тощо з питань охорони праці; проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, організація лекцій, семінарів та консультацій із зазначених питань; забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин, у зв'язку з виконанням робіт, які не виключають можливості забруднення цими речовинами); надання працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, спеціального харчування, молока чи рівноцінних харчових продуктів, а також газованої солоної води; проведення обов'язкового попереднього, періодичного і позапланового медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі і таке інше.

1.4.7. Порядок проведення огляду, випробування та експертного обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки

Цей порядок був затверджений постановою КМУ від 26 травня 2004 р. № 687 із змінами і доповненнями, внесеними постановою КМУ від 11 лютого 2016 р. № 76.

Його дія поширюється на всі суб'єкти господарювання, які проводять огляд, випробування та/або експертне обстеження (технічне діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, перелік яких визначено КМУ, а також на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і господарювання та фізичних осіб, що використовують найману працю, які мають намір розпочати або здійснюють експлуатацію такого устаткування.

1.4.8. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві

Цей порядок був затверджений постановою КМУ від 30 листопада 2011 р. № 1232 (останні зміни вносилися постановою КМУ від 26 квітня 2017 р. № 294).

Він визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності або в їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах.

1.5. Підзаконні правові акти, що стосуються БГП, розроблені різними міністерствами

1.5.1. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці

Це Типове положення було затверджене наказом Державного комітету України по нагляду з охороною праці (Держнаглядохоронпраці) 26.01.2005 р. №15 (останні зміни вносилися наказом Міністерства соціальної політики України (Мінсоцполітики) від 30 січня 2017 р. № 140).

Воно спрямоване на реалізацію системи безперервного навчання з питань БГП посадових осіб та інших працівників, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

Відповідно до статті 18 Закону України «Про охорону праці» працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Крім того, законодавство України, зокрема Закон України «Про охорону праці» та наказ Держнаглядохоронпраці № 15, передбачає обов'язок роботодавця проводити

навчання працівників з питань охорони праці. Навчання працівників підприємств є складовою системи підготовки кадрів, і навчання працівників з питань охорони праці проводиться у навчальних закладах Держпраці.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарювання незалежно від форми власності та видів діяльності. Суб'єкт господарювання, який має намір проводити навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, надає територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці (тобто Державній службі з питань праці, або Держпраці), декларацію відповідності його матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

Перевірка знань керівників і заступників керівників центральних органів виконавчої влади і облдержадміністрацій проводиться комісією, створеною за наказом Держпраці, яку очолює її Голова. Крім того, Держпраці здійснює державний нагляд (контроль) за організацією проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці.

1.5.2. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту

Це Положення було затверджене наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24 березня 2008 р. № 53.

Воно поширюється на підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності та встановлює порядок забезпечення ЗІЗ працівників, для яких їх застосування є обов'язковим під час трудового процесу.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про охорону праці» та статті 163 Кодексу законів про працю України на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, що пов'язані з забрудненням або тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші ЗІЗ.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання ЗІЗ відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

1.5.3. Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту

Норми були затверджені наказом Мінсоцполітики від 30.01.2017 р. № 141. Ці норми розроблені відповідно до статті 8 Закону України «Про охорону праці» для забезпечення працівників підприємств залізничного транспорту (публічного акціонерного товариства

«Українська залізниця» та підприємств, що входять до його складу), які задіяні на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими ЗІЗ.

1.5.4. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій

Порядок був затверджений наказом МОЗ від 21.05.2007 р. № 246, останні зміни внесені відповідно до вимог наказу МОЗ від 14.02.2012 р. № 107.

Порядком передбачена єдина методологія щодо організації і проведення медичних оглядів працівників, оптимізації повноти охоплення та якості медичних оглядів, визначення термінів проведення обстежень залежно від шкідливих факторів виробничого середовища.

Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, виявлення професійних захворювань (отруень), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничозумовлених і професійних захворювань (отруень).

Метою періодичних медичних оглядів є своєчасне виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруень) та виробничозумовлених захворювань, забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу, вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу, розробка реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику, проведення відповідних оздоровчих заходів.

На думку Інституту медицини праці НАМН України, така процедура організації та проведення медичних оглядів повинна бути скоригована з урахуванням зміни учасників процесу та отримання нових наукових даних щодо обсягів медичних оглядів.

1.5.5. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками

Граничні норми були затверджені наказом МОЗ від 10 грудня 1993 р. № 241.

Граничні норми встановлюються до такого характеру робіт: підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою; підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни; щодо сумарної ваги вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни.

1.5.6. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок

Перелік був затверджений наказом МОЗ від 29 грудня 1993 р. № 256 (втратив чинність 22 грудня 2017 року, крім глави 3 «Гірничі роботи»), включав близько 30 видів діяльності у різних секторах економіки².

1.5.7. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх

Перелік був затверджений наказом МОЗ від 31 березня 1994 р. № 46. Переліком встановлено, що: застосування праці неповнолітніх у виробництвах, професіях і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці (за Переліком) забороняється на всіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності і видів їх діяльності. Він також передбачає, що прийом на навчання за професіями, вказаними у Переліку, допускається за умови досягнення особами 18-річного віку на момент закінчення навчання. Крім того, при проходженні виробничої практики (виробничого навчання) особи, які не досягли 18-річного віку і навчаються у професійно-навчальних закладах, можуть знаходитися у виробництвах, професіях і на роботах, включених до Переліку, не більш як 4 години за умови суворого дотримання діючих санітарних норм і правил, а також правил і норм з охорони праці.

1.5.8. Норми та правила з гігієнічної класифікації праці

Ці Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» були затверджені наказом МОЗ від 8 квітня 2014 р. № 248.

Ці норми та правила спрямовані на гігієнічну оцінку умов та характеру праці на робочих місцях та застосовуються на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності у випадках, передбачених законодавством.

² Перелік стосується таких видів економічної діяльності: металообробка; будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи; гірничі роботи; геологорозвідувальні і топографогеодезичні роботи; буріння свердловин; видобуток нафти і газу; чорна металургія; кольорова металургія; ремонт обладнання електростанцій і мереж; виробництво абразивів; електротехнічне виробництво; радіотехнічне і електронне виробництво; виробництво та ремонт літальних апаратів; суднобудування та судноремонт; хімічні виробництва; переробка гуми; переробка нафти, газу, сланців і вугілля, виготовлення синтетичних нафтопродуктів, нафтових масел і мастил; лісозаготівельні роботи, лісосплав і підсочка лісу; виробництво целюлози, паперу, картону і виробів з них; виробництво будівельних матеріалів; виробництво скла і виробів зі скла; текстильна і легка промисловість; харчова промисловість; залізничний транспорт і метрополітен; автомобільний транспорт; морський транспорт; річковий транспорт; експлуатаційні, навчально-льотні підприємства (організації), льотно-випробувальні станції цивільної авіації; зв'язок; поліграфічне виробництво; виробництво музичних інструментів; сільське господарство; професії робітників, загальні для всіх галузей суспільного виробництва.

Гігієнічна класифікація праці базується на принципі диференціації оцінок умов праці залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників.

1.5.9. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми

Ці граничні норми були затверджені наказом МОЗ від 22 березня 1996 р. № 59. Вони діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, навчальні заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років. Забороняється призначати підлітків на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей.

Проте, до роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підйманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються.

Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження підлітками, які працюють у нього, попереднього та наступних періодичних медичних оглядів.

Крім того, встановлено, що загальна тривалість робочого часу підлітків не повинна перевищувати 24 год. на тиждень для підлітків 14 - 15 років та 36 год. - для підлітків 16 - 17 років.

Обов'язковим повинен бути рівномірний розподіл тижневого робочого часу за днями п'яти- або шестиденного робочого тижня. Крім того передбачено, що робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

1.5.10. Технічний регламент засобів індивідуального захисту

Цей технічний регламент був затверджений постановою КМУ від 27.08.2008 р. № 761, останні зміни вносились постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 76.

Він визначає вимоги до рівня безпеки ЗІЗ, проведення процедури оцінки відповідності таким вимогам, встановлює правила маркування зазначених засобів та введення їх в обіг.

Під ЗІЗ слід розуміти спорядження, що призначається для носіння користувачем та/або забезпечення його захисту від однієї або кількох видів небезпеки для життя чи здоров'я.

ЗІЗ поділяються на три категорії. Даються визначення кожної категорії.

Вільний обіг засобів захисту на території України дозволяється тільки у разі безпеки таких засобів для життя та здоров'я, забезпечення захисту користувача від травм та захворювань за умови використання за призначенням і з урахуванням належного рівня обслуговування та експлуатації.

Виробник або його уповноважена особа чи постачальник повинен бути ознайомлений з прийнятим згідно з Технічним регламентом рішенням, що обмежує введення ЗІЗ у вільний обіг з обґрунтуванням його причин та одночасним повідомленням про передбачені законодавством захисні заходи та граничні строки їх виконання.

Визначено, на які ЗІЗ не поширюється дія цього Технічного регламенту.

Державною службою України з питань праці підготовлений проект технічного регламенту ЗІЗ.

1.5.11. Технічний регламент безпеки машин

Технічний регламент безпеки машин був затверджений постановою КМУ від 30 січня 2013р. № 62. Він встановлює вимоги до машин щодо захисту життя або здоров'я людини, захисту тварин або рослин, а також майна та охорони навколишнього природного середовища. Він також передбачає процедуру оцінки відповідності машин та вимоги до їх обігу на ринку України та/або введення в експлуатацію.

1.5.12. Порядок ідентифікації та обліку об'єктів підвищеної небезпеки

Цей порядок був затверджений постановою КМУ від 11 липня 2002 р. № 956 (останні зміни вносились постановою КМУ від 23 грудня 2015 р. № 1097).

Його дія поширюється на всіх суб'єктів господарської діяльності, у власності або користуванні яких є об'єкти, де можуть використовуватися або виготовляються, переробляються, зберігаються чи транспортуються небезпечні речовини (далі - потенційно небезпечні об'єкти), а також на всіх суб'єктів господарської діяльності, які мають намір розпочати будівництво потенційно небезпечних об'єктів.

Суб'єкт господарської діяльності, у власності або користуванні якого є хоча б один потенційно небезпечний об'єкт чи який має намір розпочати будівництво такого об'єкта, організовує проведення його ідентифікації.

Уповноважені органи ведуть облік об'єктів підвищеної небезпеки на підставі повідомлень про результати ідентифікації.

1.5.13. Показчик нормативно-правових актів з охорони праці

Показчик був затверджений наказом Державної служби України з питань праці (Держпраці) від 10.07.2017 р. № 88 відповідно до Положення про Держпраці, затвердженого постановою КМУ від 11.02.2015 р. № 96, та Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151 (зі змінами, внесеними згідно з наказом Мінсоцполітики від 20.03.2017 р. № 432).

За ініціативи Держпраці по удосконаленню нормативно-правових актів з БГП здійснюється перегляд та скасування застарілих нормативно-правових актів з охорони праці.

Наказом Мінсоцполітики від 10.04.2017 р. № 592 вже було визначено такими, що не застосовуються на території України, 122 нормативно-правові акти СРСР у сфері БГП.

Протягом останніх років посадові особи і фахівці Держпраці та її територіальних органів розглядали, узгоджували проекти державних стандартів, проекти технічних умов, іншої документації з питань, що належить до компетенції Держпраці, брали участь у роботі комісій з приймальних випробувань дослідних зразків обладнання підвищеної небезпеки.

1.6. Питання БГП, охоплені чинною національною правовою базою з БГП

Чинна українська правова база з БГП, перш за все Закон «Про охорону праці» та нормативно-правові акти, прийняті на його виконання, охоплює широкий спектр питань, пов'язаних із БГП, як-от: встановлення та визначення виробничих небезпек; попередження, обмеження та інші способи зменшення ризиків або обмеження використання небезпечних процесів, машин, речовин; визначення меж виробничих ризиків; спостереження та нагляд за виробничими умовами; попередження небезпечних робіт, відповідні дозволи та умови ліцензування; класифікація та маркування небезпечних речовин; забезпечення засобами індивідуального захисту; безпечні методи транспортування та видалення небезпечних відходів; графік роботи; пристосування установок, машин, обладнання та процесів до можливостей робітників (ергономічні фактори); проектування, конструювання, розташування, обслуговування робочих місць та установок; забезпечення відповідних сприятливих умов.

Важливо зауважити, однак, що українська правова база з БГП демонструє дихотомічний підхід до БГП, у якому чітко розрізняються охорона праці, що розглядається переважно як промислова безпека, і питання санітарії, гігієни та виробничого середовища, що розглядаються як питання гігієни праці, на шкоду більш комплексному та цілісному підходу до БГП.

Останнім часом Україна розробляє Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні (МОП, 2017е; Держпраці, 2017)³. Вищезгадана концепція

³ На реалізацію положень Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 (Президент України, 2015); статті 424, Додатку XVII-5 і Додатку XL до Глави Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (ЄС і Україна, 2014), ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII (Верховна Рада України, 2014) та відповідного Плану заходів (Кабінет Міністрів України, 2017); статей 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (Рада Європи, 1996), ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V (Верховна Рада України, 2006); пункту 12 Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450 – р (Уряд України, 2015, 2016); пункту 149 розділу I Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 р., затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 квітня 2017 р. № 275-р, та Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр. (МОП, 2016b).

є рамковим документом, що формує контекст, бачення, принципи, задачі та основні напрями перебудови організації БГП в Україні на основі ризик-орієнтованого підходу для забезпечення переходу на стандарти країн Європейського Союзу у сфері БГП.

Метою Концепції є визначення ключових проблем існуючої системи управління БГП в Україні, основних напрямів і шляхів їх розв'язання для підвищення її результативності, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізації соціально-економічних наслідків від негативного впливу на стан здоров'я та працездатність людини під час трудової діяльності, створення національної культури профілактики в галузі БГП.

Концепція БГП розрахована на довгострокову перспективу і є основою для розроблення організаційних заходів, сучасної нормативно-правової бази, загальнодержавних, регіональних та галузевих програм у сфері БГП⁴.

⁴ Відповідно до проекту Концепції (Держпраці, 2017), її реалізація сприятиме: підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників; формуванню загальносуспільної культури безпеки на виробництві; зменшенню регуляторного впливу з боку держави на роботодавця; впровадженню ефективних механізмів економічного стимулювання роботодавців до створення безпечних і здорових умов праці своїм працівникам; підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на міжнародному ринку; покращенню інвестиційного клімату в Україні; визначенню пріоритетності та етапності імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство; підвищенню відповідальності роботодавців за допущення виробничого травматизму та професійних захворювань.

2. АДАПТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО МІЖНАРОДНИХ І ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ НОРМ

Як уже зазначалося вище, Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, включно з фундаментальними та пріоритетними конвенціями, а також 59 технічних конвенцій.

Проте, Україною ще не ратифіковані деякі ключові конвенції МОП у сфері БГП. Тим не менш, ст. 2.46 Генеральної Угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки передбачено опрацювання пропозиції щодо ратифікації таких Конвенцій МОП:

- Конвенція № 121 Про допомогу у випадках виробничого травматизму (МОП, 1964);
- Конвенція №152 Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах (МОП, 1979);
- Конвенція № 167 Про безпеку та гігієну праці у будівництві (МОП, 1988);
- Конвенція №187 Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (МОП, 2006).

Враховуючи, що однаково важливим є і формальна ратифікація конвенцій МОП, і їх ефективне застосування на практиці, Україна також працює над подальшим покращенням імплементації конвенцій МОП, зокрема №№ 81 та 129 про інспекцію праці.

Враховуючи, що одним з основних стратегічних напрямів зовнішньої політики України є інтеграція до Європейського Союзу, гармонізація національного законодавства з БГП з *acquis communautaire* із БГП набуває дедалі більшої актуальності.

16 вересня 2014 р. Верховна Рада України та Європейський Парламент синхронно ратифікували Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

У зв'язку з підписанням Угоди про асоціацію та набуттям чинності 1 вересня 2017 р., адаптація українського законодавства до законодавства ЄС набуває більшого значення.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС передбачена ст. 51 Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами. Цією ж статтею було визначено 16 пріоритетних сфер адаптації, до яких віднесено й БГП.

Адаптація законодавства відбувається відповідно до положень Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». Невід'ємною частиною цієї Програми є перелік актів законодавства України та актів *acquis* Європейського Союзу у пріоритетних сферах. Для трудового законодавства перелік актів вторинного законодавства ЄС складається з 251 акту *acquis*. Цей закон передбачає також, що державна політика України щодо адаптації законодавства формується як складова частина правової реформи в Україні та спрямовується на забезпечення єдиних підходів до нормопроєктування, обов'язкового врахування вимог законодавства Європейського Союзу під час нормопроєктування, підготовки кваліфікованих спеціалістів, створення належних умов для інституціонального, науково-освітнього, нормопроєктного, технічного, фінансового забезпечення процесу адаптації законодавства України. Це означає, що, починаючи з 2005 р., при опрацюванні будь-якого нормативно-правового акта з БГП є обов'язковим його приведення у відповідність до вимог актів ЄС.

Згідно зі статтею 424 Угоди про асоціацію та Додатком XL до її Глави 21 Україна має забезпечити поступове наближення до відповідного права, стандартів і практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, зокрема щодо БГП і трудових відносин. Відповідні директиви та терміни імплементації встановлені у Додатку XL до Глави 21 Угоди.

Розділом «Здоров'я та безпека праці» цього додатку передбачено імплементацію 29 директив ЄС, для 27 з яких визначено конкретний графік імплементації, згідно з яким у законодавство України має бути інтегрована значна частка нормативних актів ЄС, зокрема й тих, що стосуються БГП.

З метою підтримки реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС останній фінансує заходи у рамках Програми технічного співробітництва 2016 р., що передбачають надання стратегічних рекомендацій, порад щодо адаптації законодавства до *acquis* ЄС і розбудову спроможності у пріоритетних сферах, охоплених згаданою вище угодою та Порядком денним асоціації.

У цьому контексті та в рамках довготривалого технічного співробітництва між МОП і Україною, враховуючи звернення Мінсоцполітики до МОП щодо надання технічної допомоги для забезпечення роботи нової служби інспекції праці відповідно до конвенцій МОП і з урахуванням передової практики ЄС, після підписання у квітні 2016 р. Програми гідної праці для України на 2016-2019 рр. (МОП, 2016b) у липні 2017 р. було започатковано Проект ЄС - МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці».

Цей проект, фінансований ЄС і впроваджуваний МОП, є внеском ЄС і МОП у поліпшення умов праці в Україні та у зменшення масштабів незадекларованої праці

шляхом надання підтримки у процесі наближення національного законодавства до правової бази ЄС і стандартів МОП з БГП, трудових відносин та інспекції праці. Він сприяє також розбудові спроможності Державної служби України з питань праці шляхом проведення навчання і надання рекомендацій задля підвищення ефективності її діяльності. Проект спрямований на підтримку імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і відповідних додатків до неї, що передбачає адаптацію законодавства України до положень рамкової Директиви ЄС з БГП 89/391/ЄЕС (Європейська Рада, 1989а) і до ряду окремих директив з питань БГП і трудових відносин, а також до положень конвенцій №№ 81 і 129 з інспекції праці (МОП, 1947, 1969).

Одним із очікуваних результатів цього проекту є надання пакету рекомендацій щодо адаптації національного законодавства з БГП і окремих питань трудового законодавства з забезпечення узгодження вищезгаданого законодавства України з асquis ЄС, зокрема з такими директивами ЄС: 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників (Європейська Рада, 1989а); 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці (Європейська Рада, 1989б); 89/656/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (Європейська Рада, 1989с); 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, застосовні до контракту або трудових правовідносин (Європейська Рада, 1991б); 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2003б); 2009/104/ЄС щодо мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками робочого обладнання на роботі (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2009).

3. ПРАВОВА БАЗА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ БГП І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

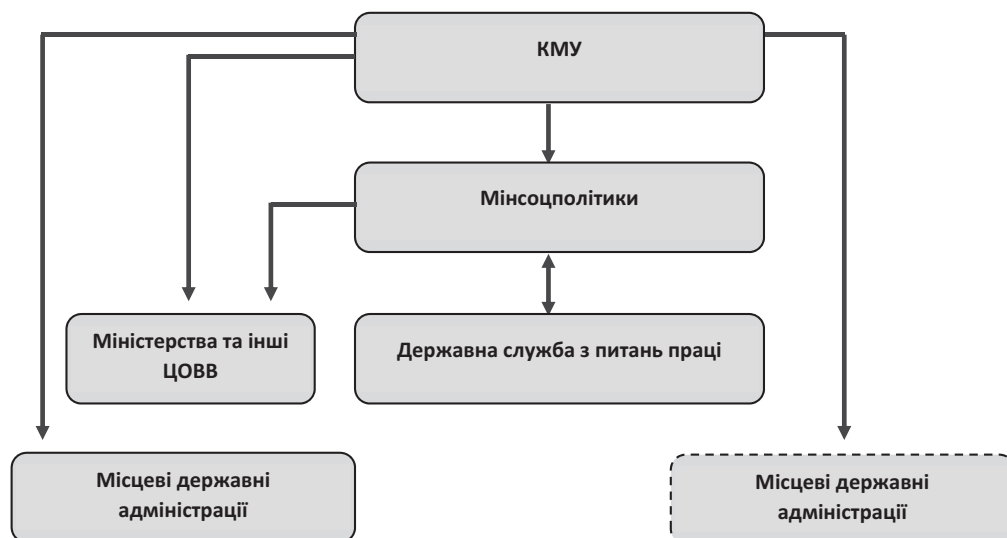
В Україні система адміністрування заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, регламентується Законом України «Про охорону праці».

Органи державного управління охороною праці визначені статтею 31 Закону України «Про охорону праці». Відповідно до неї державне управління охороною праці здійснюють:

- КМУ; центральний орган виконавчої влади, що формує та реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду (Мінсоцполітики); центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду (Державна служба України з питань праці, або Держпраці); міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

На поданому нижче рисунку графічно зображено систему органів державного управління охороною праці в Україні.

Таблиця 1 - Органи державного управління охороною праці в Україні

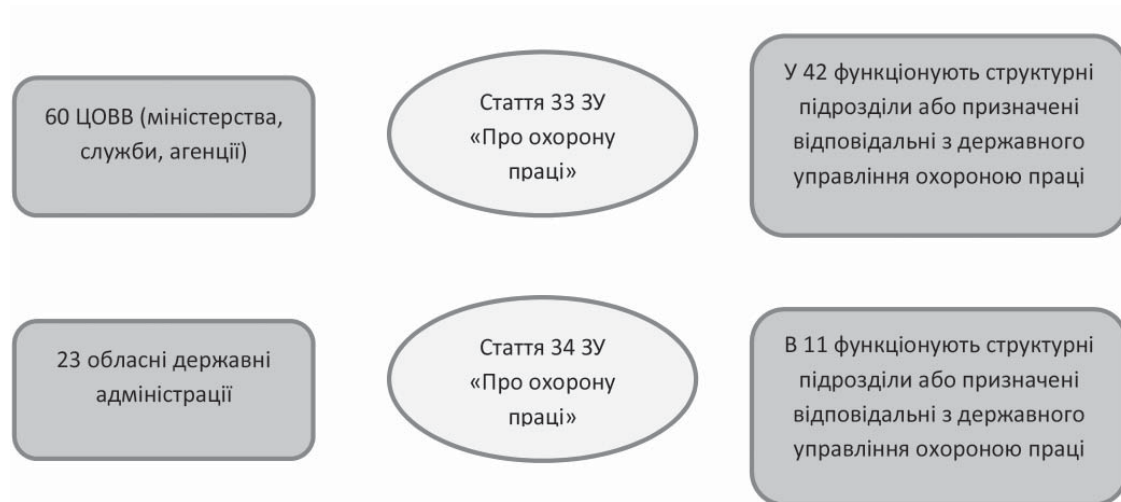


Джерело: власна розробка

Для реалізації повноважень у галузі охорони праці (статті 33, 34 Закону України «Про охорону праці») в центральних органах виконавчої влади (ЦОВВ) та обласних державних адміністраціях (ОДА) створені структурні підрозділи з охорони праці або призначені відповідальні службовці з цих питань, зокрема у 42 із 60 ЦОВВ та у 11 з 23 ОДА.

На наступному рисунку графічно зображено виконання функцій державного управління охороною праці ЦОВВ та ОДА.

Таблиця 2 - Виконання функцій державного управління охороною праці ЦОВВ і ОДА



Джерело: матеріали Держпраці

3.1.1. Кабінет Міністрів

Відповідно до пп. 3 і 6 ст. 116 Конституції України КМУ забезпечує проведення політики у сферах праці й зайнятості населення, соціального захисту, освіти, науки і культури, охорони природи, екологічної безпеки і природокористування та здійснює інші повноваження, визначені Конституцією та законами України.

3.1.2. Міністерство соціальної політики

Міністерство соціальної політики (Мінсоцполітики), Положення про яке було затверджене постановою КМУ від 17 червня 2015 р. № 423, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ.

Одними із основних завдань Мінсоцполітики є забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду.

3.1.3. Державна служба України з питань праці

Державна служба України з питань праці (Держпраці), Положення про яку затверджене постановою КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ через Міністра соціальної політики.

Держпраці створена у 2014 р. шляхом об'єднання в єдину структуру трьох контролюючих органів у сферах: праці (Державна інспекція України з питань праці), охорони праці (Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України) та гігієни праці (Державна санітарно-епідеміологічна служба України).

Основними напрямками діяльності Держпраці є:

- реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- здійснення комплексного управління БГП на державному рівні;
- здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаній з об'єктами підвищеної небезпеки;
- організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу (в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи).

3.1.4. Міністерство охорони здоров'я

Міністерство охорони здоров'я (МОЗ), Положення про яке було затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015р. № 267, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ.

Основні завдання МОЗ передбачають, зокрема, забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я, епідеміологічного нагляду (спостереження), а також забезпечення формування державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

У сфері охорони здоров'я МОЗ, відповідно до своєї правової компетенції:

- встановлює правила та періодичність проведення обов'язкових профілактичних оглядів на туберкульоз певних категорій населення;
- затверджує переліки груп населення та категорій працівників, які підлягають профілактичним щепленням, у тому числі обов'язковим;
- затверджує переліки важких робіт, робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок і неповнолітніх осіб;

- затверджує граничні норми піднімання і переміщення важких речей;
- затверджує порядок проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у здійсненні професійного добору, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року; проведення медичних оглядів працівників професійних аварійно-рятувальних служб, а також медичних оглядів зазначених працівників після виконання аварійно-рятувальних робіт та періодичність проведення таких оглядів; проведення медичних оглядів кандидатів у водії та водіїв.

У сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, відповідно до мети діяльності, МОЗ, серед іншого:

- затверджує державні санітарні норми і правила, санітарно-епідеміологічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти; показники та критерії умов праці, за якими надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів; санітарні правила та норми у сфері охорони праці;
- затверджує порядок підготовки і подання державної, галузевої та оперативної звітності про санітарно-епідемічну ситуацію; ведення державного обліку інфекційних і професійних захворювань, отруень.

3.1.5. Державна інспекція ядерного регулювання

Державна інспекція ядерного регулювання України (Держатомрегулювання), Положення про яку затверджене постановою КМУ від 20 серпня 2014 р. № 363, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якої спрямовується і координується КМУ.

Основними завданнями Держатомрегулювання є:

- формування та реалізація державної політики у сфері безпеки використання ядерної енергії;
- здійснення державного регулювання безпеки використання ядерної енергії.
- Держатомрегулювання відповідно до покладених на нього завдань, серед іншого:
- готує загальнодержавні та інші програми з безпеки використання ядерної енергії;
- координує діяльність центральних та місцевих органів виконавчої влади, що згідно із застосовним законодавством відповідають за забезпечення ядерної та радіаційної безпеки;
- визначає критерії та вимоги безпеки, додержання яких обов'язкове під час використання ядерної енергії, відповідно до яких затверджує норми, правила, стандарти з ядерної та радіаційної безпеки; норми, правила з фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання;

- погоджує проекти державних і галузевих стандартів з питань ядерної та радіаційної безпеки і охорони праці;
- погоджує стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси в частині забезпечення ядерної та радіаційної безпеки.

3.1.6. Державна служба України з надзвичайних ситуацій

Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), Положення про яку було затверджене постановою КМУ від 16 грудня 2015 р. № 1052, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ.

Основними напрямками діяльності ДСНС є, серед іншого, наступні:

- реалізація державної політики у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності;
- здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням і виконанням вимог законодавства у сфері цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб;
- внесення на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозицій щодо забезпечення формування державної політики у зазначених сферах.

3.2. Державний нагляд за дотриманням нормативно-правових актів з охорони праці

Державний нагляд за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, відповідно до статті 38 Закону України «Про охорону праці», здійснюють центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Держпраці); центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки (Держатомрегулювання України); центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки (ДСНС).

3.2.1. Нормативно-правова база, що регулює діяльність інспекції з питань БГП

Найважливішим нормативним актом, що стосується діяльності державної інспекції з питань БГП, яку здійснюють державні органи, переважно Держпраці, є Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (від 05.04.2007 р. № 877-V) з ключовими змінами, запровадженими Законом України від 03.11.2016 № 1726-VIII. Закон визначає правові та організаційні засади, основні

принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю).

Відповідно до вищезгаданого закону:

- державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання чи його відокремлених підрозділів або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом (ст. 4 п. 1);
- у разі якщо суб'єкт господарювання на відповідний плановий період включений до планів здійснення заходів державного нагляду (контролю) одночасно кількох органів державного нагляду (контролю), відповідні планові заходи здійснюються органами державного нагляду (контролю) комплексно – одночасно всіма органами державного нагляду (контролю) (ст. 4 п. 2);
- планові та позапланові заходи здійснюються в робочий час суб'єкта господарювання, встановлений його правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 4 п. 3);
- виробництво (виготовлення) або реалізація продукції, виконання робіт, надання послуг суб'єктами господарювання можуть бути зупинені повністю або частково виключно за рішенням суду. Крім того, відновлення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг суб'єктами господарювання після призупинення можливе з моменту отримання органом державного нагляду (контролю), який ініціював призупинення, повідомлення суб'єкта господарювання про усунення ним усіх встановлених судом порушень (ст. 4 п. 5);
- органи державного нагляду (контролю) та суб'єкти господарювання мають право фіксувати процес здійснення планового або позапланового заходу чи кожну окрему дію засобами аудіо- та відеотехніки без перешкод для здійснення такого заходу (ст. 4 п. 8);
- невиконання приписів, розпоряджень та інших розпорядчих документів органу державного нагляду (контролю) тягне за собою застосування штрафних санкцій до суб'єкта господарювання згідно з законом (ст. 4 п. 9);
- під час проведення заходів державного нагляду (контролю) не допускається вилучення у суб'єктів господарювання оригіналів їхніх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютерів, їх частин, крім випадків, передбачених кримінальним процесуальним законодавством (ст. 4 п. 10);
- плановий чи позаплановий захід щодо суб'єкта господарювання – юридичної особи – має здійснюватися у присутності керівника або особи, уповноваженої керівником. Плановий чи позаплановий захід щодо фізичної особи – підприємця – має здійснюватися за його присутності або за присутності уповноваженої ним особи (ст. 4 п. 11);

- при здійсненні заходів державного нагляду (контролю) посадові особи органів державного нагляду (контролю) зобов'язані використовувати виключно уніфіковані форми актів (ст. 4 п. 15). Насьогодні при здійсненні заходів державного нагляду (контролю) у сфері охорони та гігієни праці державними інспекторами Держпраці використовується уніфікована форма Акту перевірки суб'єкта господарювання (виробничого об'єкта), затверджена наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 11.08.2011 № 826, зареєстрована в Мін'юсті 27.12.2011 за № 1531/20269;
- планові заходи здійснюються відповідно до річних планів, які затверджуються органом державного нагляду (контролю) не пізніше 1 грудня року, що передусє плановому. Внесення змін до річних планів здійснення заходів державного нагляду (контролю) не допускається. Протягом планового періоду здійснення більше як одного планового заходу державного нагляду (контролю) щодо одного суб'єкта господарювання одним і тим самим органом державного нагляду (контролю) не допускається (ст. 5 п. 1);
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну регуляторну політику у сфері господарської діяльності (ДРС), розробляє Методику розроблення критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю), та Методику розроблення уніфікованих форм актів, які складаються за результатами проведення планових (позапланових) заходів державного нагляду (контролю). Згідно з цією методикою всі суб'єкти господарювання, що підлягають нагляду (контролю), належать до одного з трьох ступенів ризику: високий, середній або незначний. Залежно від ступеня ризику орган державного нагляду (контролю) визначає перелік питань для здійснення планових заходів, що затверджується наказом такого органу. Планові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються органом державного нагляду (контролю) за діяльністю суб'єктів господарювання, яка віднесена: до високого ступеня ризику – не частіше одного разу на два роки; до середнього ступеня ризику – не частіше одного разу на три роки; до незначного ступеня ризику – не частіше одного разу на п'ять років (ст. 5 п. 2);
- органи державного нагляду (контролю) здійснюють планові заходи з державного нагляду (контролю) за умови письмового повідомлення суб'єкта господарювання про проведення планового заходу не пізніше як за десять днів до дня здійснення цього заходу (ст. 5 п. 4);
- строк здійснення планового заходу не може перевищувати десяти робочих днів, а щодо суб'єктів мікро-, малого підприємництва – п'яти робочих днів;
- продовження строку здійснення планового заходу не допускається;
- сумарна тривалість усіх планових заходів, що здійснюються органами державного нагляду (контролю) протягом календарного року щодо суб'єкта господарювання (комплексного планового заходу), не може перевищувати тридцяти робочих

днів, а щодо суб'єктів мікро-, малого підприємництва – п'ятнадцяти робочих днів (ст. 5 п. 5);

- підстави проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) визначаються законом; проведення позапланових заходів з інших підстав, крім передбачених цією статтею, забороняється, крім позапланових заходів, передбачених цією статтею (ст. 6 пп. 1 і 2);
- Проведення позапланових заходів з інших підстав, крім передбачених цією статтею, забороняється, крім позапланових заходів, передбачених частиною четвертою статті 2 цього Закону;
- строк здійснення позапланового заходу не може перевищувати десяти робочих днів, а щодо суб'єктів малого підприємництва – двох робочих днів (ст. 6 п. 4);
- для здійснення планового або позапланового заходу орган державного нагляду (контролю) видає наказ. На підставі наказу оформляється посвідчення (направлення) на проведення заходу державного нагляду (контролю), яке підписується керівником органу державного нагляду або його заступником. Посвідчення (направлення) є чинним лише протягом зазначеного в ньому строку здійснення заходу. Перед початком здійснення заходу посадові особи органу державного нагляду (контролю) зобов'язані пред'явити керівникові суб'єкта господарювання – юридичній особі, її відокремленого підрозділу або уповноваженій ним особі (фізичній особі – підприємцеві або уповноваженій ним особі) посвідчення та службове посвідчення, що засвідчує посадову особу органу державного нагляду (контролю), і надати суб'єктові господарювання копію посвідчення. Посадова особа органу державного нагляду (контролю) без посвідчення на здійснення заходу та службового посвідчення не має права здійснювати державний нагляд (контроль) суб'єкта господарювання. Суб'єкт господарювання має право не допускати посадових осіб органу державного нагляду (контролю) до здійснення заходу, якщо вони не пред'явили документів, передбачених цією статтею (ст. 7 пп. 1-5);
- у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк припису, розпорядження, рішення, іншого розпорядчого документа про усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу нагляду (контролю), фінансові та адміністративні санкції, заходи реагування до суб'єкта господарювання, його посадових осіб не застосовуються (ст. 7 п. 11);
- суб'єкти господарювання мають право не допускати посадових осіб органу державного нагляду (контролю) до здійснення державного нагляду (контролю), якщо:
 - ✓ державний нагляд (контроль) здійснюється з порушенням передбачених законом вимог щодо періодичності проведення таких заходів;
 - ✓ посадова особа органу державного нагляду (контролю) не надала копії документів, передбачених цим Законом, або якщо надані документи не відповідають вимогам цього Закону;

- ✓ суб'єкт господарювання не одержав повідомлення про здійснення планового заходу державного нагляду (контролю) в порядку, передбаченому цим Законом;
 - ✓ посадова особа органу державного нагляду (контролю) не внесла запис про здійснення заходу державного нагляду (контролю) до журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) (за наявності такого журналу в суб'єкта господарювання);
 - ✓ тривалість планового заходу державного нагляду (контролю) або сумарна тривалість таких заходів протягом року перевищує граничну тривалість, зазначену вище;
 - ✓ тривалість позапланового заходу державного нагляду (контролю) перевищує граничну тривалість;
 - ✓ орган державного нагляду (контролю) здійснює повторний позаплановий захід державного нагляду (контролю) за тим самим фактом (фактами), що був (були) підставою для проведеного позапланового заходу державного нагляду (контролю);
 - ✓ органом державного нагляду (контролю) не була затверджена та оприлюднена на власному офіційному веб-сайті уніфікована форма акта, в якій передбачається перелік питань залежно від ступеня ризику;
 - ✓ у передбачених законом випадках посадові особи не надали копію погодження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, або відповідного державного колегіального органу на здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю);
 - ✓ крім того, суб'єкти господарювання мають право вимагати припинення здійснення заходу державного нагляду (контролю) у разі:
 - ✓ перевищення посадовою особою органу державного нагляду (контролю) визначеного цим Законом максимального строку здійснення такого заходу;
 - ✓ використання посадовими особами органу державного нагляду (контролю) неуніфікованих форм актів;
 - ✓ з'ясування посадовими особами під час здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю) питань, інших ніж ті, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення такого заходу (ст. 10);
- якщо не затверджені критерії розподілу суб'єктів господарювання за ступенями ризику їх господарської діяльності, періодичність проведення планових заходів та перелік питань для їх здійснення, то такі суб'єкти господарювання вважаються суб'єктами господарювання з незначним ступенем ризику та підлягають державному нагляду (контролю) не частіше одного разу на п'ять років (ст. 22 п. 3).

Крім того, у січні 2015 р. параграфом 8 розділу «Перехідні положення» Закону «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28.12.2014 р. № 76-VIII був запроваджений мораторій на проведення органами контролю перевірок (планових і позапланових) усіх суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій та фізичних осіб-підприємців). На період з 1 серпня 2015 р. до 31 грудня 2017 р. мораторій був скасований, але у січні 2018 р. його було відновлено після затвердження Державного бюджету України на 2018 р. Згодом, 23 лютого 2018 р., Постановою КМУ № 1104 Держпраці було виведено зі сфери дії мораторію до 31 грудня 2018 р.

У 2014 р. кількість перевірок при порівнянні останніх кварталів 2013 та 2014 років, за інформацією Державної регуляторної служби України, зменшилася на 98,5%.

Крім того, Законом України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 2 вересня 2014 р. № 1669-VII запроваджений мораторій на проведення перевірок органами і посадовими особами, уповноваженими законами здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності.

Ст. 3 зазначеного Закону, передбачено, що органам і посадовим особам, уповноваженим законами здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності, у період та на території проведення антитерористичної операції тимчасово забороняється проведення планових та позапланових перевірок суб'єктів господарювання, що здійснюють діяльність у зоні проведення антитерористичної операції, крім позапланових перевірок суб'єктів господарювання, що відповідно до затверджених КМУ критеріїв віднесені до суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику. У цьому контексті Держпраці вже підготувала проект закону про внесення змін до ст. 3 цього закону з метою покращити здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю згідно з Конвенціями МОП №№ 81 та 129 про інспекцію праці (МОП, 1947, 1969).

Крім того, варто згадати, що досі діє розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2014 р. № 1085-р, яким затверджено перелік населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та перелік населених пунктів, що розташовані на лінії зіткнення.

3.2.2. Інспекторський склад (безпека та гігієна праці) Держпраці

Інспекторський склад Держпраці включає 3 категорії державних інспекторів:

- державні інспектори праці здійснюють державний контроль за додержанням законодавства про працю; про зайнятість населення; про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття – в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- державні інспектори з охорони праці здійснюють державний нагляд за дотриманням

законодавства про охорону праці; одержанням роботодавцем дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; створенням безпечних умов праці на робочих місцях, у тому числі для жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю; наявністю професійної підготовки у працівників, які залучаються до виконання роботи з підвищеною небезпекою; забезпеченням працівників, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням та наданням інших пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці; за роботами служб охорони праці; фінансуванням охорони праці на підконтрольних підприємствах; проведенням інструктажів, а також за організацією підвищення їхньої кваліфікації з цих питань;

- державні інспектори з гігієни праці здійснюють державний нагляд у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд за виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників; проходженням обов'язкових медичних оглядів працівниками; забезпеченням працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

У наступній таблиці наведені дані щодо укомплектованості штату Держпраці.

Таблиця 3 - Укомплектованість штату Держпраці

Категорія Посада	Апарат			Територіальні органи		
	Штатний розпис	Станом на 15.12.2016	%	Штатний розпис	Станом на 15.12.2016	%
Посади категорії А	3	2	67	-	-	
Посади категорії Б	38	32	84	674	538	80
Посади категорії В	108	83	77	2275	1500	66
Усього:	149	117	79	2949	2038	69
Із них:						
Інспектори з питань праці	24	18	75	742	506	68
за функціями	24	18	75	113	87	77
за посадою	-	-	-	629	419	67
Інспектори з охорони праці	5	5	100	1288	870	67
за функціями	5	5	100	240	189	78
за посадою	-	-	-			

Інспектори з гігієни праці	5	2	40	139	48	35
за функціями	5	2	40	33	21	64
за посадою	-	-	-	106	27	25
Усього:	34	25	76	2169	1424	65
Із них:						
за функціями	34	25	76			
за посадою	-	-	-	1783	1127	63

Джерело: Держпраці

У двох наступних таблицях подано додаткову інформацію про штат Держпраці. Зокрема, показано співвідношення чисельності інспекторського складу з охорони праці та гігієни праці до чисельності економічно активного населення, чисельність інспекторів на 1000 підприємств і 1000 працівників та їхнє матеріальне забезпечення.

Таблиця 4 - Чисельність інспекторського складу з охорони праці та матеріальне забезпечення

Інформація щодо інспекцій з охорони праці	ВСЬОГО		
	2014	2015	2016
Відсоток економічно активного населення, що охоплений інспекцією з охорони праці	59%	61%	58%
Інспекторів/1000 підприємств	1,36	0,86	1,02
Інспекторів на 1000 працівників	0,09	0,06	0,07
Інспекцій /1000 працівників/рік	немає інформації	немає інформації	немає інформації
Відсоток підприємств, охоплений інспекційними відвідуваннями /заходами державного нагляду/ протягом року (охорона праці)	9%	1,4%	3,4%
Інспекторів на 1 комп'ютер	2,13	2,66	2,67
Доступ до мережі Інтернет	усі управління	усі управління	усі управління
Інспекторів на службовий автомобіль	4,5	5,8	6,8
Користування власним автомобілем	немає інформації	немає інформації	немає інформації
Відшкодування за користування власним автомобілем	немає інформації	немає інформації	немає інформації
Середній вік інспекторів	45	45	44
Річний звіт для громадськості (так/ні)	ні	так	так

Джерело: Держпраці

Таблиця 5 - Чисельність інспекторського складу з гігієни праці та матеріальне забезпечення

Інформація щодо інспекції з гігієни праці	ВСЬОГО		
	2014	2015	2016
Відсоток економічно активного населення, що охоплений інспекцією з гігієни праці	-	-	36%
Інспекторів/1 000 підприємств	-	-	0,47
Інспекторів на 1 000 працівників	-	-	0,043
Інспекцій/1 000 працівників/рік	-	-	Немає інформації
Відсоток підприємств, охоплений інспекційним відвідуванням протягом року (гігієна праці)	-	-	-
Інспекторів на 1 комп'ютер	-	-	Кожен інспектор забезпечений комп.
Доступ до мережі Інтернет	-	-	Усі управління
Інспекторів на службовий автомобіль	-	-	0
Користування власним автомобілем	-	-	Немає інформації
Відшкодування за користування власним автомобілем	-	-	Ні
Середній вік інспекторів	-	-	45
Річний звіт для громадськості (так/ні)	-	-	так

Джерело: Держпраці

Гранична чисельність працівників Державної служби України з питань праці на 2016 р. складала 3636 одиниць, з них апарат Держпраці – 158 одиниць (у т. ч. державні службовці – 149, інспектори - 66), територіальні органи – 3478 (у т. ч. державні службовці – 2949, включаючи інспекторів – 1424, що становить 40,9% працівників територіальних органів, або 48,3% працівників територіальних органів із статусом державного службовця).

3.3. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування

3.3.1. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування

В Україні запроваджене загальнообов'язкове державне соціальне страхування – система прав і гарантій, що спрямовані на матеріальну підтримку громадян, насамперед працюючих, і членів їх сімей у разі втрати ними з незалежних від них обставин

(захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку тощо) заробітку, а також здійснення заходів, пов'язаних з охороною здоров'я застрахованих осіб. Соціальне страхування є важливим фактором соціального захисту і згуртованості населення.

Згідно зі статтею 5 Закону України «Про охорону праці» усі працівники підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню від нещасного випадку і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування визначає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який гарантує працюючим громадянам соціальний захист у випадках тимчасової втрати працездатності, вагітності та пологів, а також у разі нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, хвороби або смерті⁵.

Соціальне страхування, відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», поділяється на три види: у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі – страхування від нещасного випадку); медичне.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок⁶, та перелік професійних захворювань визначаються КМУ.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються у відсотках до сум нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну

⁵ Відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» суб'єкти соціального страхування – це застрахована особа, члени її сім'ї або інша особа у випадках, передбачених цим Законом, страхувальник та страховик; застрахована особа – це фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку єдиний внесок; об'єкт соціального страхування – це страховий ризик та страховий випадок, із настанням яких у застрахованих осіб (членів їх сімей, інших осіб) виникає право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону залежно від видів соціального страхування.

⁶ Страхові випадки: 1) нещасні випадки – нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму; нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці; 2) тимчасова втрата працездатності – подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи, членів її сім'ї або іншої особи на отримання відповідно до цього Закону матеріального забезпечення або соціальних послуг.

та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

3.3.2. Фонд соціального страхування України

Керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням здійснюється Фондом соціального страхування України (далі – Фонд), який є некомерційною самоврядною організацією, управління якою здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців і який діє на підставі статуту, що затверджується його правлінням⁷.

Управління Фондом соціального страхування здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція⁸.

З 1 січня 2017 р. майже для 39 тис. потерпілих на виробництві встановлено новий підвищений розмір щомісячної страхової виплати, виходячи із 1600 грн. з урахуванням відсотку втрати працездатності, що в середньому дозволило підвищити такі виплати на 210 гривень; відновлено зупинений з 2015 р. перерахунок страхових виплат, що дозволило з 1 березня 2017 р. перерахувати для 209,6 тис. потерпілих на виробництві страхові виплати в середньому на 415 гривень; запроваджено механізм «Гроші ходять за людиною», який надає можливість вільного вибору санаторно-курортних закладів потерпілими на виробництві для отримання відповідних послуг шляхом укладення тристоронніх договорів.

З липня 2017 р. на базі 40 об'єднаних територіальних громад у 21 області України впроваджено нову, інтегровану модель системи соціального захисту населення. Ця нова модель є єдиним механізмом надання послуг у сфері соціальної підтримки через центри надання адміністративних послуг та уповноважені соціальні підрозділи виконавчих комітетів органів місцевого самоврядування.

⁷ Мета діяльності Фонду полягає у наступному: реалізація державної політики у сферах соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, медичного страхування; надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг відповідно до Закону; профілактика нещасних випадків; здійснення перевірки обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам, у тому числі на підставі інформації з електронного реєстру листків непрацездатності; здійснення контролю за використанням роботодавцями та застрахованими особами коштів Фонду; аналіз та прогнозування надходження коштів від сплати єдиного внеску.

⁸ Фонд наділений, серед іншого, такими повноваженнями і функціями: створює на паритетних засадах постійні та тимчасові комісії Фонду за напрямками роботи; подає на розгляд Мінсоцполітики для внесення на затвердження КМУ пропозиції щодо визначення розміру внесків за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування; подає пропозиції щодо пропорцій розподілу частки єдиного внеску за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку та у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

3.4. Науково-дослідна та інша діяльність у сфері охорони праці

3.4.1. Науково-дослідна діяльність

Метою науково-дослідної діяльності з питань охорони та гігієни праці є проведення наукових та науково-технічних заходів у формі фундаментальних і прикладних наукових досліджень з питань безпеки праці, медицини праці, а також безпеки виробничого середовища.

Нижче наведений перелік основних наукових, науково-дослідних установ, а також спеціалізованих технічних, медичних організацій з зазначенням питань стосовно БГП, якими вони займаються.

Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці

Діяльність цієї державної установи спрямована на наукову підтримку Держпраці щодо заохочення БГП, збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності, зокрема шляхом: системного аналізу стану виробничого травматизму, дослідження його тенденцій в галузях економіки; аналізу якості проведення спеціальних розслідувань нещасних випадків на виробництві та рекомендації з його покращання; узагальненого аналізу наглядової діяльності за видами економічної діяльності, дослідження динаміки показників наглядової роботи; оцінки наглядової діяльності на фоні стану виробничого травматизму та безпеки праці; систематизації та поглибленого аналізу виявлених порушень вимог нормативно-правових актів з БГП;

- розробки науково-обґрунтованих пропозицій щодо профілактики виробничого травматизму; удосконалення нормативно-правового забезпечення державного нагляду в сфері охорони праці⁹.

Інститут медицини праці НАМН України

Інститут є провідним державним науковим інститутом України з питань охорони праці та професійної патології.

⁹ Наприклад, Інститутом уже розроблено та впроваджено: методику аналітичного оцінювання наглядової діяльності територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці; інформаційно-аналітичну систему для автоматизації обробки даних про наглядову діяльність та виробничий травматизм; інформаційно-аналітичну підсистему моделювання та прогнозування стану шахтної атмосфери на вугільних шахтах; концепцію економічного управління охороною праці та регулювання промислової безпеки; методику та оцінку вартості безпеки праці в Україні; моделі оцінювання збитків згідно з нормативними актами чинного законодавства України; методику оцінювання впливу наглядової діяльності на стан виробничого травматизму; проект Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні; проект Положення про систему управління охороною праці в областях України; проекти методичних рекомендацій, що стосуються оцінки ризику виникнення нещасних випадків та аварій, підвищення ефективності наглядової діяльності за промисловою безпекою, визначення ефективності функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємства; проекти класифікаторів професій за рівнями прийнятного ризику.

Основні напрямки наукових досліджень, результатом яких є щорічне видання від 10 до 15 дослідницьких робіт, включають, наприклад, вивчення механізмів ізольованої та комбінованої дії шкідливих виробничих факторів різного характеру та вдосконалення наукових та методологічних засад регулювання гігієнічних норм.

Токсикологічні дослідження біологічних впливів різних хімічних сполук у мікро- та нано- розмірному діапазоні проводяться з використанням сучасних електронних мікроскопічних цитологічних, цитохімічних, біохімічних та імунологічних методів. Розроблені нові методи аналізу сумішей хімічних сполук та пестицидів на основі мультизалишового та елементного хроматографічних аналізів; вивчаються особливості біологічної дії джерел світлодіодів на функціональний стан органів зору, серцево-судинної та нервової систем працівників.

Це також включає епідеміологічне дослідження здоров'я населення, яке працює, та розробку науково обґрунтованих критеріїв оцінки та управління професійними ризиками для здоров'я.

В Україні здійснюється систематичний аналіз стану професійних захворювань. Розроблено теоретичні основи та системні принципи програмного та нормативно-технічного забезпечення Державного реєстру осіб, яким було діагностовано професійне захворювання.

Також розглядаються проблеми професійного стресу, пов'язаного з високим нервово-емоційним напруженням у осіб операторських професій, і вдосконалення принципів психофізіологічного відбору.

Досліджено фізіологічні та гігієнічні аспекти робочого часу, нічної та змінної праці в енергетиці, транспортних галузях, осіб інтелектуальної, нервово-емоційної та фізично важкої праці. Розроблена система індивідуального комп'ютерного моніторингу працездатності операторів диспетчерської кімнати, запатентовані методи оцінки поточної працездатності та професійної надійності операторів цілодобового виробництва. Розроблено класифікацію функціонального стану серцево-судинної системи та метод оцінки швидкості її старіння, методичні рекомендації щодо запобігання зниженню працездатності та погіршенню стану здоров'я змінних працівників на виробництві.

Крім того, вивчаються методи вдосконалення діагностики, лікування та профілактики професійних та професійно обумовлених захворювань.

Дослідження в цій галузі спрямовані на з'ясування ролі генетичної складової у розвитку ХОЗЛ пилової етіології у шахтарів.

Інститут ініціював впровадження методології оцінки професійних ризиків для здоров'я працівників, що працюють у небезпечних умовах праці, як наукової основи створення системи соціального та гігієнічного моніторингу здоров'я населення України, яке працює.

У співпраці з Колумбійським університетом (США) був апробований новий гігієнічний норматив опромінення кришталіка ока у виробничому середовищі, який було затверджено як складову міжнародних базових стандартів радіаційної безпеки

MAGATE (частина 3, GSR) та введено в дію для держав-членів Європейського Союзу Директивою 2013/59/EURATOM від 5 грудня 2013 року.

Важливим результатом досліджень Інституту є встановлення залежності біологічної дії хімічних сполук від їх хімічної структури та фізико-хімічних властивостей.

Встановлено: схеми біологічної адаптації у разі комбінованої дії фізичних чинників різної енергетичної природи; кореляцію між порушенням біоритмів у оператора, який працює за змінним графіком, розвитком внутрішнього десинхронізму та синдрому хронічної втоми як підґрунтя для формування захворювань серцево-судинної та нервової систем у працівників змінної праці.

На підставі застосовуваних сучасних інноваційних технологій інструментальних, клінічних і генетичних досліджень розроблено та вдосконалено стандарти діагностики професійних захворювань бронхолегеневої системи у шахтарів вугільних шахт, що відкриває нові можливості для раннього виявлення проявів захворювань та своєчасного застосування запобіжних заходів.

Запроваджено Національний епідеміологічний моніторинг канцерогенних ризиків та онкологічної захворюваності працівників азбестоцементного виробництва в Україні та працівників уранової промисловості, що стало основою для розробки нових підходів до профілактики онкологічної патології.

Крім того, інститут готує наукові кадри вищої кваліфікації за спеціальністю «Гігієна та професійна патологія», видає науково-практичний «Український журнал з проблем професійної медицини», який представлений на веб-сайтах Інституту та Державної електронної бібліотеки з питань безпеки виробництва, охорони та гігієни праці.

Науково-дослідний інститут медико-екологічних проблем Донбасу та вугільної промисловості

Основні напрями наукових досліджень цього державного підприємства включають вивчення умов праці, стану здоров'я, профілактики й лікування професійних захворювань у працівників вугільної промисловості та чорної металургії; спостереження й оздоровлення виробничого середовища.

В останні роки Інститутом виконані роботи по встановленню зв'язку інфаркту міокарда та мозкового інсульту з профзахворюваннями, створенню національного та галузевого реєстрів профзахворювань, обґрунтуванню компенсацій щодо впливу шкідливих та небезпечних факторів на організм шахтарів.

Львівський науково-дослідний інститут епідеміології та гігієни МОЗ України

Одним з напрямів діяльності інституту є підготовка проектів законодавчих та нормативних актів у галузі охорони здоров'я. Крім того, Інститут проводить санітарно-гігієнічну експертизу промислових та сільськогосподарських об'єктів; розробку критеріїв, показників та нормативних величин, що гарантують для здоров'я людини безпечне виробництво і застосування вітчизняної та імпоротної продукції; надання медичної допомоги – лабораторну діагностику.

Об'єднання «Реабілітація»

Це профільна науково-дослідна та науково-практична установа, яка здійснює господарську діяльність в галузі медицини, спрямовану на розробку науково-обґрунтованих програм лікувально-профілактичного застосування природних факторів, що дозволяє здійснювати вагомий вклад у вирішення загальнодержавної і регіональної проблеми – первинної і вторинної профілактики захворювань, покращення здоров'я працюючого населення.

Інститут громадського здоров'я ім. О.М. Марзєєва НАМН України

Учені цього державного інституту брали участь у розробці закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та інших нормативно-правових актів.

Фахівці інституту надають інформаційну підтримку законодавчим ініціативам у Верховній Раді України, є співавторами документів КМУ, міністерств та відомств з багатьох проблемних питань медицини, гігієни, екології довкілля.

Значним науковим доробком гігієністів інституту стало проведення досліджень з нормування шкідливих чинників у об'єктах довкілля.

Лише за останні 25 років розроблено близько 200 санітарних правил та норм, державних стандартів, близько 250 гігієнічних нормативів та понад 500 науково-методичних матеріалів.

Український державний науково-дослідний інститут медико-соціальних проблем інвалідності МОЗ

Це науковий і вищий консультативний заклад з медико-соціальних питань інвалідності, який забезпечує медико-соціальну допомогу населенню країни.

Інститут вносить вагомий внесок у удосконалення науково-методичних і організаційних основ медико-соціальної експертизи при різних захворюваннях, в розвиток мережі медико-соціальних експертних комісій та стаціонарних установ соціального забезпечення. Наукові співробітники та лікарі інституту надають значну методичну, консультативну, лікувальну і діагностичну допомогу.

Український науково-дослідний інститут медичної реабілітації та курортології МОЗ

Цей державний інститут утворений з метою реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я, що передбачає проведення фундаментальних та прикладних досліджень у галузі медичної реабілітації, спрямованої на підвищення рівня надання медичної допомоги та забезпечення збереження здоров'я населення.

Український науково-практичний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф МОЗ

Основними напрямками роботи цього державного закладу є проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень з питань розробки та впровадження високоефективних медичних технологій і методів надання екстреної медичної допомоги;

проведення науково-дослідної роботи, пов'язаної з удосконаленням форм і методів організації надання екстреної медичної допомоги населенню у повсякденних умовах та постраждалим під час надзвичайних ситуацій; наукове обґрунтування нормативно-правової бази (документації) щодо створення законодавчої бази функціонування екстреної медичної допомоги та служби медицини катастроф.

Центр бере активну участь в організації та проведенні численних науково-практичних конференцій та навчань з міжнародною участю, семінарів та тренінгів.

У результаті роботи в напрямку «екстрена медична допомога та медицина катастроф» за останні 5 років проведено наукове обґрунтування: 7-ми Законів України; 35-ти Розпоряджень та постанов КМУ; більше ніж 40-а наказів МОЗ України.

Український інститут стратегічних досліджень МОЗ

Ця державна установа є головним розробником основоположних законодавчих, нормативних, програмних, науково-методичних документів медичної сфери, зокрема нової редакції Основ законодавства України про охорону здоров'я, Концепції розвитку охорони здоров'я населення України, Міжгалузевої комплексної програми «Здоров'я нації» та ін. Співробітники Інституту щорічно публікують близько 200 наукових праць.

Окрім наукової діяльності, інститут здійснює значний обсяг робіт з підготовки та виконання директивних документів Президента України та КМУ.

Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України

Основні напрямки досліджень Інституту включають соціально-економічні проблеми ефективності праці і резерви її підвищення; питання організації та нормування праці в галузях економіки; соціальний захист через систему страхування.

Основні розробки та пропозиції інституту включають пропозиції до Європейської соціальної хартії (переглянутої) щодо умов праці; пропозиції щодо внесення змін до законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про Кабінет Міністрів України» стосовно урахування принципу гендерної рівності; пропозиції стосовно можливих соціальних ризиків щодо вступу України до зони вільної торгівлі у зв'язку з підготовкою проекту Угоди про асоціацію між Україною та Європейським союзом.

Інститут екогігієни та токсикології ім. Л.І.Медведя

Це державне підприємство здійснює токсикологічні, медико-біологічні, гігієнічні та хіміко-аналітичні дослідження.

3.4.2. Освітня діяльність

Метою освітньої діяльності з питань охорони та гігієни праці є надання знань, умінь, здібностей для здійснення ефективної професійної діяльності шляхом забезпечення оптимального управління безпекою та гігієною праці на підприємствах.

Нижче наведений перелік провідних вищих медичних навчальних закладів, у яких також проводиться дослідницька робота у цій сфері.

Національний медичний університет ім. акад. О.О. Богомольця

Кафедра гігієни праці та професійних захворювань університету підготувала цілий ряд наукових і педагогічних спеціалістів, які розвивають гігієну праці та досліджують професійні захворювання.

Наукові напрямки роботи кафедри: гігієна і токсикологія синтетичних полімерів і пластичних мас; комбінована і поєднана дія фізичних і хімічних чинників довкілля, зокрема, іонізуючого випромінювання, пестицидів і солей важких металів; гігієнічна оцінка і токсикологічний механізм ушкоджуючої дії глобальних хімічних забруднювачів довкілля – свинцю та метилтретбутилового ефіру; особливості впливу на організм операторів синтезу наночастинок срібла, титанату барію, нітриду титану, силіциду молібдену, силіциду хрому.

Вінницький державний медичний університет

Кафедрою загальної гігієни та екології протягом багатьох років проводились наукові дослідження у галузі БГП.

Під час оцінки умов праці та побуту сільських механізаторів (зокрема трактористів та причіпників) був розроблений і науково обґрунтований комплекс заходів санітарно-технічного, організаційного та лікувально-профілактичного змісту.

Суттєве місце у наукових дослідженнях кафедри займали роботи з гігієнічної оцінки умов праці на цукрових заводах. Велика увага приділялась вивченню особливостей організації праці на Вінницькому хімічному комбінаті з метою їх гігієнічної регламентації та адекватного оздоровлення умов безпосереднього здійснення трудової діяльності працівників, а також питанням гігієнічної оцінки виробничого процесу на промислових підприємствах різного профілю. Проводяться роботи з вивчення особливостей впливу на організм людини пестицидів, які підлягають токсикометричній оцінці та гігієнічній регламентації.

Івано-Франківська державна медична академія

Кафедра гігієни та екології Академії проводить дослідження, які спрямовані на зниження захворюваності, поліпшення умов життя та праці жителів краю.

Значна увага приділяється вивченню умов праці, рівня та структури захворюваності робітників промислових підприємств та працівників сільського господарства.

За результатами досліджень розробляються гігієнічні рекомендації і заходи з профілактики професійної патології.

Крім того, дослідження кафедри були направлені на вивчення умов праці та стану здоров'я робітників газової, хімічної та машинобудівної промисловості Прикарпаття.

Харківський національний медичний університет

Серед напрямків наукових досліджень кафедри гігієни та екології є медицина праці та промислова токсикологія, зокрема: вивчення стану умов праці та здоров'я робітників сучасного виробництва натуральної шкіри, встановлення закономірностей формування комплексу несприятливих чинників, гігієнічна систематизація умов праці та розробка заходів профілактики; вивчення особливостей токсикодинаміки та токсикокінетики хімічних сполук при сполученій дії зі зниженою температурою тощо.

Дніпропетровська державна медична академія МОЗ

Серед напрямків наукових досліджень кафедри гігієни та екології є дослідження факторів промислового середовища та трудового процесу і змін в організмі робочих у процесі трудової діяльності. Кафедра брала участь у розробці нових навчальних програм викладання гігієни.

Запорізький державний медичний університет

Основним напрямом діяльності кафедри загальної гігієни та екології є експериментальне і гігієнічне обґрунтування гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин в атмосферному повітрі та проведення медико-екологічного моніторингу в Запоріжжі.

Львівський державний медичний університет ім. Данила Галицького

Кафедра загальної гігієни з екологією проводить гігієнічну оцінку факторів формування здоров'я дорослого населення.

За останні роки, серед іншого, розроблені вимоги до умов праці водіїв та перевезення пасажирів у автобусах міжміського сполучення тощо.

Ужгородський державний університет (медичний факультет)

Напрямки наукових досліджень кафедри соціальної медицини та гігієни включають різнобічні питання громадського здоров'я, гігієни та біостатистики.

4. НАЦІОНАЛЬНІ КОНСУЛЬТАТИВНО-ДОРАДЧІ ОРГАНИ

4.1. Національна тристороння соціально-економічна рада

Національна тристороння соціально-економічна рада вперше була утворена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та КМУ як консультативно-дорадчий орган при Президентові України з представників КМУ, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців відповідно до Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні».

Національна рада є дійсним членом Міжнародної асоціації соціально-економічних рад і подібних до них інституцій (МАСЕРПІ) з 2008 р., головним завданням котрої є заохочення обміну досвідом між національними органами соціального діалогу в питаннях розвитку соціального партнерства у різних країнах світу, розробки підходів до вирішення найбільш гострих проблемних питань глобального розвитку.

З метою ведення соціального діалогу на національному рівні Національна тристороння соціально-економічна рада вдруге була утворена як постійно діючий орган відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах представників КМУ, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (далі – сторони соціального діалогу).

Основними завданнями Національної ради є сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин, а також розроблення та внесення пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Для ведення соціального діалогу на територіальному рівні з рівного числа представників

сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтею 17 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», утворюються територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

Також за ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На розгляд рад можуть виноситися і питання, пов'язані з БГП.

4.2. Колегія при Державній службі України з питань праці

Колегія при Державній службі України з питань праці (далі – Колегія Держпраці) є консультативно-дорадчим органом, створеним для узгодженого вирішення питань, що належать до компетенції Держпраці, колективного та вільного обговорення найважливіших напрямів її діяльності. Вона діє відповідно до Положення, затвердженого наказом Держпраці від 15.10.2015 № 121.

Відповідно до мети своєї діяльності Колегія Держпраці обговорює та ухвалює рішення щодо формування та реалізації державної політики у сферах БГП, трудових відносин, інспекції праці та соціального захисту (наприклад, щодо промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування); розробляє пропозиції щодо вдосконалення діяльності Держпраці, її територіальних органів, державних підприємств та установ, що належать до сфери її управління; аналізує стан роботи Держпраці.

У своїй роботі колегія керується Конституцією та законами України, актами Президента України та КМУ, постановами Верховної Ради України, Положенням про Держпрацю, наказами Міністра соціальної політики, Голови Держпраці та Положеннями про колегію Управління Держпраці в областях України.

У територіальних органах Держпраці також утворюються свої консультативно-дорадчі органи для узгодженого вирішення питань, що належать до виключної компетенції відповідних територіальних органів Держпраці.

4.3. Громадська рада при Державній службі з питань праці

Громадська рада при Державній службі з питань праці (далі – Громадська рада) є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, врахування громадської думки під час реалізації державної політики у сферах, які належать до компетенції Держпраці, та налагодження ефективної взаємодії з громадськістю.

Громадська рада є дорадчим органом, консультації з яким є обов'язковими для Держпраці. Вона діє відповідно до Положення, погодженого Держпраці.

Мета діяльності Громадської ради включає:

- створення умов для реалізації громадянами конституційного права на участь в управлінні державними справами;
- здійснення громадського контролю за діяльністю Держпраці;
- сприяння врахуванню Держпраці громадської думки під час реалізації державної політики, здійснення функцій державного нагляду і контролю у сферах, питаннях і частинах, визначених Положенням про Держпраці;
- співпраця з Держпраці у підготовці та проведенні громадських обговорень з питань, що відносяться до її повноважень;
- підготовка пропозицій до нормативно-правових актів з питань забезпечення прав, свобод і законних інтересів громадян, розробником яких є Держпраці.

На виконання вимог Типового положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, затвердженого постановою КМУ від 03.11.2010 р. № 996, громадські ради також створені у територіальних управліннях Держпраці з метою забезпечення відкритості у діяльності управлінь Держпраці в областях України та врахування громадської думки під час підготовки та організації виконання її рішень.

Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» (ст. 14) передбачає утворення колегій при ЦОВВ. Крім того, постанова КМУ від 3 листопада 2010 р. № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» також передбачає утворення громадських рад. Таким чином, аналогічні консультативно-дорадчі органи повинні функціонувати при всіх компетентних органах, до порядку денного яких можуть включатися і питання охорони праці.

5. ПРОГРАМИ З ПИТАНЬ БГП ТА ІНШІ ДОКУМЕНТИ

Законом України «Про охорону праці» передбачено розроблення Загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану БГП та виробничого середовища.

5.1. Загальнодержавна соціальна програма

Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану БГП та виробничого середовища на 2014-2018 роки була затверджена Законом України від 4 квітня 2013 р. № 178-VII зі змінами, внесеними згідно з Законом України № 77-VIII від 28.12.2014 р.

Головною метою цієї програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Програма передбачає шляхи і способи розв'язання проблем, завдання і заходи, визначає очікувані результати, а також обсяги та джерела фінансування.

Відповідальними виконавцями Програми визначені Фонд соціального страхування України; міністерства та інші ЦОВВ; Національна академія медичних наук України.

Обсяг коштів для виконання завдань і заходів Програми визначається щорічно у відповідних бюджетних програмах головних розпорядників бюджетних коштів, відповідальних за її виконання, під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік, виходячи з можливостей державного бюджету.

У 2014-2015 роках Програму було профінансовано тільки в межах видатків Національної академії медичних наук України на 3,11 млн. грн, що склало 4,54 % від запланованої на 2014-2016 роки суми фінансування Програми з державного бюджету (68,45 млн грн).

Здійснено фінансування заходів щодо: визначення уніфікованих процедур реєстрації, зберігання та обміну інформацією про дози індивідуального професійного опромінення осіб, віднесених до персоналу категорії А; проведення оцінки поточного стану індивідуального дозиметричного контролю професійного опромінення персоналу, віднесеного до категорії А, з метою здійснення ефективного державного дозиметричного контролю; адаптації нормативно-правової та науково-методичної бази з питань контролю та обліку індивідуальних доз професійного опромінення персоналу, віднесеного до категорії А, відповідно до вимог законодавства України та ЄС.

Недостатність фінансування Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану БГП та виробничого середовища на 2014-2018 роки стала однією з причин, через які передбачені заходи не були впроваджені.

За рахунок коштів Фонду відповідно до запланованих 81,53 млн грн фінансування взагалі не здійснювалося.

На теперішній час нова редакція Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» зі змінами відповідно до Закону України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII не зобов'язує Фонд фінансувати Програму.

5.2. Галузеві програми з БГП

Галузеві програми поліпшення стану БГП та виробничого середовища розробляються та впроваджуються міністерствами та іншими ЦОВВ за участю профспілок.

Як правило, в їх розробці беруть участь науково-дослідні інститути, підприємства, Фонд соціального страхування України, після чого програма узгоджується з профспілками і затверджується відповідним міністерством або іншим ЦОВВ.

Ці програми зазвичай складаються з таких заходів за розділами: організаційні; науково-технічні дослідження і розробки; нормативно-правове забезпечення; засоби колективного захисту та контролю виробничого середовища; інформаційне забезпечення; інші заходи.

Одне з питань, які зазвичай вирішуються галузовими програмами стосовно охорони праці, полягає у розробленні та впровадженні механізмів економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану БГП на виробництві і підвищення рівня відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці, своєчасність подання достовірної інформації про стан БГП на підприємствах.

Галузеві програми розробляються для всіх галузей економіки країни, і для агропромислового комплексу (АПК) та сільського господарства включно.

Міністерством енергетики та вугільної промисловості України розроблено Програму підвищення безпеки праці на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах на 2011-2015 роки, яка затверджена постановою КМУ від 29 березня 2006 р. №374 зі змінами, внесеними постановою КМУ від 18 травня 2011 р. №521.

Метою Програми є збереження життя та здоров'я шахтарів шляхом впровадження правового, організаційно-технічного, соціально-економічного механізму забезпечення поліпшення умов БГП на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах.

Міністерством інфраструктури України (далі – Мінінфраструктури) розроблена та реалізується Галузева програма поліпшення стану БГП і виробничого середовища у транспортно-дорожньому комплексі та галузі поштового зв'язку на 2014-2018 роки, що затверджена наказом Мінінфраструктури від 09.07.2014 р. №302.

Міністерством оборони України розроблена та реалізується Галузева програма поліпшення стану БГП і виробничого середовища у Збройних Силах України на 2014-2018 роки.

Крім того, було також затверджено (наказом від 11 грудня 2013 р. № 220) Галузеву програму поліпшення стану БГП та виробничого середовища на підприємствах та організаціях, які належать до сфери управління Держрезерву України на 2014 - 2018 роки. Її мета полягає в комплексному розв'язанні проблем у сфері охорони праці, поліпшенні роботи по створенню безпечних і нешкідливих умов праці, мінімізації ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві на виконання Законів України «Про охорону праці» і Закону України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014 - 2018 роки».

5.3. Регіональні програми з БГП

Стаття 35 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції затверджують регіональні програми поліпшення діяльності щодо БГП у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів.

Регіональні програми формуються обласними державними адміністраціями за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування України та організацій роботодавців.

Заходи в рамках програм фінансуються за рахунок коштів підприємств, установ та організацій, коштів Фонду соціального страхування, а також інших джерел, не заборонених чинним законодавством.

Ці програми зазвичай передбачають заходи за такими самими напрямками, що й галузева програма.

5.4. Цільові заходи для вразливих працівників

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» на основі територіальних, колективних договорів, галузевих угод, а також цільових програм на рівні обласних, міських та інших органів місцевого самоврядування можливе вжиття заходів, зосереджених на вразливих групах населення, а саме жінках, особах з інвалідністю, неповнолітніх працівниках та пенсіонерах, у вигляді певних пільг.

Таким чином, для представників вразливих груп населення передбачається соціальний захист і соціальні виплати, а також соціальні допомоги, що є результатом узгодження таких положень усіма учасниками соціального діалогу.

5.5. Інші документи, у яких ідеться про БГП

5.5.1. Генеральна угода

Згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» та Законом «Про соціальний діалог в Україні» була укладена Генеральна угода між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок та КМУ.

Це документ, що на національному рівні регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, у тому числі соціального страхування, трудових відносин, режиму роботи і відпочинку, умов охорони праці.

Генеральна угода, укладена на 2016-2017 рр., містить окремий розділ «Умови та охорона праці», в якому зазначені досягнуті домовленості і зобов'язання сторін з цього питання.

Крім того, сторони домовилися опрацювати пропозиції щодо: ратифікації конвенцій МОП з питань БГП №№ 121, 152, 167, 187; проведення навчання представників роботодавців, профспілок з питань охорони праці; опрацювання питання удосконалення державної статистичної звітності за станом умов охорони праці, безпеки праці та ін.; впровадження системи управління охороною праці на підприємствах та ін.

5.5.2. Галузеві угоди

Галузеві угоди укладаються на рівні галузі народного господарства.

Сторонами угоди на галузевому рівні є роботодавці, об'єднання роботодавців чи уповноважені ними органи і профспілки або об'єднання профспілок чи інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди і реалізації її норм на більшості підприємств, що входять до сфери їх дії.

Сторонами угод на галузевому рівні виступають міністерства, відомства, державні комітети, а при їх відсутності – інші об'єднання роботодавців за галузевим принципом (асоціації, корпорації, консорціуми тощо) і галузеві профспілки або об'єднання профспілок чи інших представницьких організацій трудящих, котрі мають відповідні повноваження.

Угоди на галузевому рівні включають, серед іншого, питання умов і охорони праці; медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку.

У вугільній галузі галузева угода укладається між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, роботодавцями (об'єднаннями роботодавців), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості.

Ця галузева угода поширюється на працівників, які працюють в умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості, вугледобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівних, вугільного машинобудування, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємств виробничої та соціальної інфраструктури галузі, що належать до сфери управління Мінвуглепрому України та інших підприємств галузі, у тому числі й ті, що знаходяться у процедурі банкрутства згідно з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», незалежно від форм власності та господарювання, на учнів, що навчаються в галузевій системі підготовки й перепідготовки кадрів, а також на непрацюючих членів профспілок з інвалідністю та пенсіонерів галузі, безробітних, звільнених з підприємств галузі.

5.5.3. Територіальні угоди

Угоди на територіальному рівні зазвичай регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Відповідно до угоди на територіальному рівні організовуються і проводяться всебічні (комплексні) перевірки стану охорони праці, виконання вимог чинного законодавства щодо соціального захисту потерпілих на виробництві, перевірки з надання працівникам пільг та компенсацій за роботу у несприятливих, шкідливих умовах праці, перевірки по виконанню вимог законодавства України щодо режиму праці та відпочинку неповнолітніх.

- Положення територіальних угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

6. ПРОФСПІЛКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ

6.1. Повноваження і діяльність профспілок та організацій роботодавців щодо БГП на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях

Повноваження та діяльність профспілок та організацій роботодавців щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях визначені Кодексом законів про працю України, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про соціальний діалог», «Про колективні договори і угоди» та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами.

6.1.1. Основні повноваження і напрями діяльності профспілок та їх об'єднань

Основні повноваження і напрями діяльності профспілок та їх об'єднань щодо БГП на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях передбачені у законах України «Про охорону праці», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди».

Їхні основні повноваження на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях включають:

- здійснення громадського контролю за додержанням роботодавцем законодавства про охорону праці, створення безпечних умов праці, належного виробничого побуту для працівників, своєчасним забезпеченням відповідними засобами захисту;
- участь у розробці та здійсненні державної політики в галузі охорони праці та соціального захисту працівників;
- участь у підтвердженні факту наявності небезпечної виробничої ситуації для працівників або їх оточення;
- участь у розробці роботодавцем комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці;

- участь у комісіях з перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт;
- підготовка разом з роботодавцем проектів колективних договорів, що включають двосторонні зобов'язання стосовно умов охорони праці, а також комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів БГП та виробничого середовища, контролю за їх виконанням;
- участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств;
- обов'язкові подання роботодавцям для розгляду з питань охорони праці та отримання від них аргументованих відповідей.

Основні заходи і завдання, покладені на профспілки, щодо заохочення покращення умов БГП працівників на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях, полягають у наступному:

- проведення заходів громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту з боку технічної інспекції профспілок та представників первинних організацій;
- внесення роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці;
- розгляд проблемних питань охорони праці та прийняття відповідних рішень вищими профспілковими органами управління;
- забезпечення профспілкових організацій методичними рекомендаціями щодо заходів захисту прав працівників у питаннях охорони праці;
- проведення навчання профспілкового активу;
- надання практичної допомоги при розгляді важливих або спірних питань;
- супровід справ у разі судового розгляду порушення прав працівників – членів профспілок.

6.1.2. Основні права і напрями діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань

Згідно з Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» основні права, надані організаціям роботодавців та їх об'єднанням на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях, є наступними:

- право представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності;

- право представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями;
- право проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів;
- право одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань;
- право проводити соціологічні дослідження;
- право створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри;
- право створювати галузеві та міжгалузеві ради, навчальні заклади, науково-дослідні установи, центри незалежних експертиз.

Основні обов'язки, заходи і завдання, покладені на організації роботодавців та їх об'єднання на рівні підприємства, галузевому і регіональному рівнях є наступними:

- сприяти ефективному розвитку вітчизняного ринку праці;
- попереджувати зловживання монополічним становищем на ринку та виникнення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності;
- неухильно дотримуватися вимог законодавства України та свого статуту;
- використовувати не заборонені законом засоби захисту прав і законних інтересів роботодавців;
- брати участь у переговорах і консультаціях з укладання колективних договорів (угод), вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до закону.

6.2. Охорона праці в колективних договорах

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII зі змінами визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і однією або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

У колективному договорі обов'язково присутній розділ з охорони праці. Крім того, згідно з Законом України «Про охорону праці» (стаття 20) у колективному договорі сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства.

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

7. ПРАВА І ОBOB'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ

Права, обов'язки та відповідальність працівників і роботодавців визначені у Законі України «Про охорону праці», Кодексі законів про працю України, правилах внутрішнього трудового розпорядку.

7.1. Права працівників на охорону праці

Основні права працівників на охорону праці є такими:

- право на пільги та компенсації за роботу в небезпечних та шкідливих умовах праці (наприклад, надбавка за роботу в небезпечних і шкідливих умовах, скорочений робочий час, достроковий вихід на пенсію, безкоштовні продукти та напої для протидії наслідкам впливу небезпечних факторів);
- право на інформування про умови праці та про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я;
- право на забезпечення спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
- право не оплачувати за власний кошт заходи з підвищення кваліфікації та захисне спорядження;
- право обирати уповноважених осіб з питань охорони праці.
- право відмовитися від дорученої роботи у разі створення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується ЦОВВ, який забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

7.2. Обов'язки працівників щодо охорони праці

Основні обов'язки працівників щодо охорони праці, визначені статтею 14 Закону України «Про охорону праці», є такими:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання робіт;
- здійснювати цільове використання ЗІЗ;
- повідомляти керівництву про будь-які випадки, що загрожують безпеці.

7.3. Відповідальність працівників щодо охорони праці

Відповідальність працівників визначена Законом України «Про охорону праці», Кодексом законів про працю України, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За порушення нормативно-правових актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці винні особи притягаються до відповідальності відповідно до законів.

Працівники у разі невиконання ними вимог безпеки, викладених в інструкціях з безпечних методів робіт за професіями, залежно від характеру порушень несуть відповідальність у дисциплінарному, адміністративному або кримінальному порядку.

Дисциплінарна відповідальність регулюється Кодексом законів про працю і передбачає такі види покарання, як догана та звільнення.

Звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності працівників здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Адміністративна відповідальність регулюється Кодексом про адміністративні правопорушення і передбачає накладення на службових осіб, громадян-власників підприємств штрафів у розмірі, що передбачені у статті 41 Глави 5 частини II «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення».

7.4. Права, повноваження і обов'язки уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці

Основні передбачені законодавством права, повноваження і обов'язки уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці полягають, згідно з Законом України «Про охорону праці», у такому:

- розслідувати обставини та причини нещасних випадків на виробництві;
- розглядати скарги працівників з питань праці, охорони та гігієни праці;
- мати доступ до інформації, наданої органами державного нагляду за дотриманням законодавства у сфері охорони праці;

- мати доступ до списку нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і звітів підприємства;
- завчасно отримувати інформацію і консультації від роботодавця відносно заходів, що можуть значно впливати на стан охорони праці;
- проводити попередні консультації з питань призначення працівників на посади або залучення сторонніх та прийняття нових працівників під спеціальну відповідальність щодо питань з охорони праці;
- надавати на розгляд роботодавцеві пропозиції щодо зменшення ризиків та/або ліквідації джерел небезпеки;
- проходити підвищення кваліфікації у робочий час;
- відвідувати збори комісій з питань охорони праці;
- звертатися до сторонніх експертів;
- мати право на пільги та відпустки без втрати заробітної плати для можливості здійснювати свої обов'язки уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

7.5. Обов'язки роботодавців щодо охорони праці

Відповідно до статті 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Крім того, відповідно до того самого закону основні обов'язки роботодавців щодо охорони праці полягають у такому:

- здійснення профілактичних заходів щодо недопущення нещасних випадків на виробництві;
- впровадження прогресивних технологій, безпечних машин та обладнання;
- використання безпечних речовин;
- розслідування та реєстрація нещасних випадків на виробництві;
- звітування перед уповноваженими органами про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання;
- здійснення контролю за здоров'ям працівників;
- інформування працівників про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- консультації з уповноваженими найманими працівниками особами з питань охорони праці;
- навчання та підвищення кваліфікації працівників;
- організація співробітництва з комісіями з питань охорони праці.

7.6. Відповідальність роботодавців щодо охорони праці

За порушення законодавства про охорону праці та невиконання обов'язкових приписів посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці роботодавці притягаються цими органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом.

Відповідно до закону максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати роботодавця за попередній рік.

Сплата штрафу не звільняє роботодавця від усунення виявлених порушень у визначені строки.

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 Закону України «Про охорону праці», юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф з розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.

Відповідно до закону несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України.

За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно з законом.

8. СЛУЖБИ БГП

8.1. Служби охорони праці на підприємствах

Статтею 153 Кодексу законів про працю України передбачено, що на всіх підприємствах, в установах та організаціях мають бути створені безпечні та нешкідливі умови праці, які повинен забезпечувати роботодавець.

При цьому статтею 13 Закону України «Про охорону праці» встановлено обов'язки роботодавця щодо організації та функціонування системи охорони праці на підприємстві.

Крім того, відповідно до Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці згідно з нормативно-правовими актами, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у сфері БГП, зокрема шляхом створення служби охорони праці, яка підпорядковується безпосередньо роботодавцеві. Служба охорони праці повинна організувати здійснення правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням і аваріям у процесі трудової діяльності.

З цією метою роботодавець зобов'язаний організувати та забезпечити функціонування системи управління охороною праці з урахуванням усіх факторів, що впливають на ситуацію з охороною праці, для чого роботодавець:

- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці.

Управління охороною праці на підприємствах здійснюється відповідно до Положення про систему управління охороною праці (далі – Положення) на підприємствах.

Положення визначає порядок побудови, впровадження і функціонування системи управління охороною праці на основі вимог ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги».

Відповідно до Положення на підприємствах розробляються системи управління охороною праці з урахуванням специфічних особливостей їх виробництва і кваліфікаційних підходів до вирішення питань гігієни та безпеки праці.

З цією метою на підприємствах розробляються та впроваджуються Комплексні заходи по досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищенню існуючого рівня охорони праці, попередженню виробничого травматизму та професійних захворювань, зокрема:

- створення відповідних служб і призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердження інструкцій про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контроль за їх додержанням;
- розроблення за участю сторін колективного договору і реалізація комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечення виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці тощо;
- забезпечення належного утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечення усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організація проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінки технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками

вжиття заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розроблення і затвердження положень, інструкцій, інших актів з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлення правил виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечення безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
- здійснення контролю за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;
- організація пропаганди безпечних методів праці та співробітництва з працівниками у галузі охорони праці;
- вжиття термінових заходів для допомоги потерпілим, залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Оперативний контроль за роботою персоналу забезпечено службами охорони праці. На деяких підприємствах застосовується методика оцінки ефективності роботи структурних підрозділів та визначення критеріїв відповідальності працівників.

Відповідно до чинного законодавства на робочих місцях проводиться постійний контроль умов праці. За результатами контролю на робочих місцях, де є перевищення нормативних значень шкідливих виробничих факторів, розробляються заходи щодо їх усунення та мінімізації впливу на організм працівників.

На підприємствах організовуються і проводяться цільові перевірки стану охорони праці на робочих місцях, дотримання нормативних документів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і вживаються заходи щодо усунення виявлених порушень.

На деяких підприємствах розробляються методи стимулювання персоналу до посилення почуття особистої відповідальності за дотримання вимог з охорони праці.

Крім того, відповідно до статті вищезгаданого закону на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 р. № 255, зі змінами, останні з яких внесені наказом Міністерства соціальної політики №148 від 31.01.2017 р. На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Основні напрями діяльності та функції служби охорони праці підприємств включають:

- опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві (в разі відсутності впровадженої системи якості – відповідно до ISO 9001) та сприяння вдосконаленню діяльності в цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника, забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань;
- організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників;
- вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників;
- контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень (у разі наявності) галузевої угоди, розділу «Охорона праці» колективного договору та актів з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- надсилати роботодавцеві подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

8.2. Фінансування заходів з БГП

Фінансування заходів з БГП на підприємстві здійснюється роботодавцем незалежно від форм власності або фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, при цьому витрати на охорону праці повинні становити не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується КМУ¹⁰.

¹⁰ Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких вважаються виробничими витратами на БГП (затверджений постановою КМУ від 27 червня 2003 р. № 994 зі змінами, внесеними згідно з постановою КМУ від 11 лютого 2016 р. № 76): 1. Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці щодо: механізації вантажно-розвантажувальних та інших важких робіт, робіт з розливу і транспортування отруйних, агресивних, легкозаймистих і горючих речовин; захисту працюючих від ураження електричним струмом, дії статичної електрики та розрядів блискавок; безпечного виконання робіт на висоті; діючого технологічного та іншого виробничого обладнання; систем вентиляції та аспірації, пристроїв, які вловлюють пил, і установок для кондиціювання повітря у приміщеннях діючого виробництва та на робочих місцях; систем природного та штучного освітлення виробничих, адміністративних та інших приміщень, робочих місць, проходів, аварійних виходів тощо; систем теплових, водяних або повітряних завес, а також установок для нагрівання (охолодження) повітря виробничих, адміністративних та інших приміщень, а під час роботи на відкритому повітрі – споруд для обігрівання працівників та укриття від сонячних променів і атмосферних опадів; виробничих та санітарно-побутових приміщень, робочих місць, евакуаційних виходів тощо, технологічних розривів, проходів та габаритних розмірів; обладнання спеціальних перехідних галерей, тунелів у місцях масового переходу працівників, зон руху транспортних засобів; впровадження в умовах діючого виробництва автоматизованих інформаційних систем охорони праці, систем аналізу та прогнозування аварійних ситуацій, автоматичного та дистанційного керування технологічними процесами і виробничим обладнанням, систем автоматичного контролю і сигналізації про наявність (виникнення) небезпечних або шкідливих виробничих факторів та пристроїв аварійного вимкнення обладнання чи комунікацій у разі виникнення небезпеки для працівників, а також відповідного програмного забезпечення та електронних баз даних з охорони праці у порядку та обсягах, погоджених з територіальними органами Держпраці. 2. Усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів охорони праці. 3. Проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та аудиту з охорони праці, оформлення стендів, оснащення кабінетів, виставок, придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів, відеофільмів, макетів, програмних продуктів тощо з питань охорони праці. 4. Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, організація лекцій, семінарів та консультацій із зазначених питань. 5. Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин, у зв'язку з виконанням робіт, які не виключають можливості забруднення цими речовинами). 6. Надання працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, спеціального харчування, молока чи рівноцінних харчових продуктів, а також газованої солоні води. 7. Проведення обов'язкового попереднього, періодичного і позапланового медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

9. ДАНІ ПРО НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ

9.1. Публікація інформації та статистичних даних щодо БГП

Інформація щодо БГП щорічно публікується в Статистичному бюлетені «Травматизм на виробництві» та у Статистичному щорічнику України Державної служби статистики України.

Інформація з цього питання також розміщується в «Інформаційному бюлетені з охорони праці» (індекс 40637) та «Інформаційному бюлетені з промислової безпеки» (індекс 92027), що видаються Національним науково-дослідним інститутом промислової безпеки та охорони праці, а також в журналах «Охорона праці» (періодичне видання), «Промислова безпека», «Все про охорону праці», «Довідник спеціаліста з охорони праці», «Охорона праці і пожежна безпека», «Безпека життєдіяльності», «Безпека праці на виробництві», «Україна: аспекти праці» та в інших.

За даними Інституту медицини праці НАМН України, інформаційні листи з аналізом стану професійної захворюваності за віком, статтю, стажем, типом економічної діяльності та регіонами протягом певного періоду в Україні розробляються Інститутом медицини праці та надсилаються Міністерством охорони здоров'я України до різних державних органів та установ.

9.2. Реєстрація та інформування про нещасні випадки і профзахворювання

Найбільш актуальними положеннями законодавства України з питань повідомлення, обліку та розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань є стаття 22 Закону України «Про охорону праці», стаття 171 Кодексу законів про працю України та Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова КМУ № 1232, останні зміни внесені постановою КМУ від 26 квітня 2017 р. № 294).

Відповідно до цих положень, роботодавець повинен передавати до Держпраці протягом однієї години будь-якими засобами зв'язку та протягом трьох годин на паперовому носії, з проведенням спеціального розслідування, повідомлення про наступне: нещасні випадки із смертельними наслідками; групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм; випадки смерті працівників на підприємстві; випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків; нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, або випадки, передбачені у Класифікаторі розподілу травм за ступенем тяжкості (z0902-07).

Якщо територіальним органом Держпраці протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом соціального страхування України за місцем настання нещасного випадку.

Стосовно менш тяжких нещасних випадків роботодавець повинен передати повідомлення про нещасний випадок протягом однієї години з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії: Фонду соціального страхування; первинній організації профспілки; державній санітарно-епідеміологічній службі; у необхідних випадках – органу державного пожежного нагляду.

Що стосується професійних захворювань, то спеціалізованими лікувально-профілактичними закладами стосовно кожного хворого, який був направлений на обстеження, складається повідомлення про професійне захворювання за встановленою формою і надсилається територіальному органу Державної служби України з питань праці, який здійснює державний нагляд за підприємством, робочому органу виконавчої дирекції Фонду соцстраху за місцем знаходження підприємства.

Аналіз причин настання нещасних випадків зобов'язаний вести роботодавець (органи управління підприємства) та місцеві держадміністрації за підсумками кварталу, півріччя і року.

Облік нещасних випадків на виробництві ведуть:

- підприємства та їх органи управління – усіх нещасних випадків;
- робочі органи виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України – страхових нещасних випадків;
- органи державного пожежного нагляду – осіб, які постраждали під час пожежі;
- Держпраці та інші компетентні ЦОВВ і місцеві держадміністрації – облік нещасних випадків на виробництві, які підлягають спеціальному розслідуванню.

Роботодавець подає державну статистичну звітність про потерпілих за формою, затвердженою Держстатом, та несе відповідальність за її достовірність.

Збирання статистичних даних та розроблення форм статистичної звітності про осіб, які постраждали внаслідок нещасних випадків на підприємствах, здійснюють органи державної статистики.

На думку Інституту медицини праці НАМН України, Державна санітарно-епідеміологічна служба (яка була ліквідована) повинна брати участь у розслідуванні випадків професійних захворювань.

Нещодавно був розроблений та оприлюднений проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві». Перегляд чинної редакції Порядку відбувається з метою удосконалення процедури розслідування та ведення обліку нещасних випадків і аварій на виробництві, приведення її у відповідність до змін та вимог діючого законодавства, а також правового врегулювання питання розслідування професійних захворювань та отруєнь на виробництві.

9.3. Статистичні дані про нещасні випадки на виробництві зі смертельним і несмертельним наслідком та професійні захворювання

За даними МОП (МОП, 2017b), у 2014 р. в Україні було зареєстровано 384 нещасні випадки на виробництві зі смертельним наслідком.

Крім того, як показано у наведених нижче таблицях, у 2015 р. через нещасні випадки на виробництві загинуло 375 працівників, у 2016 р. кількість нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком зросла до 400, а за дев'ять місяців 2017 р., за даними Державної служби України з питань праці (Держпраці), у результаті нещасних випадків на виробництві загинуло вже 257 осіб.

Найбільша кількість нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком у 2014 р. була зареєстрована у переробній промисловості (75), сільському, лісовому та рибному господарстві (49), транспорті та складському господарстві (41), будівництві (40), добувній промисловості та розробленні кар'єрів (36) (МОП, 2017b).

Ураховуючи, однак, кількість працівників, які зазнають впливу професійних ризиків (тобто кількість працівників у кожній галузі економічної діяльності), можна побачити, що середня частота нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком у 2014 р. в Україні становила 4,3, що майже у 2,4 рази більше, ніж середня частота нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком у ЄС-28 (Eurostat, 2017; МОП, 2017d).

Крім того, якщо поглянути на розподіл показника частоти нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком за галузями економічної діяльності, можна побачити, що галузями з найвищим рівнем цього показника є: будівництво (17,6), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (11,6), сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (9,5), професійна, наукова і технічна діяльність (9,1), водопостачання, каналізація, поводження з відходами (8,5), діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (8,2) (МОП, 2017d).

Ці цифри, однак, як здається, не збігаються з даними, наведеними Держпраці, згідно з якими у 2014 р. Держпраці розслідувало 548 нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком, як показано нижче у таблицях.

Що стосується нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком, які трапилися в Україні у 2014 р., статистичні дані МОП показують, що загальна кількість нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком (які спричинили мінімум однократну відсутність, за критеріями МОП) у 2014 р. становила 137345 (МОП, 2017с), з яких Держпраці розслідувало близько 57790 (як показано нижче у таблицях та у даних Держпраці).

Крім того, у 2015 р. Держпраці розслідувала 3885 нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком, у 2016 р. ця цифра зросла до 4028, а за перші дев'ять місяців 2017 р. Держпраці зареєструвала 2878 нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком (див. далі таблиці).

Більшість нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком, зареєстрованих у 2014 р., мала місце у таких галузях економічної діяльності: переробній промисловості (37142), оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (21197) та будівництві (20110)(МОП, 2017с).

Що стосується частоти нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком, Україна у 2014 р. повідомила очевидно нереальну середню частоту нещасних випадків на виробництві з несмертельним наслідком – тільки 51,2(МОП, 2017f), що, як здається, свідчить про істотне заниження відомостей про нещасні випадки на виробництві з несмертельним наслідком. Більше того, це припущення, як видається, відповідає висновкам Nämäläinen, Leena Saarela, & Takala (2009), які встановили, що у 1998, 2001 та 2003 рр. в Україні було зареєстровано відповідно 3041308, 1786662 і 1733404 нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку (з відсутністю на роботі протягом 3 і більше днів у 1998 та 2001 р. та протягом 4 і більше днів у 2003 р.), що відповідає наступним показникам частоти нещасних випадків: 13224, 8828 та 8433 (у 2003 р. Цей показник приблизно у 2,5 рази перевищував середню частоту нещасних випадків у ЄС–15).

Нереалістичність і недостовірність даних про нещасні випадки на виробництві зі смертельним наслідком і несмертельним наслідком, які мали місце в Україні у 2014 р., підтверджується також неузгодженістю цих даних з даними актів за формою Н-1 Фонду соціального страхування України, згідно з якими у 2014 р. в Україні трапилося загалом 4999 нещасних випадків на виробництві (384 – зі смертельним наслідком, 4615 – з несмертельним наслідком), як можна побачити нижче у таблицях.

Більше того, що стосується поширеності професійних захворювань, то в Україні у 2014 р., за даними Фонду соціального страхування України (наведеними нижче у таблицях), було зареєстровано 2752 випадки професійних захворювань, у 2015 р. – 1764, у 2016 р. – 1603.

Ці цифри, однак, як здається, не відповідають даним Інституту медицини праці НАМН України (також наведеним нижче у таблицях), який у 2014 р. зареєстрував в Україні 4352 випадки професійних захворювань.

По суті українські статистичні дані щодо нещасних випадків на виробництві зі смертельним і не смертельним наслідком, а також щодо професійних захворювань, наведені різними державними органами і установами, містять дуже істотні розбіжності.

У поданій нижче таблиці наведені статистичні дані Держпраці щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Україні за 2014 – 2016 роки за такими показниками: кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком; загальний травматизм та коефіцієнт тяжкості нещасних випадків на виробництві; кількість зареєстрованих професійних захворювань.

Таблиця 6 - Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання

Показник	2016 р.	2015 р.	2014 р.	Тенденція (збільшення, зменшення, стабільність)
Кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком	400	375	548	Тенденція до зменшення
Загальна кількість травм	4428	4260	6318	Тенденція до зменшення
Коефіцієнт тяжкості нещасних випадків на виробництві Кт (кількість люд.-днів непрацездатності/кількість потерпілих)	28,43	26,92	26,17	Тенденція до збільшення*
Зареєстровані професійні захворювання (загальна кількість)	1603	1764	2752	Тенденція до зменшення

Джерело: Держпраці

У наступній таблиці наведені такі самі статистичні дані (кількість нещасних випадків на виробництві; загальний травматизм та коефіцієнт тяжкості нещасних випадків на виробництві; кількість зареєстрованих професійних захворювань) і той самий період, але за інформацією Фонду соціального страхування України за актами форми Н-1.

Таблиця 7 - Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання

Показник	2016 р.	2015 р.	2014 р.	Тенденція (збільшення, зменшення, стабільність)
Кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком (за актами форми Н-1)	364	360	384	Тенденція до зменшення
Загальний травматизм на виробництвах України (за актами форми Н-1)	4766	4592	4999	Тенденція до зменшення
Кількість зареєстрованих професійних захворювань (за актами форми П-4)	1603	1764	2752	Тенденція до зменшення

Джерело: Фонд соціального страхування України

У наступній таблиці, з іншого боку, наведені дані Держпраці та Фонду соціального страхування України щодо кількості професійних захворювань за даними актів П-4 у 2012-2016 рр. за галузями економіки відповідно до Національного класифікатора ДК 009:2010. Загальна тенденція свідчить про зменшення кількості професійних захворювань.

Таблиця 8 - Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання

№ зп	Галузі економіки за ДК 009:2010	2012	2013	2014 *	2015 *	2016 *
1.	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	31	12	8	8	5
2.	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	4 761	5 029	2 104	1 365	1311
3.	Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	4	3	2	1	3
4.	Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	10	4	1	2	0
5.	Виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічна діяльність	0	0	0	1	0
6.	Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	6	68	33	14	31
7.	Виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	12	4	5	3	3
8.	Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	0	0	0	1	0
9.	Виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	25	22	13	9	7
10.	Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	188	178	127	101	68
11.	Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	1	1	3	0	0
12.	Виробництво електричного устаткування	24	17	20	9	10
13.	Виробництво машин і устаткування	152	163	242	124	67
14.	Виробництво транспортних засобів	21	8	25	6	4
15.	Інші види переробної промисловості, ремонт і монтаж машин і устаткування	37	61	45	33	33
16.	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	9	5	5	2	2

17.	Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	4	4	1	3	0
18.	Будівництво	183	163	47	27	17
19.	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	9	5	4	4	2
20.	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	12	9	10	3	3
21.	Тимчасове розміщування й організація харчування	0	1	0	0	0
22.	Комп'ютерне програмування та надання інших інформаційних послуг	0	0	1	0	0
23.	Фінансова та страхова діяльність	0	1	0	0	0
24.	Операції з нерухомим майном	6	1	3	0	0
25.	Діяльність у сферах права, бухгалтерського обліку, архітектури та інжинірингу, технічні випробування та дослідження	26	31	8	5	5
26.	Наукові дослідження та розробки	1	0	2	0	0
27.	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0	2	0	1	0
28.	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	19	20	5	3	1
29.	Освіта	3	3	3	2	0
30.	Охорона здоров'я	66	46	35	36	29
31.	Надання послуг догляду та соціальної допомоги	2	0	0	0	1
32.	Надання інших видів послуг	0	0	0	1	1
	Всього по Україні	5612	5861	2752	1764	1603

Джерело: Державна служба України з питань праці, Фонд соціального страхування України

* Дані без врахування професійних захворювань, які сталися на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження згідно з розпорядженням КМУ від 7 листопада 2014 р. №1085-р (зі змінами).

У наступній таблиці також наведені дані щодо кількості професійних захворювань за даними актів П-4 у 2012-2016 роках, але з розбивкою за віковим показником.

Ця інформація свідчить про загальну тенденцію до зменшення кількості професійних захворювань, особливо у працівників понад 50 років, що, крім того, може бути пояснено їхнім раннім виходом на пенсію. У таблиці також помітне незначене збільшення кількості захворювань, зареєстрованих у працівників вікових груп 30-39 і 40-49 років.

Таблиця 9 - Кількість професійних захворювань за даними актів П-4 за віком у 2012-2016 роках

Рік	2012	2013	2014*	2015*	2016*
20-29	20	8	12	9	2
30-39	233	225	171	123	167
40-49	1677	1619	886	638	685
50-59	3024	3328	1384	847	643
Понад 60 років	658	681	299	147	106
Всього по Україні	5612	5861	2752	1764	1603

Джерело: Фонд соціального страхування України

*Дані без урахування професійних захворювань, які сталися на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження згідно з розпорядженням КМУ від 7 листопада 2014 р. № 1085-р (зі змінами).

У наступній таблиці наведена інформація Держпраці стосовно ряду показників умов праці, що базується на виявлених порушеннях, як-от: понаднормовий вплив шуму; вплив вібрації; вплив радіації (іонізації); дихання небезпечною парою, газами, пилом, збудниками інфекцій; вплив азбесту; невідповідне освітлення; підіймання та тримання важких вантажів; вплив пестицидів та ін.

Таблиця 10 - Показники умов праці

Показники	Поширені серйозні проблеми	Серйозні проблеми для деяких працівників	Помірні проблеми	Незначні проблеми	Не є проблемою
Понаднормовий вплив шуму		V			
Вплив вібрації		V			
Вплив радіації (іонізації)			V		
Вплив високих температур			V		
Вплив низьких температур				V	
Дихання небезпечною парою, газами, пилом, збудниками інфекцій			V		

Тримання або дотик до небезпечних речовин чи продуктів			V		
Вплив азбесту			V		
Вплив пестицидів		V			
Невідповідне освітлення				V	
Постійний вплив сонячної радіації (під час будівництва)				V	
Важкі положення, положення, що втомлюють			V		
Підіймання та тримання важких вантажів		V			
Повторювані рухи руками					
Нерегульовані робочі місця (наприклад, лави, столи, стільці тощо)			V		
Робота на високій швидкості				V	
Робота у скорочені терміни				V	
Напруженість праці			V		
Зміна організації праці					V
Робочий час			V		

Джерело: Держпраці

У наступній таблиці наведені дані Фонду соціального страхування України щодо кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за найбільш травмонебезпечними галузями економіки підприємств, де стався нещасний випадок у 2012-2016 роках (за галузями економіки відповідно до Національного класифікатора ДК 009:2010).

Найбільш загрозлива ситуація, як здається, існує у таких галузях економічної діяльності: у добувній промисловості і розробленні кар'єрів; на транспорті, у складському господарстві, у поштовій та кур'єрській діяльності; у сільському господарстві, у лісовому господарстві та рибному господарстві; у металургійному виробництві, у виробництві готових металевих виробів.

Таблиця 11 - Кількість потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за найбільш травмонебезпечними галузями економіки підприємств у 2012-2016 рр.

Галузь економіки за ДК 009:2010	2012		2013		2014*		2015*		2016*	
	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3778	128	3307	122	1053	36	953	31	1015	32
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	645	72	606	72	427	56	428	56	415	60
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	637	75	509	66	425	50	387	59	391	63
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	580	31	518	27	303	12	262	14	246	17
Охорона здоров'я	414	9	387	8	278	7	241	8	273	4
Будівництво	674	94	450	47	231	51	231	40	199	36
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	413	31	316	16	245	14	215	10	204	11
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	433	41	323	40	238	32	219	23	275	21
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	351	12	316	8	225	15	202	12	227	11
Освіта	298	7	290	5	164	5	158	8	171	3

Галузь економіки за ДК 009:2010	2012		2013		2014*		2015*		2016*	
	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.	всього	в т.ч. смерт.
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	223	23	232	16	140	14	154	16	161	16
Виробництво машин і устаткування	347	12	252	7	141	6	139	9	120	6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	134	11	150	11	125	10	115	8	108	9
Виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	185	5	155	7	131	13	113	6	113	10
Виробництво транспортних засобів	299	9	204	5	125	9	61	0	100	5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	145	21	157	16	94	10	93	10	118	25
Інші види переробної промисловості, ремонт і монтаж машин і устаткування	169	7	174	5	80	12	87	7	71	2
Виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічна діяльність	159	10	103	5	100	11	100	8	85	3
Всього	10822	648	9221	528	4999	384	4592	360	4766	364

Джерело: Фонд соціального страхування України

*Дані без урахування нещасних випадків, які сталися на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2014 р. № 1085-р (зі змінами)

У наступній таблиці відображені ці самі дані щодо кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 у 2012- 2016 роках, але з розбивкою за віком (наприклад, до 20 років; 20-29; 30-39; 40-49; 50-59; понад 60 років).

Інформація свідчить про загальну тенденцію до зменшення кількості потерпілих від нещасних випадків, у тому числі зі смертельними наслідками у працівників від 20 до 60 років.

Таблиця 12 - Кількість потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за віком у 2012- 2016 роках

Вік	2012		2013		2014*		2015*		2016*	
	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.
До 20 років	98	2	90	2	61	5	49	4	40	2
20-29	2284	111	1862	98	913	54	818	55	736	47
30-39	2567	154	2328	112	1142	73	1072	80	1174	73
40-49	2690	170	2325	168	1197	96	1129	109	1161	99
50-59	2506	148	2013	114	1286	126	1140	87	1210	116
Понад 60 років	677	63	603	34	400	30	384	25	445	27
Всього	10822	648	9221	528	4999	384	4592	360	4766	364

Джерело: Фонд соціального страхування України

*Дані без урахування нещасних випадків, які сталися на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2014 р. № 1085-р (зі змінами)

Крім того, у наступній таблиці вищезгадані дані (щодо кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 у 2012-2016 роках) наведені з розбивкою за статтю.

Дані, як здається, свідчать, що кількість нещасних випадків, у тому числі зі смертельними наслідками, серед чоловіків перевищує відповідні показники серед жінок. Більше того, це можна пояснити не тільки складом української робочої сили, а й її розподілом за галузями економічної діяльності та характером діяльності, яку переважно виконують представники кожної статі.

Таблиця 13 - Кількість потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1 за статтю у 2012- 2016 роках

Стать	2012		2013		2014*		2015*		2016*	
	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.	всього	в т. ч. смерт.
В тому числі:										
Чоловіча	8655	599	7425	495	3803	346	3485	326	3549	330
Жіноча	2167	49	1796	33	1196	38	1107	34	1217	34
Всього по Україні	10822	648	9221	528	4999	384	4592	360	4766	364

Джерело: Фонд соціального страхування України

*Дані без урахування нещасних випадків, які сталися на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2014 р. № 1085-р (із змінами)

У наступній таблиці, з іншого боку, наведені дані Держпраці щодо кількості травмованих працівників у 2016 та 2015 рр. за галузями нагляду.

Наявна статистика демонструє тенденцію до підвищення виробничого травматизму в Україні в цілому, особливо у соціально-культурній сфері та торгівлі, вугільній промисловості, житлово-комунальному секторі та енергетиці. Що стосується виробничого травматизму зі смертельними наслідками, то спостерігається його підвищення у житлово-комунальному секторі та у транспортній галузі.

Таблиця 14 - Стан виробничого травматизму за 2016 та 2015 рр. за галузями нагляду

Галузь нагляду	2016 р.		2015 р.		Різниця, + -	
	Всього	в т. ч. «См»	Всього	в т. ч. «См»	Всього	в т. ч. «См»
Вугільна	864	20	752	19	112	1
Гірничорудна та нерудна	192	23	207	16	-15	7
Нафтогазовидобувна та геологорозвідка	23	5	11	4	12	1
Енергетика	136	14	113	18	23	-4
Будівництво	184	41	206	35	-22	6
Котлонагляд, підйомні споруди	20	6	10	1	10	5
Машинобудування	313	19	311	21	2	-2
Металургійна	255	12	268	14	-13	-2
Хімічна	146	10	137	16	9	-6
Транспорт	364	70	396	54	-32	16

Галузь нагляду	2016 р.		2015 р.		Різниця, + -	
	Всього	в т. ч. «См»	Всього	в т. ч. «См»	Всього	в т. ч. «См»
Зв'язок	60	1	60	8	0	-7
Газова промисловість	36	2	48	2	-12	0
Житлокомунгосп	167	34	141	14	26	20
Агропромисловий комплекс	578	83	602	84	-24	-1
Деревообробна промисловість	51	2	83	5	-32	-3
Легка та текстильна промисловість	22	0	17	0	5	0
Соціально-культурна сфера та торгівля	1017	58	898	64	119	-6
Разом	4428	400	4260	375	168	25

Джерело: Держпраці

Наступна таблиця містить дані щодо чисельності постійного населення України (млн чол.).

За інформацією Державної служби статистики, чисельність наявного населення України станом на 1 вересня 2017 р. становила 42 млн 444 тис. 919 осіб, що на 0,5%, або на 197 тис. 515 осіб менше, ніж на 1 вересня 2016 р. (без урахування тимчасово окупованої території АРК).

Середня чисельність постійного населення у січні-серпні становила 42 млн 345 тис. 94 особи.

Як поінформували у Державній службі статистики України, кількість померлих почала значно перевищувати кількість живонароджених – на 100 померлих припадає 63 новонароджених. Зокрема, з початку року в країні народилося 243 862 людини, а померло 386 505 осіб. Ця тенденція, поряд з еміграцією, як здається, пояснює скорочення постійного населення України.

Таблиця 15 - Чисельність постійного населення України

Показники	1991		2006		2014		2015		2016	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Молодше працездатного віку	11,77	22,7	7,4	15,8	6,4	15,1	5,8	13,7	6,49	15,2
Працездатного віку	28,81	55,7	28,22	60,4	29,6	69,3	30,1	70,8	29,32	68,9
Старше працездатного віку	11,09	21,6	11,12	23,8	6,67	15,6	6,57	15,5	6,76	15,9
Кількість населення, всього	52,15	100	46,74	100	42,75	100	42,54	100	42,59	100

(млн осіб)

Джерело: ДУ «Інститут медицини праці НАМН України»

У наступній таблиці відображена інформація щодо динаміки проведення медичних оглядів працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці за 2002 – 2015 рр., за даними Держсанепідслужби України).

У цьому відношенні варто зауважити, що за період з 03.03.2016 р. до 31.12.2016 р. функції з реалізації державної політики у сфері гігієни праці передані до Держпраці з березня 2016 р., (розпорядження КМУ від 11.02.2016 № 88-р).

Таблиця 16 - Чисельність постійного населення України

Рік	Підлягало медоглядам	Оглянуто	%	Відсторонено від роботи
2002	2101963	1895897	90,2	45450
2003	1874017	1804856	96,3	34768
2004	1977575	1920282	97,1	39339
2005	2014855	1969578	97,7	39792
2006	1994642	1948135	97,7	45885
2007	1947263	1909705	98,1	46196
2008	1868446	1807928	96,8	57435
2009	н/д	н/д	н/д	н/д
2010	н/д	н/д	н/д	52499
2011	1948741	1919251	98,5	48281
2012	1288036	1238536	96,1	17491
2013	1727944	1655104	95,8	4755
2014	1049563	999407	95,2	3290
2015	1409749	1363531	96,7	592
2016	485029	460421	94,9	н/д

Джерело: Держпраці

Наступна таблиця містить розподіл випадків професійних захворювань за діагнозами серед працюючих в Україні в 2014-2016 рр. (питома вага в структурі профзахворювань), який свідчить про загальну тенденцію до зниження зареєстрованих випадків професійних захворювань.

Найбільш загрозливою залишається ситуація з захворюваннями органів дихання, патологією опорно-рухового апарату, ураженнями нервової системи.

Таблиця 17 - Розподіл випадків професійних захворювань за діагнозами у 2014-2016 рр.

Форми патології	2014		2015		2016	
	Абс. кільк.	Питома вага (%)	Абс. кільк.	Питома вага (%)	Абс. кільк.	Питома вага (%)
Хвороби органів дихання, в тому числі:	1201	43,6	899	50,9	717	44,7
пневмоконіоз	942	21,6	198	11,2	148	9,3
хронічний бронхіт	467	10,7	244	13,9	227	14,2
ХОЗЛ	1389	31,9	432	24,5	319	20,0
Вібраційна хвороба	210	4,8	134	7,6	143	9,0
Сенсоневральна приглухуватість	113	2,6	71	4,0	60	3,8
Патологія опорно-рухового апарату, в тому числі:	757	17,4	601	34,1	640	40,0
викликана ураженням кістково-м'язової системи	95	2,2	19	1,1	10	0,6
викликана ураженням нервової системи	662	15,2	582	33,0	630	39,4
Інфекційні захворювання, в тому числі	37	0,9	35	2,0	29	1,8
туберкульоз	36	0,9	35	2,0	29	1,8
злоякісні новоутворення	24	0,6	21	1,2	17	1,1
Хвороби шкіри та підшкірної клітковини	4	0,09	-	-	-	-
Хвороби хімічної етіології	140	3,2	64	3,6	32	2,0
Загалом	2752	100,0	1764	100,0	1603	100,0

Джерело: ДУ «Інститут медицини праці НАМН України»

У наступній таблиці наведені деякі дані щодо стану умов праці працівників окремих видів економічної діяльності в 2015 р., що базуються на виявлених порушеннях санітарно-гігієнічних норм.

Показані дані, як здається, свідчать, що особливо загрозливим залишається становище у добувній промисловості, переробній промисловості, у сільському господарстві, а у переробній промисловості виявлено найбільшу кількість порушень.

Таблиця 18 - Умови праці в окремих видах економічної діяльності в 2015 р.

Галузь	Кількість працівників, які зазнають впливу умов, що не відповідають сан-гіг. нормам		З них працюють під впливом перевищення (у%)			
	Всього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	шкідливих хімічних речовин 1-2 та 3-4 класу небезпеки	пилу, переважно фіброгенної дії	вібрації	шуму, інфразвуку, ультразвуку
Сільське господарство	39,4	11,2	2,3	1,6	2,7	3,2
Добувна промисловість	158,0	68,7	9,8	53,5	14,2	42,3
Переробна промисловість	365,8	29,2	12,4	10,0	2,4	17,2
Будівництво	26,0	20,8	7,4	7,8	3,7	10,3
Транспорт та зв'язок	156,1	23,1	4,4	3,7	4,1	10,2
ВСЬОГО	1040,5	28,7	8,9	11,5	4,0	16,1

Джерело: Держпраці

Наступна таблиця містить інформацію стосовно зареєстрованих хвороб серед населення працездатного віку в Україні.

Наведені дані свідчать, що у 2016 р. найбільш поширеними хворобами є: новоутворення; хвороби ендокринної системи, розлади харчування та порушення обміну речовин; розлади психіки та поведінки; хвороби ока та придаткового апарату; хвороби нервової системи; хвороби органів дихання; хвороби шкіри та підшкірної клітковини; хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини.

Слід акцентувати увагу на те, що багато з цих хвороб виявлені вперше.

Таблиця 19 - Зареєстровано хвороб серед населення працездатного віку в Україні (2016 р.)

Найменування класів хвороб	Зареєстровано захворювань, всього		у т. ч. з діагнозом, встановленим вперше в житті	
	абсолютні дані	на 100 тис. відповідного населення	абсолютні дані	на 100 тис. відповідного населення
у т.ч. деякі інфекційні та паразитарні хвороби	869001	3 537,7	505468	2 057,7
Новоутворення	754574	3 071,8	207132	843,2
Хвороби крові, кровотворних органів та окремі порушення із залученням імунного механізму	279366	1 137,3	64936	264,4

Найменування класів хвороб	Зареєстровано захворювань, всього		у т. ч. з діагнозом, встановленим вперше в житті	
	абсолютні дані	на 100 тис. відповідного населення	абсолютні дані	на 100 тис. відповідного населення
Хвороби ендокринної системи, розладу харчування та порушення обміну речовин	1740507	7 085,5	196720	800,8
цукровий діабет	398010	1 620,3	39125	159,3
Розлади психіки та поведінки	1183760	4 819,0	79682	324,4
Хвороби нервової системи	1329249	5 411,3	414283	1 686,5
Хвороби ока та придаткового апарату	1580840	6 435,5	673431	2 741,5
Хвороби вуха та соскоподібного відростка	692742	2 820,1	515348	2 098,0
Хвороби системи кровообігу	8177511	33 290,3	881804	3 589,8
Хвороби органів дихання	6465462	26 320,7	5181118	21 092,1
Хвороби органів травлення	3658281	14 892,7	591061	2 406,2
Хвороби шкіри та підшкірної клітковини	1097524	4 468,0	883775	3 597,8
Хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини	1897010	7 722,7	727642	2 962,2
Хвороби сечостатевої системи	2698131	10 984,0	1326904	5 401,8
Вагітність, пологи та післяпологовий період	511607	4 986,0	415136	4 045,8
Вроджені аномалії (вади розвитку), деформації та хромосомні порушення	93040	378,8	5913	24,1
Травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин	1137612	4 631,2	1056805	4 302,2
Усі хвороби	34176576	139 131,6	13736120	55 919,2

Джерело: ДУ «Інститут медицини праці НАМН України»

Далі у таблиці наведені наявні дані щодо поширеності та захворюваності на злоякісні новоутворення за інформацією про кількість пацієнтів, у яких діагностовано злоякісні новоутворення у медичних закладах.

Інформація свідчить про тенденцію до зменшення кількості випадків, що у 2014 році тенденція змінилася, але у 2015 році відновилася.

Таблиця 20 - Поширеність та захворюваність на злоякісні новоутворення

Клас хвороб	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість хворих (тис.)	960,9	988,6	1015,5	1052,2	1090,1	954,1	961,8
На 100 тис. постійного населення	2099	2168	2234	2319	2409	2231	2258

Джерело: ДУ «Інститут медицини праці НАМН України»

У наступній таблиці наведені дані щодо поширеності та захворюваності на активний туберкульоз органів дихання за інформацією про кількість пацієнтів, у яких діагностовано активний туберкульоз органів дихання у медичних закладах.

Наведена інформація свідчить, що з 2009 по 2015 рр. спостерігалася тенденція до зменшення випадків захворювання на активний туберкульоз органів дихання як в абсолютному, так і у відносному вимірі.

Таблиця 21 - Поширеність та захворюваність на активний туберкульоз органів дихання

Клас хвороб	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість хворих (тис.)	84,9	78,6	70,7	61,7	47,6	38,7	36,2
На 100 тис. постійного населення	183,5	172,5	155,6	136,1	105,2	90,5	85,1

Джерело: ДУ «Інститут медицини праці НАМН України»

Коротко кажучи, статистичні дані, наведені у цьому розділі, свідчать про те, що найвищий рівень виробничого травматизму в 2016 р. та I півріччі 2017 р. спостерігався серед працівників віком від 50 до 59 років.

Крім того, ці дані, як здається, показують, що основними травмонебезпечними галузями економіки України у 2016 р. були: соціально-культурна сфера (1017 травмованих осіб, в т. ч. 58 – смертельно); вугільна промисловість (864 травмованих осіб, в т. ч. 20 – смертельно); агропромисловий комплекс (578 травмованих осіб, в т. ч. 83 – смертельно); транспорт (364 травмованих осіб, в т. ч. 70 – смертельно); машинобудівна промисловість (313 травмованих осіб, в т. ч. 19 – смертельно).

Наведені дані також дозволяють побачити, що кількість травмованих осіб у цих галузях у 2016 р. складає 71% від загальної кількості травмованих по Україні.

Основними травмонебезпечними галузями економіки України у I півріччі 2017 р. були: соціально-культурна сфера (512 травмованих осіб, в т. ч. 14 – смертельно); вугільна промисловість (415 травмованих осіб, в т. ч. 17 – смертельно); агропромисловий комплекс (224 травмованих осіб, в т. ч. 31 – смертельно); транспорт (207 травмованих осіб, в т. ч. 26 – смертельно); будівництво (105 травмованих осіб, в т. ч. 24 – смертельно).

Кількість травмованих осіб у цих галузях у 2017 р. складає 68% від загальної кількості травмованих по Україні.

Крім того, дані показують, що найвищий рівень професійних захворювань за даними актів П-4 у 2016 р. спостерігався серед працівників віком 40-49 років: у добувній промисловості (1311 профзахворювань); металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування (68 профзахворювань); виробництві машин і устаткування (67 профзахворювань); переробній промисловості, ремонту і монтажу машин і устаткування (33 профзахворювання); виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення (31 профзахворювання).

Слід зауважити, що у попередні роки найбільш уразливою була вікова група 50-59 років.

При цьому працівники саме добувної промисловості працюють в умовах, які частіше не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам (68,7% до облікової кількості штатних працівників).

У 2016 р. проведено 460421 медичний огляд працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці, при цьому підлягало медоглядам 485029 осіб, тобто відсоток охоплених складає 94,9 %.

У 2016 р. серед населення працездатного віку найбільше зафіксовано хвороб системи кровообігу; органів дихання; травлення, у тому числі з діагнозом, встановленим уперше в житті.

Варто зауважити, що представлені вище дані наведені без урахування нещасних випадків та професійних захворювань, які сталися на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження.

Нарешті, на думку Інституту медицини праці НАМН України, існує потреба у створенні з урахуванням європейських стандартів та впровадження сучасних інформаційних технологій єдиного Державного реєстру осіб, в яких було діагностовано професійне захворювання. Необхідність створення такого реєстру визначається розбіжностями у статистичних даних щодо професійних захворювань, якими оперують у Фонді соціального страхування та Інституті медицини праці. Пакет документів щодо створення такого реєстру розроблений і поданий до Міністерства охорони здоров'я України, він має бути затверджений КМУ.

10. ТЕХНІЧНІ КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНО- ПРОСВІТНИЦЬКА РОБОТА З БГП

Держпраці забезпечує надання інформації та технічних консультацій з питань трудових відносин і БГП працівникам, роботодавцям та їхнім представницьким об'єднанням, зокрема у громадських приймальнях як у центральному апараті, так і в територіальних органах Держпраці.

Крім того, керівництво Держпраці та фахівці за напрямками постійно надають фахову інформацію та консультації в онлайн-режимі працівникам, роботодавцям та їхнім представницьким об'єднанням з метою допомоги у розв'язанні актуальних питань БГП. Варто зазначити, що станом на 1 березня 2017 р. територіальними органами Держпраці створено 398 інформаційно-консультативних пунктів при державних адміністраціях, центрах зайнятості населення та у відділеннях Фонду соціального страхування України.

З іншого боку, місцеві державні адміністрації створили інформаційно-консультативні пункти (центри), які надають методичну допомогу з питань трудових відносин і БГП, проводять консультації з безпечних і нешкідливих умов праці та діляться позитивним досвідом відносно профілактики аварій, виробничого травматизму і професійних захворювань відповідно до статті 34 Закону України «Про охорону праці» та статей 13, 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», що передбачають створення таких центрів з метою підвищення рівня знань законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці посадових осіб, найманих працівників, фізичних осіб – підприємців, які зайняті в агропромисловому комплексі та соціально-культурній сфері, з метою удосконалення СУОП на підприємствах та мінімізації виробничого травматизму і професійних ризиків.

Крім того, щорічно в Україні 28 квітня зазвичай проводиться День охорони праці під гаслом, що його пропонує МОП. У цьому контексті щороку Держпраці готує відповідний план заходів з проведення інформаційної роботи для поширення інформації на задану тематику як на національному рівні, так і на рівні областей.

У 2017 р. заходи проходили під гаслом «Удосконалення збору та використання даних про БГП».

Інформаційно-пропагандистські кампанії з БГП здійснюються і у формі організації та проведення конкурсів на тему БГП. Наприклад, у 2010 р. започатковано щорічний Всеукраїнський конкурс дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей», переможці

якого оголошуються під час відзначення Всесвітнього дня охорони праці. Метою конкурсу є привернення уваги суспільства, в тому числі дітей та молоді, до існуючих проблем у сфері БГП, зокрема виховання більш високої культури безпеки праці, акцентування уваги молоді на небезпеках та ризиках, що супроводжують трудову діяльність, їх ймовірності і тяжкості наслідків, сприяння розвитку дитячої творчості, виявлення, відбору та підтримки талановитої молоді. Конкурс також популяризує превентивні методи і заходи запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. Інший приклад - Всеукраїнський огляд-конкурс на присвоєння звання «Краще підприємство з охорони праці», започаткований Держпраці у 2017 році, перші переможці якого вже отримали нагороди і відзнаки.

Ще одним важливим і поширеним інструментом інформаційно-роз'яснювальної роботи є щорічні міжнародні конференції з питань БГП. У цьому відношенні важливо виділити V конференцію з БГП, темою котрої було «Управління ризиками в системах менеджменту охорони праці та промислової безпеки. Європейський шлях реформування і вдосконалення організації умов праці», організована журналом «Охорона праці» за сприяння Держпраці у 2017 році. У конференції традиційно беруть участь представники МОП, органів державної та місцевої влади, наукових та профспілкових організацій, керівники та спеціалісти служб БГП вітчизняних та іноземних підприємств, представники наглядових органів країн Європейського Союзу. В рамках конференції зазвичай відбуваються пленарні засідання, тренінги з оцінки виробничих ризиків, показ новітніх ЗІЗ, екскурсійні відвідування підприємств, які досягли успіху у впровадженні ризик-орієнтовних підходів у системах управління БГП, культурно-масові заходи.

До просвітницьких заходів також активно долучаються сторони соціального діалогу: профспілкова та роботодавців.

Крім того, інформаційно-технічні консультації з питань БГП надаються також через офіційні сайти та сторінки у соціальних мережах центрального апарату і територіальних управлінь Держпраці. Через них поширюється корисна та необхідна інформація стосовно основних подій, нормативно-правова база, статистика щодо травматизму, реєстри, результати інспекційних відвідувань та інше.

Слід зазначити також, що Федерація професійних спілок України (далі – ФПУ) у своїй діяльності зазвичай бере активну участь під час проведення інформаційно-просвітницької роботи і надання консультаційних послуг з питань БГП. Представники ФПУ зазвичай організовують семінари, семінари-наради з питань БГП, надають допомогу первинним профспілковим організаціям у формуванні та вдосконаленні розділу колективного договору «Охорона праці та здоров'я», постійно беруть участь у заходах в рамках Всесвітнього дня охорони праці.

З іншого боку, Конфедерація вільних профспілок України (КВПУ) значну увагу приділяє підготовці активістів та керівників своїх організацій-членів у сфері БГП та особливостям громадського контролю на рівні підприємств. Вона також проводить консультативні та освітні заходи, пов'язані з правами та соціальним захистом працівників. Нещодавно дочірні організації КВПУ застосовували інноваційний підхід до БГП під лозунгом «Дотримуйтесь інструкцій», підкреслюючи важливість дотримання правил експлуатації та керівних принципів щодо БГП.

11. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО З ПИТАНЬ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ ТА БГП

11.1. Міжнародна організація праці

МОП – ключовий партнер, з яким триває постійна співпраця, серед іншого, з питань БГП, трудових відносин та інспекції праці. Ця співпраця відбувається в рамках Програми гідної праці МОП для України. Остання програма була підписана у 2016 р. на період до 2019 р. Цей документ був розроблений на основі тристоронніх консультацій і схвалений Мінсоцполітики та соціальними партнерами.

Програма містить 3 пріоритети, на виконання яких розробляються й реалізуються проекти технічного співробітництва.

Проекти технічного співробітництва спрямовані переважно на досягнення наступних цілей:

- 1) приведення національного законодавства з питань праці та інспекції праці у відповідність до міжнародних трудових норм;
- 2) запровадження ефективної інспекції праці;
- 3) опрацювання питання ратифікації ряду конвенцій МОП, перш за все щодо БГП;
- 4) розбудова спроможності соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу;
- 5) оновлення законодавства про БГП та узгодження його з нормами МОП і правовою базою ЄС.

У цьому контексті з 2016 р. МОП реалізує в Україні 3 проекти з питань БГП, трудових відносин та інспекції праці:

- Проект МОП «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу»;
- Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»;
- Проект МОП «Поліпшення стану безпеки та гігієни праці у гірничодобувній промисловості України» за підтримки Уряду Канади.

11.2. Європейський Союз

У світлі реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС посилено співпрацю між Україною та ЄС, особливо у сферах, охоплених вищезгаданою угодою (юстиція, свобода та безпека; торгівля; економічне співробітництво; енергетика; соціальний розвиток і соціальний захист; захист прав споживачів; освіта і громадське здоров'я; рівні права; політика зайнятості; реформи ринку праці; тощо).

Зокрема, стосовно нормативних актів у галузі БПП і трудових відносин та відповідно до статті 424 Угоди про асоціацію («Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей») і Додатку XL до неї, Україна має забезпечити «поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди».

У цьому контексті та з метою сприяння виконанню зобов'язань, узятих Україною, ЄС підтримує та фінансує впровадження, в тому числі через МОП, ряду проектів технічного співробітництва у декількох із вищезазначених сфер, зокрема що стосується наближення законодавства України з БПП, трудових відносин та інспекції праці до міжнародних і європейських трудових норм і передової практики.

Крім того, Держпраці також налагодила інституційне співробітництво з Європейським агентством безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) і Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР).

11.3. Співробітництво з інспекціями праці інших країн

Стосовно співробітництва України з інспекціями праці інших країн, важливо підкреслити стратегічне партнерство, передбачене Протоколом про співпрацю між Держпраці та Державною інспекцією праці Литовської Республіки, підписаним 12 грудня 2016 року, який спрямований на поглиблення і формалізацію двосторонньої співпраці між інспекціями праці двох країн і на реалізацію курсу України на європейську і євроатлантичну інтеграцію.

Варто також згадати у цьому аспекті зусилля, що докладаються Держпраці з метою налагодження міжнародного співробітництва з інспекціями праці Польщі, Угорщини, Грузії та Молдови.

12. АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ З ПИТАНЬ БГП В УКРАЇНІ

12.1. Безпека та гігієна праці

12.1.1. Основоположні принципи

Найважливішим принципом, закріпленим у правовій базі ЄС з БГП, є її мета – заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи, як можна побачити у назві Директиви ЄС 89/391/ЄЕС. Мається на увазі не лише захист працівників і запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, а й поліпшення стану безпеки та гігієни їхньої праці.

В Україні, однак, як здається, переважає принцип захисту безпеки і здоров'я тих працівників, збереження їхнього життя, їхнього здоров'я та працездатності, які зайняті на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами, і (або) принцип забезпечення їм компенсації (за допомогою, наприклад, надбавок за роботу в небезпечних і шкідливих умовах, скорочення робочого часу, дострокового виходу на пенсію, надання безкоштовного харчування і напоїв для подолання впливу дії небезпечних факторів) за нездоровий та небезпечний характер їхніх робочих місць.

У цьому контексті зобов'язання роботодавця з БГП (наприклад, інформування, навчання, консультації, нагляд за станом здоров'я, забезпечення ЗІЗ тощо) поширюються здебільшого на працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами, тоді як працівники, зайняті в інших видах і галузях діяльності, не мають права на вищезгадане й не підпадають під дію цих положень з БГП, хоча ризики, яким вони піддаються чи можуть піддаватися, ще не були оцінені.

Крім того, існуюча в Україні правова база з БГП, як здається, побудована виключно на «коригувальних діях» (тобто на реагуванні на небезпечні випадки та ситуації, немовби вони були неминучими, з застосуванням переважно захисних заходів з БГП, перш за все заходів колективного та індивідуального захисту), а не на впровадженні більш високорівневого підходу, який би базувався на принципі запобігання). Отже, увага, як правило, приділяється низькорівневому компоненту, тобто захисту, а не високорівневому, тобто запобіганню і покращенню умов БГП. Акцент ставиться пе-

реважно на відшкодуванні та компенсації, тож, очевидно, необхідно перейти до більш проактивного підходу, що передбачає оцінку ризиків і побудований на запобіганні, а також більше зосереджений на заохоченні покращення умов БГП на робочих місцях.

Іншим ключовим принципом правової бази ЄС із БГП є обов'язок роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.

Це означає, що обов'язки з БГП, юридично покладені на інших осіб (наприклад, на працівників, сторонніх надавачів послуг з БГП, постачальників, інших роботодавців, працівники котрих виконують роботи на тому самому робочому місці, працівників іншого роботодавця тощо), не повинні звільняти роботодавця від вищезгаданого обов'язку саме роботодавця щодо безпеки та здоров'я його працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.

Це означає також, що роботодавець повинен відповідати за безпеку і здоров'я працівників на всіх етапах виробничого процесу, навіть під час проектування об'єктів і планування приміщень, шляхом вибору методів виробництва, технологій, виробничого обладнання, речовин і реактивів, що будуть використовуватися, зберігатися і вироблятися, а також відповідати за організацію роботи, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних з виробничим середовищем.

Крім того, це передбачає, що роботодавці повинні також нести відповідальність не лише за захист безпеки та здоров'я працівників, а й – що набагато важливіше – за виконання високорівневого обов'язку з запобігання впливу професійних ризиків на працівників або, якщо такого впливу уникнути неможливо, з оцінювання цих ризиків і вжиття необхідних запобіжних і захисних заходів відповідно до загальних принципів запобігання (ЗПЗ), викладених у ст. 6(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС¹¹.

Крім того, роботодавці також повинні бути зобов'язані вживати, причому з постійною адаптацією до обставин, що змінюються, необхідних заходів для забезпечення безпеки і здоров'я працівників, як-от: запобігання професійним ризиками та їх оцінка, консультації з працівниками та участь працівників, нагляд за станом здоров'я, надання інформації, навчання, необхідна організація і засоби – з суворим додержанням вищезгаданих послідовних та ієрархічних ЗПЗ.

Незважаючи на вищевикладене, українська правова база з БГП, як здається, розглядає небезпечні компоненти роботи (робоче місце, виробниче середовище, інструменти, машини, обладнання і матеріали, речовини, хімічні, фізичні та біологічні агенти й виробничі процеси) так, нібито вони є неминучими, отже, головним обов'язком

¹¹ Загальні принципи запобігання (ЗПЗ) є такими: 1) запобігання ризикам; 2) оцінка ризиків, яких не можна уникнути; 3) усунення ризиків у їх джерелах; 4) врахування людського фактору під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання та виборі методів роботи і виробництва з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; 5) адаптування до технічного прогресу; 6) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне; 7) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем; 8) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту; 9) належний інструктаж працівників.

роботодавців (не всіх, а лише тих, які, як вважається, надають такі умови праці), як здається, є захист працівників від таких небезпек. Складається думка, що не враховуються такі високорівневі альтернативи, як уникнення ризиків, оцінка ризиків, яких не можна уникнути, усунення ризиків у їх джерелах тощо. Акцент, як правило, ставиться на забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту й на надання працівникам компенсації за такі погані умови праці, а не на запобігання професійним ризикам.

12.1.2. Сфера дії загальних нормативних актів з БГП

Сфера дії загальних положень з БГП, передбачених у трудовому кодексі та законі про охорону праці, як здається, обмежена «всіма юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю», тобто ці положення, як здається, не поширюються на юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю не відповідно до законодавства, зокрема на тих, хто має приховані трудові відносини, та їхніх працівників (наприклад, фіктивних самозайнятих осіб, фіктивні цивільно-правові договори, фіктивних волонтерів, фіктивних учнів, фіктивних стажерів тощо), внаслідок чого вони не підпадають під дію цих положень.

У цьому контексті слід розглянути питання про включення до національного законодавства (трудового кодексу і (або) нормативних актів з БГП) рекомендацій, викладених у Рекомендації МОП № 198 про трудові правові відносини (МОП, 2016а), з метою ефективнішого вирішення проблеми незадекларованої праці, забезпечення гідних умов праці всім працівникам та підвищення рівня узгодженості національної правової бази з міжнародними та європейськими трудовими нормами, зокрема з положеннями ст. 2 Директиви Ради ЄС 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників (Європейська Рада, 1989а).

Крім того, деякі нормативні акти з БГП поширюються тільки на підприємства, тобто не застосовуються до інших організацій (приватних і державних), а також до самозайнятих осіб з найманими працівниками.

Нарешті, більшість положень з БГП, перш за все тих, які передбачені у законі про охорону праці, зосереджена переважно на заходах з охорони праці, що розглядається як промислова безпека, а не на питаннях охорони здоров'я, які є взаємопов'язаними, що перешкоджає запровадженню більш цілісного та комплексного підходу до запобігання у сфері БГП.

12.1.3. Облік, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Згідно з офіційними статистичними даними, за останні роки в Україні найвищий рівень виробничого травматизму спостерігається у соціально-культурній сфері, вугільній промисловості, агропромисловому комплексі, на транспорті та у машинобудівній промисловості. Зокрема, кількість травмованих у цих галузях з 2013 до 2016 р. склала 60-70% від загальної кількості травмованих по Україні.

Аналіз статистичних даних Держпраці за останні роки визначив наведені нижче причини виробничого травматизму, а саме:

1. Основні організаційні причини виробничого травматизму (близько 70% від загального відсотка/кількості):
 - недостатність або відсутність навчання з питань безпеки праці, внаслідок чого працівники нехтують правилами безпеки, порушують їх та не використовують ЗІЗ;
 - невиконання вимог інструкцій з охорони праці;
 - порушення технологічного процесу;
 - незадовільна організація праці (порушення режиму праці, порушення адміністрацією вимог безпеки та гігієни праці).
2. Основні технічні причини виробничого травматизму (близько 20% від загального відсотка/кількості):
 - несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту;
 - недосконалість технологічних процесів;
 - конструктивні недоліки устаткування, недосконалість або відсутність захисних загороджень, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування тощо.
3. Основні психофізіологічні причини виробничого травматизму (близько 10% від загального відсотка/кількості):
 - помилкові дії внаслідок втоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи;
 - монотонність праці; хворобливий стан працівника;
 - необережність;
 - невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці чи виконуваній роботі.

Найвищий рівень професійних захворювань за цей період спостерігався серед працівників добувної промисловості; у металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів; виробництві машин і устаткування; переробній промисловості, ремонті та монтажі машин і устаткування; виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення.

Головні санітарно-гігієнічні причини професійних захворювань і виробничого травматизму: підвищений вміст у повітрі робочих зон шкідливих речовин; недостатнє чи нерациональне освітлення; підвищені рівні шуму, вібрації, інфра- та ультразвукового випромінювання; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни.

Проте, наведені дані щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і особливо висновки, які часто роблять за результатами аналізу цих даних,

слід тлумачити вкрай обережно, тому що вони демонструють істотні суперечності та розбіжності, як згадувалося вище.

Декілька факторів сприяють неузгодженості та відсутності практичної корисності й достовірності вітчизняної статистики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

З одного боку, обов'язки та процедури повідомлення і опрацювання даних про безпеку праці та професійні захворювання сформульовані нечітко й потребують виконання дуже складного бюрократичного порядку з величезною кількістю документів.

З іншого боку, їх можна пояснити відмінностями в обліку та групуванні інформації, отримуваної Держпраці та Фондом соціального страхування. Це спричиняє певну неузгодженість між звітами цих відомств.

Слід зауважити, що не завжди виконується вимога законодавства направляти працівника на консультацію у разі підозри на професійне захворювання до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу. Попри вимогу законодавства щодо відповідальності керівника спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу за своєчасне повідомлення про професійне захворювання (отруєння), іноді таке повідомлення не надається.

Крім того, є підстави припускати, що значна кількість випадків травмування працівників на виробництві приховується і не повідомляється роботодавцями, щоб не допустити їхнього розслідування і, отже, уникнути відповідальності за ці випадки, про що в іншому контексті повідомляють також деякі дослідники (Legget al., 2015; Morsee et al., 2004; Sørensen et al., 2007; Stevens, 1999). Наприклад, за даними Держпраці у 2016 р. загальний рівень травматизму становив 4428 випадків; нещасні випадки зі смертельними наслідками – 400 випадків, тобто співвідношення 11 до 1. При цьому за цей період у галузі будівництва травмовано 184 особи, зі смертельними наслідками – 41 випадок, тобто співвідношення 4 до 1; на транспорті травмовано 364 особи, зі смертельними наслідками – 70 випадків, співвідношення 5 до 1.

Це свідчить про те, що кожний четвертий або п'ятий випадок травмування у зазначених галузях має смертельний наслідок. Наведені дані загрозливі, враховуючи, що переважна більшість працездатного населення працює саме у цих галузях.

Це заниження показників нещасних випадків на виробництві стає більш серйозним, якщо врахувати, що і самі працівники не звертаються за медичною допомогою, особливо у разі отримання легких травм. Причиною тому, у свою чергу, є низький рівень культури БГП серед працівників та відсутність економічних стимулів у роботодавця до вирішення цієї проблеми.

Систематизація даних про професійні захворювання та нещасні випадки на виробництві має важливе значення для запобігання нещасним випадкам. Під час вивчення питання з'ясовано, що на теперішній час в Україні функціонують недостатньо ефективні механізми обліку професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві, що в свою чергу призводить до порушення законних прав та інтересів працівників.

Одночасно слід зазначити, що з метою оптимізації структури управління державних органів влади в Україні здійснюється глибока та всебічна реформа міністерств та інших ЦОВВ. Ліквідація дублюючих функцій у цих органах, як очікується, також позитивно вплине на покращення збору даних про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і на їхню точність, усунувши подвійний облік.

Крім того, суттєвий вплив на дані про БГП в Україні має проблема незадекларованої праці, тобто наявність «необлікованих» працівників, не задекларованих і не зареєстрованих як працівники, тому що в разі нещасного випадку на виробництві з ними або виникнення у них професійного захворювання повідомлення про ці факти не здійснюється, і розслідуванню вони не підлягають.

Конкретний приклад частково незадекларованої праці – фіктивна самозайнятість або, що більш поширено в Україні, укладення «цивільно-правових договорів». Дія Закону України «Про охорону праці» поширюється лише на роботодавців та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, та працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. На фізичних осіб-підприємців, фізичних осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами, дія законодавства з охорони праці не поширюється. За таких обставин роботодавцеві економічно вигідно не оформлювати працівника на роботу, а укласти з ним договір (у т. ч. цивільно-правовий) як із стороною, яка бере на себе зобов'язання на свій ризик виконати певну роботу, а інколи ще і на власному устаткуванні підвищеної небезпеки. Таким чином, нещасні випадки на виробництві або професійні захворювання, які можуть статися з незадекларованими працівниками цієї категорії, не будуть зареєстровані, що також не дає можливості оцінити загальну картину травматизму в країні.

Деякі з виявлених невідповідностей також можна пояснити застосуванням різних критеріїв і методик повідомлення, збирання, обліку, групування і аналізу вищезгаданої інформації. Зокрема, реєстрація нещасного випадку в Держпраці здійснюється за датою настання самого нещасного випадку, а реєстрація нещасного випадку у Фонді соціального страхування України здійснюється за датою складання акту форми Н-1. Таким чином, якщо випадок трапився у кінці поточного року, а акт форми Н-1 затвердили у наступному році, то Держпраці цей випадок реєструє у поточному році, а Фонд соціального страхування України – у наступному році.

Крім того, статистика Держпраці щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань охоплює тільки випадки та захворювання, за якими Держпраці проводить розслідування, а не всі випадки та захворювання, що трапилися в Україні.

У зв'язку з анексією частини української території та проведенням антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях, де введено особливий режим функціонування, виникла ситуація, яка не дає можливості отримати надійні статистичні дані в межах юридичних кордонів України. Відсутність контролю над тимчасово окупованими територіями України призвела до втрати певного обсягу статистичної інформації, що унеможливає проведення порівняльного статистичного аналізу.

Крім того, відмічається некоректність в представленні статистичних даних щодо настання нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у зв'язку з анексією АРК Крим і частини Донецької та Луганської областей. Наприклад, у 2017 р. зафіксовано 286 нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком по всіх галузях промисловості, тоді як у 2014 р. за аналогічний звітний період таких випадків було 548, а у 2013 р. – 538.

Така різниця у кількості нещасних випадків пояснюється тим, що лівова частка смертельних нещасних випадків припадала на підприємства вищезгаданих областей (майже 35%).

Відсутність комплексної й надійної системи збирання та поширення даних і відповідної інформації та статистики про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання може не дозволити Урядові України, працівникам, роботодавцям, представницьким об'єднанням працівників і роботодавців та іншим зацікавленим сторонам отримувати необхідну інформацію та дані для вивчення, аналізу і розуміння поточної ситуації в сфері БГП, а перш за все – для розроблення і реалізації більш доречної політики й ужиття найбільш доречних заходів для ефективного і дієвого поліпшення умов праці в Україні та запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням.

Зокрема, як здається, існуюча система не дозволяє їм своєчасно отримувати достовірні, практично застосовні й порівнювані статистичні дані про кількість та частоту нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, про їхні причини, про характер постраждалих (за віком, статтю, професією, статусом зайнятості тощо), роботодавців (галузь економічної діяльності, розмір, місце розташування, тип роботодавця тощо), а також про існуючі умови праці, наявні ризики щодо БГП, прямі та непрямі витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями, тощо.

Ця ситуація також перешкоджає наявності необхідних даних для проведення наукових досліджень стосовно БГП (наприклад, вивчення зв'язків між факторами ризику та настанням нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; аналізу вигід та витрат у сфері БГП тощо).

Зазначена ситуація, як здається, також виявляє певні труднощі з імплементацією положень ст. 2 і 7 Протоколу МОП № 155 (2002 р.) до Конвенції про безпеку та гігієну праці (МОП, 2002), Резолюції МОП щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві, ухваленої 16-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (МОП, 1998) та Збірки практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію (МОП, 1996).

Більше того, критерії та методики, застосовувані в Україні для збирання, класифікації та реєстрації даних про нещасні випадки на виробництві, ще не узгоджені з методикою Європейської статистики нещасних випадків на виробництві (ЕСНВВ) Євростату (Eurostat, 2001), що заважає проведенню порівнянь на міжнародному рівні.

У цьому відношенні варто згадати, що вдосконалення збирання та використання статистичних даних щодо БГП не тільки є однією з ключових цілей Рамкової стратегії ЄС з розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014-2020 роки, а й вибрано темою Всесвітнього дня охорони праці МОП.

Нарешті, положення постанови КМУ № 294, яке передбачає, що якщо територіальним органом Держпраці протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом соціального страхування України за місцем настання нещасного випадку і здатне спричинити конфлікт інтересів, тому що роботодавець, очевидно, є стороною, зацікавленою у результатах і висновках таких розслідувань причин настання нещасних випадків на виробництві, тому що він може бути притягнутий до відповідальності за це.

12.1.4. Працівники

Як уже згадувалося, законодавство України передбачає, що працівники мають право на компенсації (як, наприклад, надбавка за роботу в небезпечних і шкідливих умовах, скорочений робочий час, достроковий вихід на пенсію, безкоштовні продукти та напої для протидії наслідкам впливу небезпечних факторів) за роботу у небезпечних та шкідливих умовах праці. Слід зазначити, що законодавство передбачає також переважне право працівників на безпечні та здорові умови праці в усіх аспектах, пов'язаних з працею, котрі повинні забезпечуватися роботодавцем.

Крім того, як уже зазначалося, поняття «працівник» слід розширити, щоб забезпечити належний рівень захисту всіх працівників відповідно до Рекомендації МОП № 198 про трудові правові відносини (МОП, 2016а).

Більше того, стаття 159 Кодексу законів про працю України передбачає обов'язок працівника «особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують», тоді як у розділі 4(5)(11) наказу № 62 від 22 березня 2010 р. «Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах» передбачено, що «під час роботи працівник зобов'язаний стежити за безпечним станом місця роботи, дотриманням пилогазового режиму, справністю обладнання, що обслуговується, пристосувань, засобів захисту та контролю». Це положення накладає на працівників обов'язки, які, як здається, виходять далеко за рамки того, що повинні робити працівники, причому деякі з цих обов'язків є обов'язками роботодавця, як передбачено застосовними положеннями Директиви ЄС 89/391/ЄЕС.

Зокрема, вищезгаданою директивою в цьому відношенні передбачено, що «роботодавець уживає заходів та надає працівникам інструкції, необхідні для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та невідвратної загрози вони могли припинити роботу та (або) негайно залишити робочі місця і перейти у безпечну зону» (ст. 8(3)(b)); «роботодавець не може, за винятком окремих обґрунтованих випадків, вимагати від працівників поновлення роботи у виробничій ситуації, коли серйозна і безпосередня загроза не усунута» (ст. 8(3)(c)); та «роботодавець забезпечує, щоб усі працівники мали можливість при серйозній і безпосередній загрозі для безпеки їх самих та (або) інших осіб і у випадку неможливості звернення до відповідального безпосереднього керівника вжити належ-

них заходів для уникнення наслідків такої загрози з урахуванням їхніх знань і технічних засобів, наявних у їхньому розпорядженні» (ст. 8(5)(1)).

При цьому слід ураховувати, навпаки, що в таких ситуаціях працівники мають право (а не обов'язок) втручатися, згідно з інструкціями роботодавця та з урахуванням наявних знань і засобів, за відсутності безпосереднього керівника, і роботодавець не може вимагати, щоб працівники повернулися або поновили роботу у зоні, де зберігається пряма й серйозна небезпека, як передбачено також у ст. 19(f) Конвенції МОП № 155.

Крім того, відповідно до ст. 5(3) та 13 Конвенції МОП № 155 і згідно зі ст. 8(4) і 8(5) (2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, слід також розглянути питання про запровадження у законодавстві положення про належний захист працівників від будь-яких шкідливих і неправомірних наслідків, дисциплінарних заходів, позовів або поставлення у невідгідне становище (якщо тільки вони не мали необхідних інструкцій, знань та засобів і не діяли необережно або якщо не мали місце недбалість або злочинний намір з їхнього боку), якщо працівники:

- у випадку серйозної, безпосередньої та невідвортної загрози залишили своє робоче місце і (або) небезпечну зону;
- у випадку серйозної та невідвортної загрози для власної безпеки і (або) для безпеки інших осіб і у випадку неможливості звернення до безпосереднього керівника вжили належних заходів для уникнення наслідків такої загрози з урахуванням їхніх знань і технічних засобів, наявних у їхньому розпорядженні;
- залишили місце, де існує виробнича ситуація, щодо якої вони мають вагомі підстави вважати, що вона становить безпосередню та серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я.

12.1.5. Роботодавці

На додаток до коментарів, уже викладених у розділі щодо сфери дії загальних нормативних актів з БГП стосовно необхідності поширення сфери їхньої дії на всі організації й на осіб, які використовують найману працю не згідно з законодавством, а також урахуваючи чинні юридичні обов'язки роботодавця з БГП в Україні, здається, що чинне законодавство України з БГП не передбачає комплексу зобов'язань роботодавця, які широко визнані як такі, що мають першорядне значення, і які, відповідно, повинні бути передбачені у законодавстві України, зокрема:

1. Відповідальність роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.
2. Обов'язок роботодавців уживати, причому з постійною адаптацією до обставин, що змінюються, необхідних заходів для забезпечення безпеки і здоров'я працівників, як-от: запобігання професійним ризиками та їх оцінка, консультації з працівниками та участь працівників, нагляд за станом здоров'я, надання інформації, навчання, необхідна організація і засоби – з суворим додержанням вищезгаданих послідовних та ієрархічних ЗПЗ.

12.1.6. Служби БГП

Чинна правова база з БГП в Україні, як здається, передбачає тільки юридичне зобов'язання роботодавців з організації та забезпечення функціонування служб охорони праці, що здебільшого зосереджені на питаннях, які стосуються промислової безпеки, на шкоду службам гігієни праці, через що не забезпечується зобов'язання роботодавця щодо комплексної організації і служб безпеки праці, і служб гігієни праці.

Більше того, вищезгадане законодавство обмежує сферу дії обов'язку з організації служби охорони праці лише підприємствами, тобто з цієї сфери виключені самозайняті особи з найманими працівниками та решта організацій (приватних і державних), що, у свою чергу, як здається, суперечить положенням Директиви Ради 89/391/ЄЕС і Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці (МОП, 1985b).

Крім того, вищезгадане законодавство, як здається, не передбачає деяких із зобов'язань роботодавців стосовно функціонування служб БГП, що передбачені у ст. 7 Директиви Ради 89/391/ЄЕС, зокрема:

- 1) зобов'язання роботодавця щодо призначення одного або кількох працівників для виконання діяльності, пов'язаної з захистом і запобіганням професійним ризикам на підприємстві та (або) в установі (а не тільки у роботодавця з чисельністю працюючих 20 і більше осіб);
- 2) вимоги про те, що призначені працівники з питань БГП повинні не тільки проходити відповідне навчання, а й мати необхідний професійний досвід, знання, обладнання, устаткування і засоби з урахуванням розмірів підприємства/установи, існуючих ризиків і кількості та розподілу працівників, які піддаються ризикам;
- 3) вимогу про те, що сторонні служби або особи, з якими проводяться консультації, повинні мати належні професійні якості та необхідні кадри й професійні засоби для забезпечення організації захисних і запобіжних заходів;
- 4) зобов'язання забезпечити, щоб чисельність фахівців служб БГП (сторонніх або власних, залежно від обставин) була достатньою з урахуванням розмірів підприємства/установи, існуючих ризиків і кількості та розподілу працівників, які піддаються ризикам;
- 5) зобов'язання забезпечити тісну співпрацю між різними надавачами послуг з БГП (призначеним працівником, власними службами або сторонніми службами).

Крім того, служби охорони праці, що, згідно з українським законодавством, мають бути організовані роботодавцями, очевидно не охоплюють усі послуги з гігієни праці, передбачені у Директиві Ради 89/391/ЄЕС і Конвенції МОП № 161, зокрема:

- виявлення й оцінка ризику від впливу небезпечних для здоров'я чинників, що виникають на робочому місці;
- нагляд за чинниками виробничого середовища та виробничих операцій, котрі можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників, враховуючи санітарне обладнання, пункти харчування та приміщення, відведені для них роботодавцем;

- консультування з питань планування та організації робіт, куди входить організація робочих місць, відбору, догляду і підтримання в належному стані машин та іншого обладнання і речовин, що використовуються в процесі праці;
- участь у розробленні програм удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні й санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання;
- нагляд за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовим процесом;
- сприяння адаптації трудових процесів до працівників;
- участь у здійсненні заходів професійної реабілітації;

Що стосується фінансування охорони праці, ст. 19 Закону «Про охорону праці» передбачає, що відповідні заходи в жодному разі не повинні здійснюватися за рахунок коштів працівників, як передбачено у ст. 6 (5) Директиви 89/391/ЄЕС. Разом з тим, у вищезгаданому законі передбачено дещо ширше зобов'язання, зокрема встановлено мінімальний розмір витрат на заходи з БГП (0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік). Остання цифра, однак, може помилково розглядатися як поріг, досягнення котрого забезпечує висновок про те, що становище з БГП на підприємстві даного роботодавця є нормальним або відповідає законодавству, незалежно від ризиків, яким піддаються працівники, якості системи управління БГП та адекватності передбачених запобіжних і захисних заходів.

Крім того, «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат», а також характер послуг служб охорони праці, передбачений у Законі «Про охорону праці», очевидно не включають деякі широко визнані доречні види діяльності служб БГП, як-от:

- 1) планування запобігання, з інтеграцією на всіх рівнях і для всіх видів діяльності роботодавців оцінки ризиків та відповідних профілактичних заходів;
- 2) проведення оцінок ризиків, підготування звітів за їх результатами;
- 3) розробка плану запобігання професійним ризикам;
- 4) участь у розробці внутрішнього плану ліквідації аварій, включно з конкретними планами боротьби з пожежами, евакуації працівників та надання першої допомоги;
- 5) співробітництво у проектуванні об'єктів, методів і організації праці, а також у виборі та обслуговуванні виробничого обладнання;
- 6) нагляд за наданням, терміном дії та зберіганням ЗІЗ, а також за встановленням і обслуговуванням знаків безпеки;
- 7) проведення медичних оглядів, підготовка звітів і відповідних документів, а також організація та ведення оновлених медичних карток та іншої інформації, що стосується працівників;
- 8) розроблення заходів з оздоровлення;

- 9) координація заходів, що мають уживатися у випадку серйозної та неминучої загрози;
- 10) контроль за умовами праці працівників уразливих категорій;
- 11) складання і опрацювання інформаційної програми з заохочення безпеки та гігієни праці, заохочення інтеграції профілактичних заходів у інформаційно-комунікаційні системи підприємства;
- 12) складання і опрацювання програми навчання з заохочення безпеки та гігієни праці;
- 13) підтримка заходів з інформування та консультування з представниками працівників з питань безпеки та гігієни праці або, у разі їх відсутності, з самими працівниками;
- 14) забезпечення або контроль реалізації профілактичних заходів, заохочення їх ефективності та придатності;
- 15) організація елементів, потрібних для обов'язкових повідомлень;
- 16) забезпечення обов'язкової участі у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- 17) координація або супровід внутрішніх аудитів і перевірок;
- 18) інформування інших підрозділів, відповідальних за заходи, реалізація котрих істотно залежить від інших відповідальних виконавців, та співпраця з цими підрозділами;
- 19) аналіз причин нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань, підготовка звітів за його результатами;
- 20) збирання і організація статистичних елементів, що стосуються безпеки та гігієни праці;
- 21) актуалізація наступних документів:
- 22) результати оцінок професійних ризиків;
- 23) перелік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- 24) звіти про нещасні випадки на виробництві;
- 25) перелік лікарняних і кількість днів відсутності на роботі;
- 26) перелік заходів, пропозицій та рекомендацій, наданих службами БГП.

12.1.7. Інформування працівників

Як зазначили під час проведеного опитування посадові особи Держпраці, українське законодавство не передбачає оцінювання ризиків та управління ризиками, отже, у законодавстві відсутнє положення щодо обов'язку роботодавців інформувати працівників про професійні ризики, яким вони піддаються, і про запобіжні та захисні заходи, що мають бути вжиті за результатами таких оцінок ризиків.

Крім того, українська правова база з БГП не передбачає наступні обов'язки роботодавців (передбачені у Директиві 89/391/ЄЕС):

- обов'язок надавати працівникам інформацію стосовно запобіжних і захисних заходів, що мають бути вжиті;
- обов'язок забезпечити, щоб інформація стосовно оцінки ризиків і заходів, що мають бути вжиті, стосувалася не тільки підприємства/установи в цілому, а й кожного робочого місця;
- обов'язок надавати працівникам інформацію не тільки на початку існування трудових правовідносин, а й постійно, за потреби;
- обов'язок надавати інформацію (не тільки під час прийому на роботу, а й постійно) працівникам, призначеним для вжиття заходів із надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників;
- обов'язок уживати належних заходів для того, щоб роботодавці працівників інших підприємств і (або) установ, залучених до роботи на даному підприємстві і (або) в установі, одержували достатню інформацію стосовно ризиків для безпеки та здоров'я, захисних і запобіжних заходів та дій як щодо підприємства і (або) установи в цілому, так і щодо кожного виду робочого місця і (або) робіт), а також працівників, призначених для вжиття заходів з надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників;
- обов'язок надавати працівникам, наділеним особливими функціями щодо безпеки та охорони здоров'я працівників, або представникам працівників, на яких покладено конкретну відповідальність за безпеку та охорону здоров'я, доступ до: звітів за результатами оцінки ризиків; звітів про запобіжні та захисні заходи, що мають бути вжиті; переліку та звітів щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; інформації, отриманої в результаті вжиття захисних і запобіжних заходів, а також інформації, наданої інспекційними відомствами та органами, відповідальними за безпеку та гігієну праці.

12.1.8. Консультації з працівниками

Стосовно обов'язку роботодавця консультиватися з працівниками з питань БГП, передбаченого у Директиві 89/391/ЄЕС, здається, що українське законодавство з БГП не передбачає, щоб працівники або представники працівників, на яких покладено відповідальність за безпеку та охорону здоров'я працівників, брали збалансовану (тобто нарівні з роботодавцем) участь або попередньо і своєчасно заслуховувалися роботодавцем щодо наступних питань:

- призначення працівників для виконання заходів, пов'язаних із захистом від професійних ризиків та запобіганням професійним ризикам, на підприємствах і (або) в установі, а також щодо їхньої діяльності;
- інформування стосовно працівників, призначених для виконання заходів з надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, а також стосовно самих цих заходів;

- інформування стосовно: оцінки професійних ризиків; захисних заходів, що мають бути вжиті, та, якщо необхідно, захисних засобів, що мають бути використані; переліку нещасних випадків на виробництві, які викликали втрату працівником працездатності більше, ніж на три робочі дні; звітів про нещасні випадки на виробництві, що трапилися з працівниками;
- інформування стосовно ризиків для безпеки та здоров'я, захисних і запобіжних заходів і дій як щодо підприємства і (або) установи в цілому, так і щодо кожного виду робочого місця і (або) робіт;
- залучення за потреби сторонніх компетентних служб або осіб, які організовуватимуть і забезпечуватимуть функціонування служб БГП;
- планування і організація навчання працівників з питань БГП.

Крім того, національне законодавство України з БГП передбачає, що лише представники працівників з питань БГП мають право звертатися до компетентних органів, відповідальних за безпеку і захист здоров'я на робочому місці, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи і застосовані ним засоби недостатні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я на робочих місцях, тоді як самі працівники позбавлені цієї можливості, яка передбачена у ст. 11(6) Директиви 89/391/ЄЕС.

12.1.9. Навчання працівників

Незважаючи на положення Закону «Про охорону праці» (наприклад, ст. 18) і положення наказу Держнаглядохоронпраці № 15 про Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, українські нормативні акти лише частково включають вимоги, встановлені у ст. 12 Директиви 89/391/ЄЕС. Зокрема, у них, як здається, не передбачено таке:

- навчання повинно проводитися у формі інформування та інструктажу;
- навчання повинно стосуватися робочого місця та виду роботи саме цього працівника;
- навчання за необхідності повинно регулярно повторюватися. Передбачено тільки прийняття рішення щодо його повторення за заздалегідь установленим графіком, що не дозволяє забезпечити адаптацію навчання з урахуванням нових ризиків або зміни ризиків;
- навчання працівників, зокрема, під час прийняття на роботу, у випадку переміщення на інше місце роботи або зміни виду робіт, заміни обладнання або технології та у всіх потрібних випадках повинно проводитися у робочий час.

12.1.10. Нагляд за здоров'ям працівників

У правовій базі України з БГП питання нагляду за здоров'ям працівників регулюються в основному Законом «Про охорону праці» (№ 2694-XII від 14 жовтня 1992 р.), «Основами законодавства України про охорону здоров'я», а також Порядком

проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом МОЗ від 21 травня 2007 р. № 246.

Проте, всупереч положенням ст. 14 Директиви 89/391/ЄЕС у вищезгаданому законодавстві передбачено обов'язок роботодавця забезпечити нагляд і медичний огляд лише працівників певних категорій і тільки у випадку, якщо вони зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічний обов'язковий медичний огляд осіб віком до 21 року, а не всіх працівників, як передбачено у ст. 14 Директиви 89/391/ЄЕС.

Таке обмеження у національному законодавстві кола працівників, які підлягають обов'язковому медичному огляду, лише певними категоріями працівників або деякими видами робіт, є дуже серйозним, особливо враховуючи наступне:

- Впливу професійних ризиків зазнають не тільки працівники певних категорій або працівники, зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Лише оцінка ризиків на відповідному робочому місці може дати інформацію про ризики, впливу яких зазнають працівники, і про те, які заходи повинні бути найбільш доречними для запобігання ризикам і захисту безпеки та здоров'я працівників.
- Медичний огляд слугує не лише тому, щоб оцінити здатність працівника виконувати доручене завдання або роботу. Його мета полягає також у тому, щоб оцінити вплив роботи працівника та умов, у яких вона виконується, на його здоров'я.

12.1.11. Соціальний діалог

Аналізуючи заходи за участю Національної тристоронньої соціально-економічної ради, можна сміливо сказати, що в рамках ведення соціального діалогу на національному рівні залучення соціальних партнерів до процесу державотворення та напрацювання пропозицій щодо формування державної політики, зокрема і в сфері БГП, проводиться на відповідному рівні.

Зокрема, у всіх заходах брали участь як представники об'єднань профспілок, представники роботодавців та представники органів виконавчої влади, так і представники секретаріату Національної ради. Це, у свою чергу, дозволило створити цілісну систему діалогових відносин між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування і профспілками та роботодавцями в Україні.

Держпраці бере активну участь у роботі Національної тристоронньої соціально-економічної ради, оскільки Голова Держпраці є заступником голови комітету Ради з питань трудових відносин та ринку праці.

Щороку рішенням Президії Ради затверджується план заходів з реалізації пріоритетів її діяльності. Зокрема, у IV кварталі 2017 р. на засіданнях комітетів Ради планується розглянути питання щодо перших результатів інспекційної кампанії 2017 р. з подолання незадекларованої праці в Україні, проведеної в рамках Проекту МОП «Зміцнення системи

інспекції праці і механізмів соціального діалогу». Це питання буде розглянуто на засіданнях комітетів Ради в процесі реалізації пріоритету діяльності Ради «Перегляд механізму здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення та в адаптації законодавства у сфері праці до законодавства ЄС».

Пропозиції і рекомендації, схвалені рішенням Національної тристоронньої соціально-економічної ради, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Колегія Держпраці розпочала свою роботу в листопаді 2015 р. За період її діяльності проведено 8 засідань, на яких розглянуто 27 питань.

Участь у засіданнях Колегії, крім її членів, також беруть керівники територіальних органів Держпраці, представники Федерації профспілок України, Конфедерації вільних профспілок України, Федерації роботодавців України, Уряду, Адміністрації Президента України, МОП, народні депутати України.

На сьогодні у межах своєї компетенції Колегія Держпраці, в тому числі колегії територіальних органів (регіональний рівень), розглядає важливі питання, що стосуються підвищення ефективності заходів державного нагляду за дотриманням законодавства про працю та з охорони праці.

З іншого боку, законодавством передбачені умови для проведення тристоронніх консультацій і колективних переговорів на національному, галузевому, територіальному рівні, а також переговорів між роботодавцем і працівниками (їх представниками) на рівні підприємства, у тому числі з питань БГП.

Також створені і функціонують відповідні тристоронні органи на відповідних рівнях.

Законодавством передбачено погодження проектів нормативно-правових актів з соціальними партнерами.

Тим не менш, практичне залучення соціальних партнерів до обговорення і консультацій з питань БГП має бути покращене.

Для прикладу, за період 2015-2017 років КМУ було скасовано 120 нормативно-правових актів у сфері господарської діяльності, окремі положення яких не відповідають вимогам Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», внаслідок чого виникли прогалини у регулюванні важливих сфер з безпеки в організації виробництва (застосування шкідливих та небезпечних матеріалів, дотримання державних стандартів, інших правил безпеки). Скасування нормативів відбулось без інформування і консультацій з Держпраці, роботодавцями та профспілками.

На рівні підприємства взаємодія між керівництвом, працівниками та їх представниками у питаннях БГП здійснюється через колективні договори. На кожному підприємстві, де є профспілка, розробляються комплексні плани по забезпеченню безпечних умов праці, які обговорюються та схвалюються на зборах (конференціях) трудового колективу і є додатком до колективного договору. Профкоми сприяють виконанню комплексних планів та контролюють їх виконання з періодичним звітом на зборах (конференціях) трудових колективів.

Крім того, як зазначалося раніше, в опублікованих дослідженнях МОП щодо правових засад та існуючої практики колективних переговорів в Україні вказувалося і на деякі значні проблеми.

Переважає більшість колективних угод усіх рівнів укладена на основі моделей, які було розроблено робочими групами фахівців, делегованих тристоронніми партнерами, та містить суттєві відмінності між угодами різних рівнів, переважно в частині положень, що носять характер домовленостей, положень, якими встановлюються норми (умови) БГП, і положень, що носять характер зобов'язань сторін щодо досягнення певного рівня створення належних умов БГП для цього (удосконалення законодавства, розроблення та впровадження цільових програм, комплексу заходів тощо);

Досить значна частина положень колективних угод за своєю природою носить формальний характер стосовно питань ролі соціальних партнерів щодо БГП.

На сьогоднішній день здається також, що роль соціальних партнерів на галузевому рівні є недостатньою, має місце також недостатня представленість організацій роботодавців у приватному секторі та відсутність чіткого визначення дії галузевих угод та сфери їх поширення у приватному секторі.

12.1.12. Програми з питань БГП та інші документи

Аналіз виконання Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки показав, що недостатність фінансування стала однією з причин, через які передбачені в Програмі заходи не були впроваджені.

Виходячи з ситуації, яка описана вище, щодо фінансування Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки, на майбутнє необхідним є надання належного фінансування подібних програм для більш ефективного забезпечення їх виконання.

Крім того, не всі міністерства та інші ЦОВВ розробляли такі програми. Наприклад, Міністерством аграрної політики та продовольства України, Міністерством внутрішніх справ України, Міністерством молоді та спорту України, Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерством культури України, Міністерством охорони здоров'я України, Міністерством освіти і науки України та Державною інспекцією ядерного регулювання України галузеві програми поліпшення стану БГП та виробничого середовища у період з 2012 по 2015 роки не розроблялися.

12.1.13. Освіта і професійне навчання з питань БГП

Навчання з питань БГП спрямоване на підвищення рівня обізнаності, інформування і знань працівників у галузі БГП. Отже, можна очікувати, що якість проведеного навчання може мати важливий позитивний вплив на зменшення кількості та частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Незважаючи на це, в Україні на законодавчому рівні відсутні вимоги до суб'єктів господарювання, які мають право проводити навчання та організовувати перевірку знань з питань БГП щодо матеріально-технічного, кадрового, програмного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення.

Ураховуючи, що зазначене навчання має специфіку, яка пов'язана з безпекою та гігієною праці, державне регулювання цього виду діяльності виглядає цілком обґрунтованим для забезпечення його доречності та якості, тому необхідно визначити на законодавчому рівні відповідні вимоги та чіткі критерії відбору викладачів, які здійснюють навчання з питань БГП.

Крім того, типові тематичний план і програма навчання з питань БГП посадових осіб потребують доповнення питаннями щодо оцінки ризиків та управління ризиками (вимоги основоположних директив ЄС і конвенцій МОП з БГП та інспекції праці).

Потрібно наголосити, що особлива увага повинна приділятися питанням під час навчання молоді у закладах освіти, тому що саме у молодому віці формується свідоме ставлення до цих питань.

Крім того, враховуючи ст. 14 Конвенції МОП № 155, слід розглянути питання про розширення і оновлення змісту навчальних програм освіти й професійної підготовки, що стосується питань БГП і виробничого середовища, на всіх рівнях, зокрема програм вищої технічної, медичної та професійної освіти, для задоволення потреб усіх працівників і роботодавців, а також їхніх представників.

12.1.14. Інформаційно-просвітницька робота і консультаційні послуги з БГП

В Україні запроваджена ціла низка загальнонаціональних заходів з метою проведення інформаційно-просвітницької роботи з питань БГП.

Підтвердженням проведення інформаційно-просвітницької роботи з зазначених питань є організація постійно діючих конференцій з питань БГП, а також виставок з промислової безпеки. Це є не лише демонстрацією сучасного стану БГП, а й впровадженням перспективних розробок та інноваційних підходів в Україні.

Щорічно такі конференції та виставки збирають тисячу спеціалістів з БГП, а також інших зацікавлених осіб для обговорення актуальних на сьогодні питань, що стосуються промислової безпеки. Згідно з опитуваннями, більше 90% відвідувачів приходять на виставки дізнатися про останні розробки та побачити новітні продукти в області техногенної безпеки й новітні засоби індивідуального захисту та рятування. Основною метою відвідування більш ніж 70% з них є забезпечення безпечного виробництва та збереження трудового ресурсу.

Слід відмітити, що інформаційно-просвітницька робота ведеться і на рівні державних органів. Наприклад, у Держпраці створено офіційні сайти та сторінки у соціальних мережах.

Крім того, при місцевих державних адміністраціях створено інформаційно-консультативні пункти (центри), які надають методичну допомогу з питань трудових відносин, безпеки та гігієни праці, пропаганди безпечних і нешкідливих умов праці та позитивного досвіду профілактики аварій, виробничого травматизму і професійних захворювань.

12.1.15. Міжнародне співробітництво з питань інспекції праці, трудових відносин і БГП

Ураховуючи стратегічне рішення щодо зближення України з ЄС і Канадою, обсяг і масштаби міжнародної підтримки, надаваної Україні, останнім часом зросли.

Це відбулося, зокрема, шляхом розробки у деяких регіонах України ряду проектів технічного співробітництва і розвитку, підтримуваних ЄС, МОП і Урядом Канади, перш за все у галузях БГП, трудових відносин та інспекції праці, зокрема:

- 1) Проект МОП «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу»;
- 2) Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»;
- 3) Проект МОП за фінансування Уряду Канади «Поліпшення стану безпеки та гігієни праці у гірничодобувній промисловості України», спрямований на зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у гірничодобувній промисловості України шляхом системного розроблення сучасної політики безпеки та гігієни праці та розбудови спроможності соціальних партнерів.

Головні цілі цих проектів є в основному такими:

- сприяння поліпшенню умов праці в Україні;
- забезпечення реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і відповідних додатків до неї;
- підтримка реалізації Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою
- переважно шляхом надання Україні технічної підтримки у наступних сферах:
- адаптація законодавства України з БГП і трудових відносин до застосовних міжнародних і європейських норм, зокрема щодо директив ЄС, перерахованих у Додатку XL до глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС;
- розбудова спроможності української системи адміністрації праці, зокрема стосовно інспекції праці в Україні, з метою поліпшення умов праці та подолання проблеми незадекларованої праці;
- підтримка України у подальшій імплементації Конвенцій МОП №№ 81 і 129 про інспекцію праці;
- підтримка України в процесі ратифікації конвенцій МОП, ратифікацію котрих заплановано, зокрема Конвенції № 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму, Конвенції № 152 про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах, Конвенції № 167 про безпеку та гігієну праці у будівництві та Конвенції № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці;
- зміцнення механізмів соціального діалогу.

12.1.16. Адаптація до міжнародних і європейських трудових норм щодо БГП

Ураховуючи адаптацію українського законодавства з БГП до міжнародних і європейських норм щодо БГП, Україна поступово вдосконалює свої нормативно-правові акти з БГП і послідовно узгоджує їх з вимогами конвенцій МОП і директив ЄС.

На сьогодні ситуацію загалом можна охарактеризувати наступним чином:

- Імплементация проводиться відповідно до Плану заходів щодо реалізації Стратегії розвитку системи технічного регулювання на період до 2020 р. (затвердженого розпорядженням КМУ від 19.08.2015 р. № 844-р) та Плану заходів з імплементации Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014-2017 рр. (затвердженого Розпорядженням КМУ від 17.09.2017 р. №847-р) з урахуванням розпорядження КМУ від 17.07.2015 р. № 745-р щодо схвалення розроблених Держпраці планів імплементации деяких актів законодавства ЄС.
- Планується проаналізувати низку директив ЄС з метою визначення необхідності та способу впровадження їх положень у законодавство України. У цьому зв'язку, як зазначалося вище, наразі у рамках Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці подолання незадекларованої праці» проводиться, на основі шести «таблиць відповідності», аналіз рівня адаптації української правової бази до п'яти директив і з БГП (зокрема 89/391/ЄЕС, 89/654/ЄЕС, 89/656/ЄЕС, 2003/88/ЄС і 2009/104/ЄС) і одної директиви з трудових відносин (91/533/ЄЕС). Мета аналізу – визначити положення законодавства ЄС, які вже повністю впроваджені, положення, які впроваджені лише частково (і, отже, потребують доповнення), положення, які взагалі не передбачені (і, отже, мають бути передбачені), та національні положення, які суперечать положенням законодавства ЄС (і, отже, повинні бути переглянуті або скасовані).
- Деякі положення європейського законодавства вже впроваджено у вітчизняне законодавство шляхом затвердження технічних регламентів та нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП).
- Заплановано розроблення нормативно-правових актів, якими будуть імплементовані положення цих та інших директив ЄС.
- Ряд проектів нормативно-правових актів, адаптованих до вимог законодавства ЄС, перебувають на етапі підготовки до затвердження ЦОВВ, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.
- Процесом адаптації до вимог законодавства ЄС охоплено лише нормативно-правові акти, що розробляються за відповідними планами адаптації. Інші чинні нормативно-правові акти, які встановлюють вимоги БГП, практично знаходяться поза адаптаційними процесами та лише формально піддаються правовій експертизі на відповідність *acquis communautaire* у разі їх перегляду.

Наразі, однак, рівень відповідності українських нормативних актів з БГП положенням Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, залишається низьким, як можна побачити з наступної таблиці.

Таблиця 22 - Рівень відповідності законодавства України з БГП положенням Рамкової директиви ЄС

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	повна		часткова		не передбачено		суперечить		залишити		доповнити		видалити		передбачити	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Предмет	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
2	Сфера застосування	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
3	Визначення	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	2	50.0%
4	Обов'язки держави	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%	0	0.0%	1	50.0%	2	100.0%	1	50.0%
5	Загальні положення щодо роботодавців	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%
6	Загальні зобов'язання роботодавців	0	0.0%	2	18.2%	9	81.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	18.2%	0	0.0%	9	81.8%
7	Захисні та профілактичні послуги	0	0.0%	2	15.4%	11	84.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	15.4%	0	0.0%	11	84.6%
8	Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза	0	0.0%	1	10.0%	9	90.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	9	90.0%
9	Інші обов'язки роботодавців	0	0.0%	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	4	80.0%
10	Інформування працівників	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	4	66.7%
11	Консультації з працівниками та участь працівників	0	0.0%	2	14.3%	12	85.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%	12	85.7%
12	Навчання працівників	0	0.0%	7	63.6%	4	36.4%	0	0.0%	0	0.0%	7	63.6%	0	0.0%	4	36.4%
13	Обов'язки працівників	0	0.0%	4	57.1%	3	42.9%	1	14.3%	0	0.0%	4	57.1%	1	14.3%	3	42.9%
14	Нагляд за станом здоров'я	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%
15	Групи ризику	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
16	Загальна сфера застосування Директиви	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
УСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДИРЕКТИВИ		0	0.0%	26	26.8%	71	73.2%	4	4.1%	0	0.0%	26	26.8%	4	4.1%	70	72.2%

Джерело: документація Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»

Як видно з наведеної вище таблиці, близько 73% положень Директиви 89/391/ЄЕС не передбачені у національному законодавстві України, і лише близько 24% її положень передбачені у ньому частково. Варто зауважити також, що чинна правова база України з БГП суперечить чотирьом положенням цієї директиви.

Більше того, у Міністерстві юстиції вже зареєстрована (або готується до реєстрації) низка нормативно-правових актів, що потребують перегляду в межах компетенції Держпраці з метою приведення їх у відповідність до Конституції та законодавства України й *acquis* ЄС, як наприклад, проект законодавчого акту, спрямованого на транспонування у внутрішню юридичну систему України Директиви 2009/104/ЄС.

Крім того, упродовж 2018 р. планується переглянути або визнати такими, що втратили чинність, деякі нормативні акти, зокрема накази Державного комітету України з нагляду за охороною праці; накази Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України; накази Комітету з нагляду за охороною праці України Міністерства праці та соціальної політики.

Тим не менше, як здається, має місце відсутність узгодженості та координації дій ЦОВВ із забезпечення виконання Україною деяких із зобов'язань, передбачених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, зокрема стосовно імплементації у національне законодавство частини директив ЄС з питань БГП і трудових відносин.

Ураховуючи це, очікується, що новостворений Директорат норм та стандартів гідної праці Мінсоцполітики, який наразі займається підготовкою дорожньої карти з метою керування процесом узгодження національного законодавства з *acquis* ЄС із трудових відносин та БГП, зможе сприяти покращенню координації між задіяними компетентними органами.

Крім того, очевидно є певна неузгодженість під час перегляду та скасування нормативно-правових актів з БГП. Вразливість ситуації полягає у практичній реалізації самої процедури перегляду або скасування з боку Мін'юсту та Державної регуляторної служби України, яка проводиться без всебічних попередніх консультацій із сторонами соціального діалогу.

Також не виконується вимога щодо розроблення нового відповідного нормативно-правового акту до процедури скасування існуючого акту. Наприклад, скасування КМУ 120 нормативно-правових актів у сфері господарської діяльності, окремі положення яких не відповідають вимогам Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», обумовило прогалини (правовий вакуум) у регулюванні важливих сфер з безпеки в організації виробництва (застосування шкідливих та небезпечних матеріалів, дотримання державних стандартів, інших правил безпечної експлуатації ряду машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки та ін.).

На додаток до аспектів, які спричиняють особливі труднощі для процесу адаптації законодавства, що вже обговорювалися у попередніх розділах цієї глави, існують і інші законодавчі акти, які слід розглянути.

Серед таких актів – Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками (затверджені наказом МОЗ № 241), а також Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (затверджений наказом МОЗ № 256).

По суті, принцип рівності між чоловіками та жінками є одним з основоположних принципів ЄС, що передбачений у ст. 2 і 3(2) Договору про заснування Європейського Співтовариства (ЄС, 2002), у правовій практиці Суду ЄС, Директиві 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2006), а також у незліченних міжнародних договорах і угодах, як-от, наприклад, п. 1 ст. 420 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і п. 1(d) ст. 13.3 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

Насправді, причому в кожному випадку, коли існує ризик, зокрема ризик травми хребта працівників, запобіжні та захисні заходи з БГП повинні поширюватися і на жінок, і на чоловіків, за винятком випадків, де конкретна або специфічна ситуація, пов'язана з особливостями статі, вимагає іншого (наприклад, де йдеться про вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину чи годують груддю, або коли існує конкретний ризик для генетичного спадку жінок, чоловіків чи їхніх нащадків. У цьому конкретному випадку (наприклад, де йдеться про вагітну робітницю або робітницю, яка нещодавно народила дитину чи годує груддю), в українському законодавстві слід також урахувати конкретні положення Директиви 92/85/ЄС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (Європейська Рада, 1992d).

Крім того, у нормативному акті щодо граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками необхідно врахувати положення Директиви Ради 90/269/ЄЕС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки до ручної обробки вантажів, коли існує ризик, зокрема, травми хребта працівників (Європейська Рада, 1990). Зокрема, у ньому слід передбачити (як передбачено і в загальних застосовних положеннях Директиви 89/391/ЄЕС), що у випадку, коли існує потреба в ручній обробці вантажів, якої неможливо уникнути, роботодавець оцінює ризики для здоров'я і безпеки працівника, що виникають через таку обробку вантажів, і, зокрема, вживає належних заходів і використовує належні засоби для усунення або зменшення професійних ризиків, пов'язаних з ручною обробкою вантажів, ураховуючи характеристики вантажу, потрібні фізичні зусилля, характеристики виробничого середовища, вимоги до даного виду діяльності (викладені у Додатку I до Директиви 90/269/ЄЕС) і щодо індивідуальних факторів ризику для працівника (передбачені у Додатку II).

Крім того, стосовно вищезгаданих граничних норм слід також застосовувати відповідні міжнародні стандарти з цього питання, у яких викладені ергономічні рекомендації щодо різних завдань ручної обробки вантажів, зокрема стандарт ІСО 11228 «Ергономіка. Ручна обробка вантажів», який складається з наступних частин: 1) Підймання та переносування; 2) Штовхання і тягання; 3) Обробка малих вантажів з високою частотою.

Інший нормативний акт, який слід переглянути, – Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці (затверджений постановою КМУ № 442). По суті цей документ передбачає обов'язкову атестацію лише тих робочих місць, де технологічний

процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Він не передбачає обов'язкову атестацію всіх робочих місць і, отже, не забезпечує, щоб інші робочі місця (не атестовані) не піддавали працівників професійним ризикам.

Крім того, постанова КМУ № 442 регулює також питання атестації робочих місць на предмет відповідності умов праці законодавству про БГП, яку повинні забезпечити роботодавці стосовно працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, з метою задоволення їхніх прав на відповідні пільги та компенсації. За результатами атестації визначаються робочі місця, праця на яких передбачає (чи не передбачає) право на пільгове пенсійне забезпечення, скорочену тривалість робочого тижня, встановлення конкретної тривалості щорічної оплачуваної додаткової відпустки за роботу у важких і шкідливих умовах праці, передбаченої Законом України «Про відпустки». Важливо зазначити у цьому зв'язку, що списки виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятості у яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджені постановою КМУ від 24 червня 2016 р. № 461.

Крім того, відповідно до статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності у розмірі від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Крім того, передбачена відповідальність і за повторне вчинення порушення протягом року.

Проте, у результаті змін, внесених постановою КМУ від 5 жовтня 2016 р. № 741 до пункту 7 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці (затвердженого постановою КМУ № 442), не до кінця врегульовано новий механізм атестації лабораторій на право проводити гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу. Відсутність затвердженого Мінсоцполітики разом з МОЗ відповідного порядку може призвести в майбутньому до неможливості проведення таких гігієнічних досліджень, дуже важливих для атестації робочих місць за умовами праці, а отже і до неможливості встановлення видів і розміру пільг та компенсацій у зв'язку з такою атестацією.

З метою вирішення наведеного вище питання вже опрацьовується проект спільного наказу Мінсоцполітики та МОЗ «Про затвердження Порядку атестації лабораторій на право проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу».

У цьому контексті слід розглянути і такий аспект, як відсутність перегляду деяких нормативних актів щодо надання пільг і компенсацій у зв'язку з прийняттям Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (наприклад, наказу МОЗ № 383/55 стосовно тривалості додаткової оплачуваної відпустки та питання з організацією лікувально-профілактичного харчування, яке ще не вирішено остаточно).

Крім того, слід розглянути відміну на підставі розпорядження КМУ від 20 січня 2016 р. № 94-р ГОСТів (стандартів безпеки праці Союзу РСР, виданих до 1992 р.), зокрема таких важливих у сфері БГП, як «санітарно-гігієнічні вимоги до повітря робочої зони», «небезпечні та шкідливі виробничі фактори» тощо.

Необхідно також розглянути Положення про порядок проведення державної експертизи (затверджене постановою КМУ від 23 червня 1994 р. № 431). Це Положення регулює державну експертизу технологічної, конструкторської, технічної документації з питань БГП, яку проводять експертно-технічні центри, що належать до сфери управління Держпраці, з урахуванням висновків органів і закладів, визначених на законодавчому рівні. По суті – та у світлі міжнародної і європейської передової практики – здається, що проведення такої експертизи має бути обов'язком роботодавців у рамках їхніх обов'язків щодо оцінки ризиків. Роботодавці, у свою чергу, могли б проводити таку оцінку самостійно (якби у них були знання і засоби для цього) або залучати до її проведення інших, профільних і сертифікованих експертів. Роль держави слід, у свою чергу, обмежити тільки сертифікацією (або скасуванням сертифікації) цих експертів, забезпечивши, щоб роботодавець дотримувався свого обов'язку щодо проведення потрібних оцінок.

Серед інших нормативних актів, які слід переглянути, - «Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту» (затверджене наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24 березня 2008 р. № 53), а також стаття 8 Закону «Про охорону праці» та стаття 163 Кодексу законів про працю. Зокрема, ці положення передбачають обов'язкову безоплатну видачу ЗІЗ лише працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, що пов'язані із забрудненням або тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах.

Крім того, ці положення не передбачають, що використання ЗІЗ має бути результатом оцінки ризиків, і не акцентують на тому, що використання ЗІЗ є останнім засобом захисту (а не профілактики) здоров'я і безпеки працівників, і перш ніж вдаватися до них, роботодавець повинен спочатку вичерпати всі інші альтернативні запобіжні та захисні заходи, суворо дотримуючись ЗПЗ, як передбачено у ст. 6(1) і (2) Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Ще одним законодавчим актом, питання про перегляд якого слід розглянути з метою сприяння дотримання роботодавцями нормативних актів з БГП, є Закон «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», яким визначається страховий тариф на соціальне страхування в Україні. Його положення, як здається, не стимулюють і не заохочують роботодавців поліпшувати умови праці їхніх працівників. Цього можна було б досягти, однак, якщо б тарифи визначалися з урахуванням, наприклад, умов праці на робочих місцях і (або) кількості та частоти нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань. Розробка такої системи знижок або надбавок до тарифів, однак, є доволі складною задачею, реалізація котрої потребує, крім відповідної правової бази, належного рівня кваліфікації страхових

фахівців. Наразі внесок на соціальне страхування фактично перетворюється на соціальний податок.

Найбільш істотними проблемами в цьому процесі, однак, є запровадження у національне законодавство ризик-орієнтованого підходу, зокрема положення про обов'язок роботодавців уживати, причому з постійним коригуванням відповідно до обставин, що змінюються, необхідних заходів для забезпечення захисту безпеки та здоров'я працівників, з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних ЗПЗ, беручи до уваги його вплив не тільки на рівні підприємств, а й на державному рівні.

Очікується, що цей процес може потребувати подальшого співробітництва і підтримки України з боку МОП, причому не лише стосовно подальшого виконання деяких уже ратифікованих конвенцій, зокрема Конвенцій МОП №№ 81 і 129 про інспекцію праці, а й щодо процесу ратифікації, відповідно до національних потреб та пріоритетів, конвенцій МОП, запланованих до ратифікації.

Стосовно останнього аспекту важливо висвітлити рівень підходу, вже досягнутий чинною законодавчою базою стосовно її основних положень.

Щодо, наприклад, Конвенції МОП № 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму, слід зазначити, що відносини у сфері виробничого травматизму та відшкодування пов'язаних з ним страхових виплат та соціальних послуг регулюються Законом України «Про охорону праці», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами, зокрема, Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова КМУ № 1232).

З метою її подальшої ратифікації необхідно врахувати наступні аспекти:

- зазначені у пункті 1 статті 3 Конвенції категорії працівників не підлягають виключенню із сфери застосування Конвенції під час її ратифікації Україною;
- стаття 4 Конвенції: Порядком передбачено (ст.1 «Загальні питання»), що «цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності або в їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах»;
- стаття 5 Конвенції: не потребує внесення змін до Порядку;
- стаття 6 Конвенції: Порядком передбачено (стаття 7 «Розслідування та облік нещасних випадків»), що «розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару,

опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менше як на один робочий день, у разі зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків»;

- стаття 7 Конвенції: потребує доповнення визначення терміна «нещасний випадок» у Порядку, а саме в частині умов, за яких нещасний випадок в дорозі вважається нещасним випадком на виробництві;
- підпункт 1 статті 26 Конвенції: Порядком передбачено, що:
 - ✓ «стаття 58. Роботодавець зобов'язаний провести аналіз причин настання нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року та розробити і виконати план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам»;
 - ✓ «стаття 59. Органи управління підприємств, місцеві держадміністрації зобов'язані на підставі актів за формою Н-5 і Н-1 провести аналіз обставин і причин настання нещасних випадків за підсумками півріччя і року, довести його результати до відома підприємств, що належать до сфери їх управління, а також розробити і виконати план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам»;
- підпункт 2 статті 26 Конвенції: інформація відносно частоти і серйозності нещасних випадків на виробництві включається, зокрема, до національної доповіді Уряду України щодо реалізації положень пунктів 1-4 статті 3 «Право на безпечні та здорові умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої);
- стаття 27 Конвенції: Порядком передбачено, що «дія цього Порядку поширюється на працівників, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем», тобто зі сфери його дії виключено працівників, які, попри наявність трудових відносин, не мають письмового або формального трудового договору, як, наприклад, незадекларовані працівники (взагалі незадекларовані або частково незадекларовані, як-от фіктивні самозайняті, фіктивні надавачі послуги або особи з цивільно-правовими договорами) та працівники, з якими роботодавці вирішили не укладати письмовий чи формальний контракт, незважаючи на те, що вони фактично працюють на них.

Аналіз національного законодавства на відповідність Конвенції МОП № 167 про безпеку і гігієну праці в будівництві, як здається, показує, що воно відповідає тільки приблизно третині статей Конвенції; положення національних нормативно-правових актів частково відповідають 17 статтям Конвенції (56,7%); відмічається невідповідність національних положень трьом статтям Конвенції (10,0%), а саме ст. 1(3) та ст. 7 (про осіб, що працюють не за наймом), а також ст. 20 (про роботу у перемичках і кесонах).

Стаття 1 (2) Конвенції № 167

Статтею 2 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що дія Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, і на всіх працюючих. Отже, зі сфери дії цієї статті виключені особи, які використовують найману працю не відповідно до законодавства (зокрема особи, які використовують працю незадекларованих працівників, фіктивні самозайняті особи, особи з цивільно-правовими договорами тощо), а також їхні працівники.

Національне законодавство України в сфері охорони і гігієни праці не передбачає будь-яких винятків для тієї чи іншої галузі, в тому числі і сільського господарства. Тим не менше, сфера його дії не поширюється на працівників, які, попри наявність трудових відносин, не мають формального чи письмового трудового договору.

Стаття 2 (e) (ii) Конвенції № 167

Безпосередньо на підприємствах співпраця з підрядниками регулюється відповідними договірними зобов'язаннями і наказами по підприємствах, а також внутрішніми документами підприємств, розробленими на підставі діючих нормативно-правових актів. У договорах визначаються зони відповідальності замовника і підрядника, на підставі яких розробляються технологічні карти і акти-допуски.

Відповідальність підрядників у будівництві визначається договором і законом.

Відповідно до статті 875 Цивільного кодексу України за договором будівельного підяду підрядник зобов'язується збудувати і здати у встановлений строк об'єкт або виконати інші будівельні роботи відповідно до проектно-кошторисної документації, а замовник зобов'язується надати підрядникові будівельний майданчик (фронт робіт), передати затверджену проектно-кошторисну документацію, якщо цей обов'язок не покладається на підрядника, прийняти об'єкт або закінчені будівельні роботи та оплатити їх.

Норми щодо відповідальності сторін за порушення зобов'язань за договором підяду і порядок врегулювання суперечок також передбачені в «Загальних умовах укладення та виконання договорів підяду в капітальному будівництві», затверджених постановою КМУ від 01.08.2005 р. № 668.

Питання державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду врегульовано статтею 41 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності» від 17.02.2011 р. № 3038-VI, Порядком здійснення державного архітектурно-будівельного нагляду, затвердженого постановою КМУ від 19.08.2015 р. № 698, а відповідальність за адміністративні правопорушення в сфері будівництва передбачена Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Стаття 3 Конвенції № 167

На галузевому рівні проводяться консультації з Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України і Всеукраїнським об'єднанням організацій

роботодавців у сфері будівництва, проектування та архітектури з питань охорони праці в будівництві. На пленумі ЦК галузевої профспілки розглядалося питання «Про основні проблеми та шляхи їх вирішення у сфері охорони праці на підприємствах будівництва і в промисловості будівельних матеріалів».

У ході підготовки і реалізації Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки від 09.11.2010 р. між Кабінетом Міністрів України, Федерацією профспілок України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців України», Галузевої угоди від 20.12.2013 р. між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців Агропромислового комплексу і продовольства України» і Професійним союзом працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2016 роки та Галузевої угоди від 20.12.2013 р. між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій і переробній промисловості на 2014-2016 роки проводилися консультації з галузевими організаціями профспілок і роботодавців.

Стаття 4 Конвенції № 167

Оцінка професійних ризиків і небезпеки здійснюється при проведенні атестації робочих місць відповідно до порядку, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» з урахуванням гігієнічної оцінки і запровадження класу умов праці відповідно до ГН 3.3.5-3.3.8; 6.6.1-083-2001 (Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затверджена наказом МОЗ від 27.12.2001 № 528).

Після атестації встановлюються фактори виробничого середовища, які можуть шкодити здоров'ю працівників на стадії проектування, при введенні в експлуатацію нових об'єктів і обладнання, впровадженні нових технологічних процесів, а так само при здійсненні санітарно-епідеміологічного нагляду за дотриманням законодавства з гігієни праці.

За результатами проведеної атестації видається розпорядчий документ – наказ по підприємству, який є підставою для встановлення стану робочих місць, що потребують пільг і компенсацій певних розмірів за умови праці.

Крім того, оцінка професійних ризиків і небезпеки передбачена Концепцією управління ризиками виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.01.2014 р. № 37-р та Планом заходів щодо реалізації Концепції управління ризиками виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру на 2015-2020 роки, затвердженим розпорядженням КМУ від 25.03.2015 р. № 419-р.

Стаття 6 Конвенції № 167

На рівні підприємств будівельної галузі укладаються колективні договори, в яких регулюються в тому числі питання безпеки і умов праці.

Стаття 7 Конвенції № 167

Оцінка професійних ризиків і небезпеки здійснюється при проведенні атестації робочих місць відповідно до порядку, встановленого постановою КМУ від 01.08.1992 р. № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці». Після атестації роботодавець повинен поінформувати працівників про всі відомі та ймовірні фактори виробничого середовища, які можуть шкодити здоров'ю працівників на стадії проектування, при введенні в експлуатацію нових об'єктів і обладнання, впровадженні нових технологічних процесів, а так само при здійсненні санітарно-епідеміологічного нагляду за дотриманням законодавства з гігієни праці. За результатами проведеної атестації видається розпорядчий документ - наказ по підприємству, який є підставою для встановлення стану робочих місць, що потребують певних розмірів пільг і компенсацій за умови праці.

Роботодавець здійснює профілактичні заходи з метою попередження і усунення ризиків виникнення аварійних ситуацій, професійних захворювань.

Роботодавець забезпечує за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання ЗІЗ відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Статтею 13 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у сфері охорони праці.

Відповідно до пункту 4.3 ДБН А.3.1-5-2009 «Організація будівельного виробництва» охорона праці працівників на будівництві забезпечується: створенням умов для дотримання комплексної безпеки будівництва; дотриманням з боку генеральної і субпідрядних організацій трудового законодавства, зокрема щодо створення безпечних умов праці, здорових умов відпочинку працівників, тривалості робочого тижня, розпорядку робочого часу тощо; дотриманням заходів для забезпечення безпеки під час облаштування та утримання будівельних майданчиків і виконання будівельно-монтажних робіт, передбачених в нормативних документах з безпеки будівництва (ДБН А.3.2-2-2009 «Охорона праці і промислова безпека на будівництві. Основні положення», ДБН В.1.2-12-2008 «Будівництво в умовах ущільненої забудови»).

Стаття 8 (1) Конвенції № 167

Вимоги до співпраці у випадках, коли два або більше підприємства одночасно здійснюють діяльність на одному місці роботи, реалізуються відповідно до вимог ст. 36 Закону України «Про охорону праці».

Якщо два або більше роботодавці здійснюють роботи одночасно на одному будівельному майданчику, то головна відповідальна особа координує проведення всіх заходів, пов'язаних з безпекою і гігієною праці працівників і несе головну відповідальність за безпеку робіт. Це не звільняє кожного з роботодавців від відповідальності за проведення всіх заходів, пов'язаних з БГП їхніх працівників.

Співпраця між роботодавцями у сфері БГП, які здійснюють заходи на одному робочому місці, передбачена «Загальними вимогами стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» (наказ МНС України від 25.01.2012 р. № 67).

Інструктаж і навчання працівників інших підприємств проводяться відповідно до вимог «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» (наказ Держнаглядохоронпраці № 15).

Стаття 9 Конвенції № 167

Вимоги охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкцій підприємств, об'єктів і засобів виробництва передбачені статтями 154, 156 Кодексу законів про працю України, статтею 21 Закону України «Про охорону праці», статтею 15 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення».

Також у проектах на будівництво, переобладнання, зміну призначення передбачається розділ, у якому визначаються заходи з охорони праці. Відповідно до існуючих норм законодавства всі проекти на виконання робіт повинні пройти Комплексну державну експертизу.

З іншого боку, статтею 21 Закону України «Про охорону праці» визначено, що проектування виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працівників повинні здійснюватися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Експертиза проектів будівництва на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці проводиться відповідно до статті 31 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності».

Статті 10, 11 і 12(1) Конвенції № 167

Працівники під час виконання роботи співробітничать з роботодавцем у справі виконання останнім покладених на нього обов'язків відповідно до статті 159 Кодексу законів про працю України, статей 4, 16 Закону України «Про охорону праці», Положень про комісії з питань охорони праці підприємств та колективного договору між роботодавцями і працівниками.

Працівники негайно сповіщають свого безпосереднього начальника про будь-яку ситуацію, стосовно якої є достатні підстави вважати, що вона створює безпосередню й серйозну загрозу їхньому життю чи здоров'ю; до тих пір, поки підприємець, у разі необхідності, не вжив заходів щодо її усунення, він не може вимагати, щоб працівники відновили роботу, де, як і раніше, зберігається безпосередня й серйозна небезпека для життя чи здоров'я, що регламентується вимогами статті 153 Кодексу законів про працю України, статті 6 Закону України «Про охорону праці», статті 41 Гірничого закону

України, правилами безпеки роботи на об'єктах паливно-енергетичного комплексу, Системою охорони праці.

Також у разі виникнення ситуації, яка створює або може створити безпосередню й серйозну загрозу життю чи здоров'ю працівника, а також навколишньому середовищу, для матеріальних цінностей підприємства, інструкціями з охорони праці, посадовими інструкціями, інструктажами на робочому місці передбачаються відповідні дії працівників, такі як повідомлення про ситуацію оточуючим і своєму безпосередньому начальнику.

Працівник не має права приступити до роботи до тих пір, поки загроза не буде усунена.

Права і обов'язки працівників щодо участі в застосуванні і нагляді у сфері БГП передбачені ст. 6 Закону України «Про охорону праці», а також «Загальними вимогами стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників», затвердженими наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 р. № 67.

Стаття 28 (4) Конвенції № 167

Вимоги у сфері безпеки і гігієни праці, пов'язані з обробкою і видаленням небезпечних речовин і відходів, регламентовані Законами України «Про охорону праці», «Про відходи», «Про пестициди і агрохімікати», а також «Загальними вимогами стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників», затвердженими наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 р. № 67.

Стаття 30 (1) Конвенції № 167

Забезпечення працівників ЗІЗ, обладнанням та одягом передбачено ст. 8 Закону України «Про охорону праці», наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 р. № 67, наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24.03.2008 № 53 і типовими нормами безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Для придбання засобів індивідуального захисту власником передбачається 3-5% від фонду оплати праці працівників підприємства, що витрачається з коштів, які виділяються на охорону праці.

Стаття 31 Конвенції № 167

Порядок дій працівників в аварійних і надзвичайних ситуаціях регламентується різними інструкціями з охорони праці, які розробляються відповідно до Положення про розробку інструкцій з охорони праці (затвердженого Комітетом з нагляду за охороною праці від 29.01.1998р. № 9).

Стаття 33 Конвенції № 167

Професійна підготовка, в тому числі необхідна подальша підготовка, кваліфікація і стимулювання осіб, зайнятих у тій або іншій якості забезпеченням відповідного рівня безпеки та гігієни праці, передбачені статтями 4, 18, 25 Закону України «Про охорону праці», статтями 38, 40 Гірничого закону України.

Працівники та їх представники на підприємстві отримують належну підготовку у сфері БГП відповідно до ст.18 Закону України «Про охорону праці», Положення про проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, яке розробляється і затверджується на кожному підприємстві на підставі Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою (наказ Держнаглядохоронпраці№ 15).

Працівники, до професійної підготовки яких законодавством встановлюються спеціальні вимоги щодо безпеки праці, попередньо проходять спеціальне навчання і в установленому порядку отримують свідоцтво на право виконання цих робіт або керівництва ними.

Крім того, відповідно до Закону України «Про охорону праці» при укладанні трудового договору працівники інформуються під розписку про умови праці та про наявність на їхньому робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я і про права працівників на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Процес ратифікації Конвенції № 167 може стати важливим способом спонукання до покращення ситуації з БГП у будівництві, тому що ратифікація потягнула б за собою активніші кроки до коригування нормативних актів у цій галузі, особливо в тому, що стосується впровадження міжнародних і європейських стандартів та передової практики, зокрема щодо: обов'язку роботодавця проводити оцінку професійних ризиків і, зокрема, вживати необхідних запобіжних і захисних заходів із суворим дотриманням ЗПЗ; обов'язку роботодавця вживати необхідних заходів з надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників (з урахуванням характеру діяльності та розміру підприємства і (або) установи та наявності інших осіб); обов'язків роботодавця щодо забезпечення навчання, інформування і нагляду за здоров'ям усіх працівників; а також стосовно виконання державою своїх обов'язків щодо поліпшення державного нагляду за БГП, заохочення поліпшення умов праці, посилення соціального захисту будівельників та збереження трудового потенціалу галузі.

З питань забезпечення відповідності правової бази України з питань БГП вимогам Конвенції МОП № 187 – що полягає у поєднанні національної політики з заохочення більш безпечного і здорового виробничого середовища з національною системою (що складається з законів, нормативних актів, відповідальних органів, технічної інформації, консультування, навчання, освіти, послуг з БГП, досліджень і збирання даних про нещасні випадки та захворювання) і національними програмами з БГП (у яких слід визначити пріоритети, строки, засоби реалізації та процедури оцінки результативності), спрямованими на створення послідовної, організованої та безперервної системи покращення з метою заохочення БГП на предмет запобігання професійному травматизму, професійним захворюванням і загибелі людей – здається, що попри вже досягнуті значні покращення, залишається ще дуже багато роботи, як показано далі.

Стаття 1(а), стаття 3 Конвенції № 187

Національна політика щодо БГП визначається Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про охорону праці», а також нормативно-правовими актами КМУ та ЦОВВ, відповідальних за формування і реалізацію політики у сфері охорони і гігієни праці. Вона спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Процедура підготовки та затвердження законопроектів регламентована постановою КМУ від 18.07.2007 р. № 950, де передбачено, що проекти нормативно-правових актів з питань охорони і гігієни праці в обов'язковому порядку узгоджуються з заінтересованими центральними і місцевими органами виконавчої влади і профспілковими організаціями.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний провести атестацію робочих місць відповідно до порядку, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці». Після атестації робочих місць роботодавець повинен проінформувати робочих про всі відомі й імовірні чинники виробничого середовища, які можуть шкодити здоров'ю працівників на стадії проектування, введення в експлуатацію нових об'єктів і обладнання, впровадження нових технологічних процесів, а також здійснення санітарно-епідеміологічного нагляду за дотриманням законодавства про гігієну праці. За результатами проведеної атестації видається розпорядчий документ – наказ по підприємству, що є підставою для встановлення стану робочих місць, що потребують певних розмірів пільг і компенсацій за умови праці.

Роботодавець здійснює профілактичні заходи з метою попередження і усунення ризиків виникнення аварійних ситуацій та професійних захворювань.

Як профілактичний захід щодо попередження аварій, травматизму і профзахворювань, проводиться нагляд і контроль за станом охорони праці на підприємстві, який здійснюється у формі: контролю за експлуатацією об'єктів підвищеної небезпеки; атестації робочих місць; паспортизації умов праці, яка проводиться періодично і спрямована на своєчасне виявлення наявних небезпечних і шкідливих виробничих факторів; адміністративно-громадського контролю, який має на меті безперервну перевірку стану охорони праці та його організації.

Крім того, роботодавець за свої кошти забезпечує фінансування та організовує проведення попереднього (при прийомі на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічний обов'язковий медичний огляд осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець забезпечує проведення відповідних оздоровчих заходів.

Власники і керівники підприємств, установ і організацій несуть відповідальність за своєчасність проходження своїми працівниками обов'язкових медичних оглядів та за шкідливі наслідки для здоров'я працівника, викликані допуском до роботи осіб, які не пройшли обов'язкового медичного огляду або яким робота, яку вони виконували, була протипоказана за станом здоров'я.

Працевлаштування працівників з виявленими змінами в стані здоров'я за результатами періодичного медогляду вирішуються службою охорони праці і гігієни (медицини) праці спільно з представниками працівників (профспілок), відділом кадрів підприємства з урахуванням стану здоров'я і ступеня функціональних порушень.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Як уже зазначалося, під час працевлаштування та підписання трудової угоди роботодавець в обов'язковому порядку інформує працівників про умови праці, наявність шкідливих і небезпечних факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, потребу дотримуватися необхідних заходів обережності, а також право працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та умов колективного договору.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про охорону праці» роботодавець через служби охорони і гігієни (медицини) підприємства організовує розслідування і веде облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, яке затверджене постановою КМУ від 30.11.2011 р. № 1232.

Роботодавець забезпечує за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання ЗІЗ відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Представники працівників на підприємстві отримують належну інформацію про заходи щодо забезпечення їх БГП, ужитих підприємцем, і можуть консультуватися зі своїми представницькими організаціями щодо такої інформації за умови нерозголошення комерційної таємниці відповідно до статті 161 Кодексу законів про працю України, абзацу 2 статті 5, статей 23, 41, 42 Закону України «Про охорону праці» та колективного договору.

Незважаючи на вищевикладене, як здається, відсутня письмова, узгоджена і комплексна нормативна база з БГП, яка б заохочувала такі основні принципи, як оцінка професійних ризиків, боротьба з ними у джерелі виникнення та розвиток національної культури профілактики в галузі безпеки та гігієни праці.

Статті 1(d), 3(3), 4(2)(d) та 4(3)(c) Конвенції №187

Питання співпраці на рівні підприємства між адміністрацією, працівниками та профспілками у сфері безпеки і гігієни праці передбачені ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також Типовим положенням про діяльність уповноважених найманими

працівниками осіб з питань охорони праці (наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 23.03.2007 р. № 56).

Працівники під час виконання роботи співробітничать з роботодавцем у справі виконання останнім покладених на нього обов'язків відповідно до статті 159 Кодексу законів про працю України, статей 4, 16 Закону України «Про охорону праці», Положень про комісії з питань охорони праці підприємств, Колективного договору між роботодавцями і працівниками.

На підставі Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства (наказ Держнаглядохоронпраці від 21.03.2007 р. № 55), за рішенням трудового колективу під керівництвом профспілкового комітету створюється комісія з питань охорони праці підприємства, яка є постійно діючим консультативно-дорадчим органом і забезпечує пропорційну участь працівників у вирішенні будь-яких питань БГП та виробничого середовища.

Представники працівників на підприємстві співробітничать з роботодавцем у сфері безпеки та гігієни праці відповідно до абзацу 2 статті 5, статей 4, 41, 42 Закону України «Про охорону праці», статті 159 Кодексу законів про працю України. Для забезпечення БГП на підприємстві затверджуються і періодично переглядаються колективний договір, інструкції та інші нормативні документи (схеми, положення, норми), інструкції з охорони праці; обладнуються місця для прийому їжі, сушіння робочого одягу, медпункти; проводяться попередні і періодичні медогляди.

Оцінка професійних ризиків і небезпеки здійснюється при проведенні атестації робочих місць відповідно до порядку, встановленого постановою КМУ від 01.08.1992 р. № 442, з урахуванням гігієнічної оцінки і запровадження класу умов праці відповідно до ГН 3.3.5-3.3.8; 6.6.1-083-2001 (Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затверджена наказом МОЗ від 27.12.2001 р. № 528).

Після атестації робочих місць роботодавець визначає чинники виробничого середовища, які можуть шкодити здоров'ю працівників на стадії проектування, введення в експлуатацію нових об'єктів і обладнання, впровадження нових технологічних процесів і так само при здійсненні санітарно-епідеміологічного нагляду за дотриманням законодавства про гігієну праці. За результатами проведеної атестації видається розпорядчий документ – наказ по підприємству, який є підставою для встановлення стану робочих місць, що потребують певних розмірів пільг і компенсацій за умови праці.

Крім того, оцінка професійних ризиків і небезпеки передбачена Концепцією управління ризиками виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру (затвердженою розпорядженням КМУ від 22.01.2014 р. № 37-р) та Планом заходів щодо реалізації Концепції управління ризиками виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру на 2015-2020 роки (затвердженим розпорядженням КМУ від 25.03.2015 р. № 419-р).

Професійна підготовка, в тому числі необхідна подальша підготовка, передбачена статтями 4, 18, 25 Закону України «Про охорону праці», статтями 38, 40 Гірничого закону України.

Працівники та їх представники на підприємстві отримують належну підготовку у сфері БГП відповідно до ст. 18 Закону України «Про охорону праці», Положення про проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, яке розробляється і затверджується на кожному підприємстві на підставі Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

Працівники, до професійної підготовки яких законодавством встановлюються спеціальні вимоги щодо безпеки праці, попередньо проходять спеціальне навчання і в установленому порядку отримують свідоцтво на право виконання цих робіт або керівництва ними.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» при укладанні трудового договору працівники інформуються під розписку про умови праці та про наявність на їхньому робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Стаття 4(2) Конвенції № 187

Побудова і функціонування системи БГП в Україні передбачені такими законодавчими та нормативно-правовими актами: ст. 13 Закону України «Про охорону праці»; Законом України «Про колективні договори і угоди»; ст. 153-173 Кодексу законів про працю України; Положенням про Держпраці (затвердженим постановою КМУ від 11.02.2015 р. № 96); Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (наказ Держнаглядохоронпраці від 21.01.2005 р. № 15); Типовим положенням про службу охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці» термін «охорона праці» означає систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів і способів, які спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі її трудової діяльності.

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Крім того, ст. 21 Закону «Про дотримання вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва» передбачає, що виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, які вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів про охорону праці.

Роботодавець повинен одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі – «дозвіл»). ЦОВВ, який реалізує державну політику у сфері охорони праці, видає дозволи на безоплатній основі на підставі висновку експертизи про стан охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, проведеної експертно-технічними центрами, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері охорони праці, або незалежними експертними організаціями, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці.

Виробник або постачальник устаткування отримує дозвіл на застосування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки до прийняття зобов'язань щодо постачання. Не потрібно отримання дозволу в разі експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, яке прийнято в експлуатацію з видачею відповідного сертифіката або щодо якого зареєстрована декларація про готовність до експлуатації, а також у разі реєстрації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Взаємовідносини між юридичними і фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та працівниками визначені главою II «Колективний договір» Кодексу законів України про працю.

На підставі ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначаються сторони колективного договору: з одного боку - роботодавці, з іншого боку - один або кілька профспілкових органів, а в разі відсутності таких органів представники працівників, обрані і уповноважені трудовим колективом.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» при наявності на підприємстві кількох профспілок або їх об'єднань чи інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувавши загальний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Обов'язковим пунктом колективного договору є стаття щодо БГП. Ця стаття регламентується статтею 20 Закону України «Про охорону праці», в якій визначено, що в колективному договорі має бути передбачено, що сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у сфері охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, обов'язкове забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Одна з головних проблем щодо ст. 4(2) Конвенції, однак, полягає, як здається, у тому, що в Україні існують труднощі із забезпеченням ефективної інспекції праці – не лише через мораторії, які часто встановлюються для заборони проведення інспекційних відвідувань,

а й здебільшого через те, що українські інспектори праці не мають повноважень, необхідних для виконання ними своїх функцій, передбачених у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, що заважає їм виконувати свої обов'язки.

Стаття 4 (3) (f) Конвенції № 187

Збір статистичних даних та розроблення форм державної статистичної звітності про осіб, які постраждали внаслідок нещасних випадків на підприємствах, здійснюють органи державної статистики.

Облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань ведуть підприємства і їх органи управління - усіх нещасних випадків; робочі органи виконавчої дирекції Фонду - страхових нещасних випадків; органи державного пожежного нагляду - осіб, які постраждали під час пожежі; заклади державної санітарно-епідеміологічної служби та робочі органи виконавчої дирекції Фонду - осіб, які постраждали від гострих професійних захворювань (отруень); служби, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві держадміністрації - оперативний облік нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, тобто нещасних випадків зі смертельним наслідком і більш тяжких нещасних випадків.

Одна з головних проблем, з якими Україна стикається у виконанні вимог Конвенції № 187, полягає саме в тому, що українська система повідомлення і ведення обліку нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також публікації відповідних статистичних даних є ненадійною. Як наслідок, в опублікованих статистичних даних присутні деякі значні суперечності та нестиковки, які негативно впливають на достовірність даних і, отже, на доречність і точність результатів їх аналізу.

Ураховуючи це, слід розглянути питання про перегляд чинного Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова КМУ № 1232), що дозволить покращити виконання ст. 2-7 Протоколу МОП № 155, Резолюції МОП щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві та Збірки практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію.

У цьому контексті слід також розглянути питання про узгодження критеріїв та методик, застосовуваних в Україні для збирання, класифікації та реєстрації даних про нещасні випадки на виробництві, з методикою Європейської статистики нещасних випадків на виробництві (ЄСНВВ) Євростату (Eurostat, 2001).

Стаття 5 (2) (b) Конвенції № 187

Відповідно до методики «Управління ризиками для здоров'я і безпеки праці» на підприємствах в енергетичній галузі складаються картки ідентифікації небезпек за всіма видами робіт в усіх структурних підрозділах.

За результатами аналізу цих карток службою охорони праці складається «Реєстр ідентифікації небезпек та оцінки ризиків». За заповненими картками службою охорони праці розробляються заходи щодо зниження ризиків і програми їх досягнення, які оформляються в «Програми по зниженню небезпек і ризиків».

Відповідно до Положення про систему управління охороною праці на підприємствах ядерної енергетики регулярно виявляються ризики виникнення небезпечних ситуацій на робочих місцях (ризики для здоров'я) і проводяться відповідні профілактичні заходи щодо їх попередження.

На теперішній час національне законодавство в галузі охорони праці не містить зобов'язань впровадження ризик-орієнтовного підходу як на державному, так і регіональному, виробничому рівнях.

За ініціативою Держпраці під час доопрацювання до другого читання проекту Трудового кодексу України робоча група при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення схвалила пропозиції, які передбачатимуть зміну діючої концепції управління охороною праці в Україні.

Прийняття Трудового кодексу України, а також подальші зміни Закону України «Про охорону праці» призведуть до перегляду діючих механізмів, процедур, а також кола обов'язків зі сторони держави, роботодавців та працівників у сфері забезпечення здорових та безпечних умов праці на виробництві.

Відповідні зміни потребують комплексного підходу до вирішення проблем у сфері БГП відповідно до міжнародних норм, практик та стандартів на основі оцінки можливих ризиків для БГП і можуть реалізуватися згідно з Концепцією з БГП, розробка котрої нещодавно була схвалена КМУ.

На виконання вищезгаданої концепції очікується, що запровадження в Україні ризик-орієнтовного підходу до БГП, спрямованого на уникнення ризиків, оцінку ризиків, яких неможливо уникнути, та вжиття найбільш доречних заходів профілактики і захисту БГП працівників сприятиме зменшенню кількості та частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Незважаючи на значні покращення, забезпечені у національному законодавстві з БГП в останні роки, для узгодження цього законодавства з вимогами Конвенції № 187 залишається зробити набагато більше.

Це особливо стосується наступних аспектів: очевидної відсутності національної політики (наприклад, щодо заохочення до оцінки професійних ризиків або небезпек, усунення професійних ризиків у джерелі їх виникнення та розвитку національної культури профілактики у галузі безпеки та гігієни праці); відсутності ефективної національної системи (переважно через відсутність ефективної системи інспекції праці, брак повноважень в інспекторів праці та часті мораторії на інспекційну діяльність, а також через недостовірність системи обліку і повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання); відсутності розробленої національної програми з БГП, у якій були б визначені цілі, завдання та показники реалізації і виконання котрої належним чином контролювалося б, оцінювалося і періодично переглядалося.

Що стосується Конвенції МОП № 152 про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах, яка спрямована на покращення БГП при виконанні портових робіт (навантажування або розвантажування кораблів), Мінінфраструктури розглядає деякі проблемні питання, які не дозволяють завершити роботу з ратифікації зазначеної

конвенції, як-от: застаріла матеріально-технічна база у морських торговельних портах України та застаріла нормативно-правова база в країні.

ДП «Науково-дослідний проектно-конструкторський інститут морського флоту України з дослідним виробництвом» за дорученням Мінінфраструктури провів наукові дослідження, які показали, що для повного переозброєння парку механізмів і обладнання, впровадження нових технологій підприємства морської галузі потребують значного фінансування. Зокрема, кількість портових кранів, які відпрацювали свій строк експлуатації, складає 443 одиниці (92% від загальної кількості кранів). Кількість кранів, які необхідно придбати, складає 17 одиниць (3,5% від загальної кількості кранів). Вартість повної модернізації кранів складає приблизно 68,256 млн грн. Вартість кранів, які необхідно придбати у період 2015-2017 рр., складає, за розрахунками, близько 247 млн грн. (Дослідження за 2014 р.)

На засіданні Спільної робочої комісії Мінінфраструктури, Федерації роботодавців транспорту України і Спільного представницького органу профспілок з питань виконання Галузевої угоди у сфері морського транспорту на 2013-2015 роки була винесена на обговорення позиція Мінінфраструктури щодо необхідності повернутись до питання ратифікації даної Конвенції тільки після приведення у відповідність до її вимог матеріально-технічної та нормативно-правової бази, і сторони в свою чергу погодилися з позицією Мінінфраструктури.

Крім того, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, за пропозицією Мінінфраструктури, своєю постановою від 11.12.2014 р. № 38 «Про затвердження Заходів з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на 2015 рік» затвердив перелік нормативно-правових актів з охорони праці, які заплановано розробити та переглянути, до яких увійшли Правила безпеки праці в морських портах (наразі опрацьовуються Держпраці), Правила техніки безпеки на судах морського флоту та Норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та засобів захисту.

Тим часом, Держпраці оприлюднила НПАОП 0.00-1.75-15 «Правила охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт», дія яких розповсюджується і на виконання портових робіт.

Крім того, враховуючи положення статей 10 та 11 розділу III «Технічні заходи» Конвенції МОП № 152, визначено перелік вимог до портових доріг, проїздів, обладнання пішохідних тротуарів з метою забезпечення безпечного руху транспорту і пішоходів.

Статтею 13 Конвенції МОП № 152 вимагається забезпечити безпечну експлуатацію обладнання в частині надійного огороження небезпечних його частин. На даний час не всі українські порти, як здається, відповідають цій вимозі. У більшості випадків станкове металорізальне обладнання (токарно-гвинторізні верстати, фрезерні та ін.) до- і післявоєнного випуску не має огорожень небезпечних зон, яке відповідало б міжнародним стандартам. Не кращий стан і з деревообробним устаткуванням.

Національні правила з питань безпеки праці в морських портах застарілі і не відповідають вимогам розділу III «Технічні заходи» Конвенції МОП № 152. Відповідно до пункту

1 статті 4 Конвенції МОП № 152 національне законодавство чи правила мають регламентувати вимоги щодо проведення заходів відповідно до розділу III «Технічні заходи» Конвенції МОП № 152 в частині портових робіт. Проте, на сьогодні чинні Правила безпеки праці в морських портах (НПАОП 63.22-1.04-88), розроблені та введені в дію Міністерством морського флоту СРСР ще 01.06.1988 р., не відповідають ані вимогам Конвенції № 152, ані чинному законодавству України з охорони праці.

Крім того, Правила техніки безпеки на судах морського флоту НПАОП 61.1-1.01-76 (РД 31.81.10-75) та Правила техніки безпеки і виробничої санітарії на промислових підприємствах ММФ (Міністерства морського флоту) не переглядалися протягом більше 37 років, Норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та засобів захисту не переглядалися понад 20 років.

Незважаючи на вищевикладене, у Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України, Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні та Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні зазначено: сприяти внесенню до Верховної Ради України після підписання Угоди проектів законів України про ратифікацію Конвенції МОП № 152. На даний момент, однак, вищезгадані проекти законів ще розробляються.

12.2. Питання трудових відносин, що безпосередньо впливають на БГП

12.2.1. Трудові правовідносини

Термін «працівник» у Кодексі законів про працю України, а також у Законі України «Про охорону праці» визначений як особа, яка працює на роботодавця згідно з трудовим договором.

Це визначення, однак, є надто вузьким і не враховує як працівників осіб, які, попри наявність фактичних трудових правовідносин, не мають формального чи письмового трудового договору. Останнє зазвичай має місце не лише з працівниками, роботодавці яких вирішили не надавати їм формальний, письмовий або підписаний договір (щоб уникнути обов'язків, покладених законодавством на роботодавців), а й, перш за все, з повністю або частково незадекларованими працівниками (як-от фіктивні самозайняті працівники, працівники, що мають фіктивний договір на надання послуг або фіктивний цивільно-правовий договір, фіктивні учні, фіктивні волонтери та фіктивні стажери).

Оскільки вищевизначення не дозволяє юридично кваліфікувати цих осіб як працівників, воно, як правило, залишає цих осіб поза межами застосування і захисту (що повинен бути їм наданий) решти положень нормативних актів з трудових відносин і БГП.

Ураховуючи це, з метою боротьби з таємними (прихованими) трудовими правовідносинами й забезпечення належного захисту працівників слід розглянути питання про імплементацію пропозицій, викладених у Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини

(МОП, 2016a), яка спрямована на механізми і критерії, що повинні застосовуватися для визначення існування трудових правовідносин і утвердження принципу правової презумпції існування трудових правовідносин у тому випадку, коли визначена наявність певних свідчень (ознак), деякі з котрих наведені нижче:

- 1) виконавач діяльності повинен дотримуватися вказівок відповідного замовника (далі – вигодонабувача);
- 2) виконавач діяльності підпадає під дію дисциплінарних повноважень вигодонабувача;
- 3) діяльність ведеться у місці знаходження вигодонабувача або у місці, визначеному ним;
- 4) виробниче обладнання та інструменти, що використовуються, належать вигодонабувачеві;
- 5) виконавач діяльності повинен дотримуватися часу початку і закінчення виконання діяльності, встановленого їй вигодонабувачем;
- 6) оплата здійснюється виконавачеві діяльності з визначеною регулярністю у належному розмірі в обмін на виконання діяльності;
- 7) виконавач діяльності виконує функції управління або керівництва в організаційній структурі вигодонабувача;
- 8) виконавач діяльності економічно залежить від вигодонабувача;
- 9) виконавач діяльності веде свою діяльність виключно для вигодонабувача;
- 10) виконавач діяльності отримує оплачувані відпустки та відповідну субсидію і одержує різдвяну премію;
- 11) виконавач діяльності дотримується режиму щодо відсутності на роботі, встановленого вигодонабувачем;
- 12) виконавач діяльності не може призначити замість себе іншу особу для виконання;
- 13) виконавач діяльності не приймає на себе ризики виконання діяльності;
- 14) виконавач діяльності не має права встановлювати ціну виконаної діяльності.

Реалізація цієї рекомендації у національному законодавстві покращила б також, з іншого боку, узгодженість зі статтями 3(a) і 4(1) Директиви 89/391/ЄЕС та Директиви 91/533/ЄЕС, сприяючи в такий спосіб реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

12.2.2. Рівність між чоловіками та жінками

Відповідно до міжнародних і європейських трудових норм усі працівники незалежно від статі мають право на безпечні та здорові умови праці, які повинні забезпечувати роботодавець.

Крім того, роботодавець зобов'язаний уживати всіх необхідних запобіжних і захисних заходів відповідно до ЗПЗ з метою запобігання чи зведення до мінімуму впливу на

працівників, незалежно від їхньої статі, будь-яких професійних ризиків, яких неможливо уникнути.

При цьому держава повинна бути зобов'язана заохочувати рівні можливості у виборі професії або виду діяльності, а також у доступі до зайнятості та професійного навчання, щоб забезпечити відсутність заборони або обмеження за ознакою статі доступу до будь-яких посад, видів робіт або занять, професійних категорій або навчання.

У цьому контексті будь-які спеціальні запобіжні або захисні заходи, орієнтовані на конкретну статеву групу (жінок або чоловіків), повинні передбачатися тільки у випадках, де конкретна ситуація, пов'язана з особливостями статі (наприклад, де йдеться про вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину чи годують груддю, або коли існує конкретний ризик для генетичного спадку жінок, чоловіків чи їхніх нащадків тощо), може об'єктивно і пропорційно обґрунтувати дискримінацію однієї статевої групи по відношенню до іншої як результат поєднання ст. 15 Директиви 89/391/ЄЕС з положеннями Директиви 2006/54/ЄС від 5 липня 2006р.

Ураховуючи вищевикладене, з метою покращення узгодженості законодавства України з правовою базою ЄС, зокрема щодо основоположного принципу рівності між чоловіками та жінками, встановленого у ст. 2 і 3(2) Договору про заснування Європейського Співтовариства(ЄС, 2002) та у правовій практиці, положення щодо праці жінок, передбачені у національному законодавстві України¹², слід узгодити з Директивою 2006/54/ЄС. Це дозволило б покращити реалізацію п. 1 ст. 420 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і п. 1(d) ст. 13.3 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

Крім того, щодо спеціального захисту, що має забезпечуватися для особливо вразливих груп ризику (згідно зі ст. 15 Директиви 89/391/ЄЕС), наприклад, вагітним жінкам, жінкам, які нещодавно народили дитину чи годують груддю, в українському законодавстві слід урахувати положення Директиви 92/85/ЄЕС.

12.3. Інспекція праці

Щоб поліпшити умови праці в Україні і в такий спосіб сприяти покращенню умов життя її населення та водночас розвинути більш справедливий та привабливий ринок для інвестування і ведення бізнесу, недостатньо мати належні закони з БГП і трудових відносин. Необхідно забезпечити їх дотримання. Як широко визнано, без належної імплементації та, зокрема, належного забезпечення дотримання ці закони є просто папірцями, яких ніхто не додержується (Anderson, 2007; ILO, 2007; Jensen, 2004; Richthofen, 2002; Suard, 2016).

¹² Наприклад, у Конституції України, у главі «Праця жінок» Кодексу законів про працю України та у наказах МОЗ від 10.12.1993 р. № 241 і від 29 грудня 1993 р. № 256.

У цьому контексті так само важливим, як і узгодження українського законодавства з міжнародними та європейськими правовими нормами й передовою практикою в галузі БГП і трудових відносин, є забезпечення Україною на вищому рівні існування ефективної системи інспекції праці, що забезпечує та гарантує дотримання всіх законів, чинних на будь-який даний момент часу, з метою поліпшення умов праці українських працівників, підвищення їх життєвого рівня та створення більш сприятливого середовища для ведення бізнесу. Останнє, у свою чергу, сприяло б виконанню Конвенцій МОП №№ 81, 129 і 155, узгодженню з рамковою Директивою з БГП 89/391/ЄЕС, реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

12.3.1. Повноваження інспекторів праці

Статті 4-7, 10 і 22 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 р. № 877-V встановлюють жорсткі обмеження та ліміти на повноваження українських інспекторів праці.

Українські інспектори праці не мають деяких з основних повноважень, передбачених у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, які їм потрібні для ефективного виконання своїх посадових обов'язків. Зокрема, згідно з вищезгаданим законом, українські інспектори праці не можуть:

- 1) проводити інспекційні відвідування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення;
- 2) проводити інспекційні відвідування у будь-який час дня чи ночі;
- 3) проводити інспекційні відвідування з тією регулярністю та в тому обсязі, які вони вважають необхідними;
- 4) накладати санкції за виявлені порушення, навіть якщо роботодавці виконують вимоги припису щодо вжиття заходів;
- 5) контролювати, заохочувати і забезпечувати дотримання вимог у роботодавців, які не зареєстровані (а саме у таких роботодавців зазвичай виявляються більш високі рівні недотримання, причому не лише вимог щодо незадекларованої праці, а й нормативних актів з БГП і трудових відносин);
- 6) припиняти роботу навіть у випадку неминучої загрози здоров'ю чи безпеці працівників.

Крім того, причини, що зазвичай висувуються для обґрунтування обмеження повноважень інспекторів праці, є двоякими: з одного боку, це високий рівень корумпованості інспекторів праці, а з іншого – необхідність надання підприємствам допомоги у зростанні та подоланні перешкод їхньому розвитку.

Проте, на жаль, обидва аргументи, як здається, не спрацьовують.

Що стосується першого, широко визнано, що корупція, на жаль, не обмежується інспекційною діяльністю, а проявляється і в деяких інших державних законодавчих, судових і виконавчих органах.

Крім того, є ряд альтернативних заходів, що можуть бути вжиті для зведення до мінімуму й попередження цього явища в інспекції праці (як і в будь-якій іншій державній організації) замість того, щоб позбавляти інспекторів праці (або інших державних посадовців) юридичних повноважень, необхідних для виконання ними їхніх обов'язків, зокрема:

- 1) переглянути вимоги до призначення на посаду інспектора праці та до процедур і методів відбору кандидатів, щоб уникнути прийняття на роботу осіб, котрі не відповідають вимогам щодо сумлінності та чесності, яким повинні задовольняти державні службовці;
- 2) включити до програм як початкового, так і неперервного навчання інспекторів праці предмети, пов'язані з жестикулюванням, професійною деонтологією та етикою інспекторів, їх поведінкою та навичками спілкування (як це робиться, приміром, у інспекціях праці Португалії та Іспанії);
- 3) розробити систему оцінки результативності роботи інспекторів, яка враховує не тільки кількісні результати їхньої діяльності (наприклад, кількість інспекційних відвідувань, кількість і тип прийнятих юридичних процедур, кількість поінформованих осіб тощо), а й, конкретніше, якісну складову їхньої результативності з точки зору виміру ступеня, в якому вони сприяли поліпшенню підприємств, що вони перевірили (наприклад, кількість наступних відвідувань, кількість виявлених під час першого відвідування порушень, які усунуто роботодавцем, тощо);
- 4) розробити кодекс поведінки інспекторів праці на основі «Глобального кодексу доброчесності інспекції праці» Міжнародної асоціації інспекції праці (IALI, 2008);
- 5) розробити посібник з діяльності інспекторів праці з метою надання інспекторам праці настанов щодо більш доречної жестикуляції, постави та поведінки, яких їм слід дотримуватися у деяких ситуаціях, які можуть виникати під час різних видів інспекційних відвідувань та інспекційних заходів, наприклад, за моделлю «Настанов з інспекційної діяльності АСТ» Інспекції праці Португалії (АСТ, 2015), які вільно доступні в інтернеті;
- 6) переглянути політику оплати інспекторів праці, щоб забезпечити їм гідні умови праці та, зокрема, незалежність від небажаного зовнішнього впливу, як передбачено у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, що сприяло б також посиленню привабливості їхньої професійної кар'єри, а це, у свою чергу, допомогло б у наборі нових інспекторів праці;
- 7) оцінити за участю працівників і керівників усіх підрозділів інспекції праці ризики корупції та пов'язаних з нею правопорушень і розробити план, який повинен містити, серед іншого: чітке визначення ризиків корупції; основні сфери, що викликають занепокоєння; ситуації, що можуть спричиняти конфлікти інтересів

та несумісність; більш доречні механізми та заходи забезпечення запобігання цим ризикам та управління ними¹³;

- 8) забезпечити судове переслідування і засудження правопорушників у дисциплінарному або кримінальному порядку, застосовуючи відповідні дисциплінарні та кримінальні санкції з усією суворістю закону.

Крім того, надання інспекторам праці повноважень, необхідних для ефективної роботи, що передбачено у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, дозволить їм виконати свою місію, яка полягає у поліпшенні умов праці. Як наслідок, умови праці (і, отже, умови життя) в Україні можуть покращитися, у результаті чого може також зрости внутрішній попит і обсяг інвестицій. Крім того, адаптація законодавства України до міжнародних і європейських трудових норм та передової практики, особливо щодо інспекції праці (наділення інспекторів праці повноваженнями, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129) та сприяння імплементації статей 13.3-13.5 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою і статей 420 та 424 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС може також прискорити вихід України на єдині ринки Канади та Європи. Отже, у такій не надто міжнародній ринковій економіці, як українська, що сильно залежить від внутрішнього попиту, рішення про надання інспекторам праці повноважень, необхідних для ефективної роботи, може спричинити дуже позитивний вплив на підприємства. Ймовірно, це сприятиме зростанню споживання (через збільшення внутрішнього попиту) і, отже, зростанню цін (поряд із прибутками підприємств), збільшенню обсягів виробництва та інвестицій, що у кінцевому підсумку призведе до створення нових підприємств, а згодом і до зниження рівня безробіття та скорочення потоку емігрантів, зменшення витрат на соціальне забезпечення, збільшення доходів підприємств і, отже, можливості зниження ставки внеску на соціальне забезпечення (або державного боргу), що, у свою чергу, заохотить подальший розвиток економічного становища підприємств – у своєрідному автоматичному добродішному колі...

Що стосується другого аргументу – що інспектори праці є перешкодою, котра заважає підприємствам зростати, то цей аргумент, як здається, також не є обґрунтованим.

Дійсно, коли інспектори праці наділені необхідними ресурсами та повноваженнями й виконують свої обов'язки ефективно, вони здатні покращувати умови праці та БГП на підприємствах, зменшуючи кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що означає позитивні результати для працівників, роботодавців, держав і всього населення, як зазначали також Anderson (2007), Frick (Frick, 2011) *aswithanyOHSmanagement, requiresworkerinfluence (andmanagementcommitment, ILO (2007), Jensen (2004) Levine (Levine, Toffel, & Johnson, 2012), Niskanen (2014), Richthofen (2002), Suard (Suard, 2016) та Tösine&Wedeg (2013).* Покращуючи умови праці на під-

¹³ Це робиться, наприклад, в Інспекції праці Португалії. Див. у цьому відношенні «План управління ризиками корупції та пов'язаних з нею правопорушень у АСТ» (АСТ, 2017). Цей план є результатом Рекомендації № 1/2009 від 1 липня та Рекомендації № 5/2012 від 7 листопада Португальської ради з запобігання корупції (створеної декретом-законом № 54/2008 від 4 вересня), яким передбачено, що керівники суб'єктів, незалежно від їхнього характеру, які розпоряджаються державними коштами або державними активами, повинні скласти плани управління ризиками корупції та пов'язаних з нею правопорушень, включно з визначенням цих ризиків у кожній сфері чи підрозділі, а також запровадити механізми контролю за конфліктами інтересів та усунення цих конфліктів.

приємствах, ефективна інспекція праці забезпечує значні вигоди та істотні переваги, причому не лише на людському, а й на соціальному, економічному і фінансовому рівнях, не лише для працівників, а й також для роботодавців, держав і суспільства в цілому, сприяючи, зокрема:

- 1) зменшенню кількості та частоти нещасних випадків на виробництві зі смертельним і не смертельним наслідком та професійних захворювань;
- 2) зменшенню прямих і непрямих витрат¹⁴ у результаті цих подій;
- 3) доступові підприємств до нових і більш привабливих ринків (наприклад, єдиного європейського ринку, канадського ринку тощо);
- 4) підвищенню працездатності та продуктивності праці робочої сили;
- 5) посиленню сталості системи соціального забезпечення та її доходів шляхом:
 - a) забезпечення переходу зайнятих у неформальній та незадекларованій економіці (працівників та роботодавців) до формальної та задекларованої економіки з відповідним збільшенням сум внесків на соціальне забезпечення та зменшенням витрат на соціальне забезпечення (наприклад, щодо допомоги по безробіттю та інших допомог, які були неправильно призначені неформальним і незадекларованим працівникам і підприємствам);
 - b) підвищення працездатності робочої сили, яка, замість дострокового отримання допомог із соціального забезпечення, тепер довше сплачуватиме внески на соціальне забезпечення;
 - c) скорочення прямих витрат на соціальне забезпечення, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями (як-от витрати на реабілітацію; дострокові пенсії; пенсії по інвалідності та інші пенсії; витрати у зв'язку з похованням тощо);
- 6) збалансування державних фінансів та зниження ставок податків шляхом:
 - a) збільшення податкових надходжень завдяки скороченню масштабів неформальної економіки та незадекларованої праці;
 - b) зменшення видатків державного бюджету через скорочення прямих і непрямих витрат, обумовлених нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями (наприклад, витратами на медичну допомогу, витратами на екстрені послуги тощо);

¹⁴ Зокрема пов'язаних з такими статтями: екстрені послуги; реабілітаційні послуги; пенсія по інвалідності, дострокова пенсія та інші види пенсій; витрати на охорону здоров'я, лікування у стаціонарі та реабілітація; витрати на відшкодування; витрати на страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; втрачена вигода у зв'язку зі скороченням виробництва і, отже, втратою доходів через відсутність потерпілих на роботі; збільшення витрат на навчання працівників, які замінюють потерпілих; вплив відсутності потерпілих та їх заміни з точки зору ефекту масштабу та досвіду; непрямі витрати, пов'язані з моральною шкодою та шкодою для репутації роботодавців і держави, пов'язаною з настанням таких випадків; непрямі витрати, пов'язані з впливом таких випадків на мотивацію та відданість працівників.

- с) збільшення доходів підприємств у результаті: збільшення обсягів продажів завдяки виходу на нові ринки (наприклад, на єдиний європейський ринок, канадський ринок та ін.); усунення нечесної конкуренції та покращення ринкової кон'юнктури; підвищення продуктивності праці в результаті поліпшення умов праці та відповідного зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.
- 7) збільшення доходів і чистого прибутку підприємств, переважно завдяки:
 - а) усуненню нечесної конкуренції з боку підприємств, які не дотримуються вимог нормативних актів з трудових відносин і БГП;
 - б) збільшенню конкурентної переваги, що ґрунтується на більш мотивованій робочій силі, на більш чесному ринку і на зниженні ставок податків та ставок внесків на соціальне забезпечення (завдяки покращенню рівноваги між соціальним забезпеченням і державними фінансами);
 - с) підвищенню продуктивності праці шляхом зменшення постійних та змінних витрат, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями (наприклад, витрат на відшкодування, витрат на страхування, витрат на підготовку кадрів, втраченої вигоди у зв'язку зі скороченням виробництва, витрат через шкоду для репутації, втраченої вигоди з точки зору ефекту масштабу і досвіду, непрямих витрат, пов'язаних з мотивацією та активністю працівників, тощо);
 - д) збільшенню доходів через вихід на нові ринки (наприклад, на єдиний європейський ринок, канадський ринок тощо);
 - е) збільшенню чистого прибутку не лише завдяки зростанню доходів і зменшенню витрат, а також у результаті зниження ставок податку на прибуток (завдяки покращенню стану державних фінансів).

Крім того, в останній Національній доповіді України щодо сприятливого середовища для сталих підприємств (СССП) представники бізнесу, профспілок та Уряду України констатували, що слабкий контроль за дотриманням законодавства і неефективна конкуренція є двома з семи головних перешкод для розвитку більш сприятливого середовища для сталого зростання підприємств у країні (ILO, 2017h).

Більше того, так само гідним похвали, як і зусилля в напрямку створення більш сприятливого середовища для розвитку бізнесу (переважно шляхом усунення контекстних витрат і адміністративного, бюрократичного та фінансового тягаря на підприємства), може бути не позбавлення інспекторів праці необхідних повноважень, а їхнє посилення.

Це можна побачити у зусиллях ЄС зі спрощення процедур ліцензування підприємств та зменшення адміністративного, регуляторного, фінансового і бюрократичного навантаження на суб'єктів господарювання, спрямованих на створення більш сприятливого середовища для ведення бізнесу і кращу адаптацію його вимог до

конкретних характеристик і потреб мікропідприємств та МСП, на сприяння дотриманню цих вимог суб'єктами господарювання.

Ці зусилля зі спрощення умов ведення бізнесу з одночасним збереженням того самого рівня захисту передбачені Директивою Європейського Парламенту і Ради 2006/123/ЄС від 12 грудня 2006 р. про послуги на внутрішньому ринку, Програмою дій зі зменшення адміністративного тягаря у ЄС (Європейська комісія, 2012) та нещодавно прийнятою Рамковою стратегією ЄС з розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (Європейська комісія, 2014) working closely with Member States, social partners, and the other EU institutions and bodies. As risks to workers' health and safety are broadly similar across the EU, there is a clear role for the Union in helping Member States to address such risks more efficiently and in ensuring a level playing-field throughout the EU. This role is explicitly recognised in the Treaty¹, which gives the Union shared competence to encourage cooperation between Member States and to adopt directives setting minimum requirements to improve the working environment in order to protect workers' health and safety. EU action on occupational safety and health (OSH).

Вони спрямовані на заохочення економічного розвитку, сприяння діяльності та активізації створення робочих місць шляхом зменшення контекстних витрат, пов'язаних з регуляторним, правовим, адміністративним і бюрократичним навантаженням на громадян і підприємство, перш за все шляхом:

- 1) спрощення і дематеріалізації бюрократичних процедур;
- 2) модернізації відносин органів державного управління з громадянами та підприємствами;
- 3) і, що найважливіше, скасування ліцензій, дозволів та обмежень, що існували раніше, на доступ до певних видів діяльності та їх ведення, з заміною їх попередніми декларативними зобов'язаннями та проведенням систематичних інспекційних і наглядових заходів постфактум за підтримки з боку ефективних механізмів відповідальності організаторів – що, у свою чергу, вимагає посилення ролі інспекції на нижніх рівнях.

Таким чином, наділяючи інспекторів праці повноваженнями, необхідними для ефективного виконання ними своїх обов'язків, як передбачено у Конвенціях №№ 81 і 129, Україна сприяла б не лише поліпшенню умов праці та життя своїх громадян і розвитку більш сприятливого бізнесового середовища, а й подальшій адаптації до наступних правових актів та їх виконанню:

- 1) стаття 9 Конвенції МОП № 155, яка передбачає, що втілення в життя правил БГП повинно бути забезпечено належною і відповідною системою інспекції і що повинно бути передбачено застосування належних санкцій у разі їх порушення;
- 2) стаття 4 Директиви 89/391/ЄЕС, яка передбачає обов'язок держав забезпечити, щоб роботодавці, працівники та представники працівників підпадали під правові положення, необхідні для виконання цієї директиви, а також забезпечити належний нагляд і контроль;

- 3) Резолюція Європейського Парламенту 2013/2112(INI) від 14 січня 2014 р. про ефективні інспекції праці як стратегію поліпшення умов праці у Європі (Європейський Парламент, 2014);
- 4) Рамкова стратегія ЄС з розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (Європейська комісія, 2014; Європейський Парламент, 2015) working closely with Member States, social partners, and the other EU institutions and bodies. As risks to workers\’ health and safety are broadly similar across the EU, there is a clear role for the Union in helping Member States to address such risks more efficiently and in ensuring a level playing-field throughout the EU. This role is explicitly recognised in the Treaty¹, which gives the Union shared competence to encourage cooperation between Member States and to adopt directives setting minimum requirements to improve the working environment in order to protect workers\’ health and safety. EU action on occupational safety and health (OSH, де однією з головних цілей ЄС у сфері БГП визначено покращення дотримання законодавства з БГП державами-членами ЄС;
- 5) статті 420, 424 і Додаток XL до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС;
- 6) статті 13.3-13.5 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою;
- 7) перший абзац статті 9 Конституції України, згідно з яким «чинні міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України»;
- 8) другий абзац статті 3 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, яким передбачено: «Якщо міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору».

12.3.2. Мораторії

Запровадження мораторіїв на проведення інспекційних заходів державними службами інспекції, зокрема Держпраці, стає в Україні поширеною практикою.

У січні 2015 р. був запроваджений мораторій на проведення перевірок (планових і позапланових) контролюючими органами всіх суб’єктів господарювання (підприємств, установ, організацій та фізичних осіб-підприємців). Мораторій був запроваджений пунктом 8 розділу «Перехідні положення» Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28.12.2014 р. № 76 -VIII.

Вищезгаданий мораторій був скасований на період з 1 серпня 2015 р. до 31 грудня 2017 р., потім був знову введений у січні 2018 р. після затвердження Державного бюджету України на 2018 рік. Згодом, 23 лютого 2018 р., постановою КМУ № 1104 Держпраці було нарешті виведено зі сфери дії мораторію як мінімум до 31 грудня 2018 р.

Ця практика не лише не дозволяє органам інспекції праці проводити інспекційні заходи, а й позбавляє їх можливості виконувати свої обов'язки та працювати ефективно.

Ураховуючи це, з метою сприяння ефективності інспекції праці у виконанні нею своєї місії, що полягає у поліпшенні умов праці в Україні, покращенні бізнесового середовища і сприянні подальшому узгодженню та реалізації вищезгаданих міжнародних угод, міжнародних і європейських трудових норм та передової практики з БГП та інспекції праці, Україні слід розглянути питання про уникнення запровадження таких мораторіїв.

12.3.3. Ресурси та умови праці інспекторів праці

Ефективність будь-якої інспекційної діяльності великою мірою залежить від наявності достатньої кількості інспекторів праці¹⁵, належним чином відібраних, з відповідними навичками та кваліфікацією, які користуються статусом державного службовця і мають стабільну зайнятість, забезпечуються відповідною підготовкою, обладнанням і умовами праці, а також від наявності фахівців і спеціалістів належної кваліфікації.

Проте, в Україні на фаховому рівні інспекторського складу наразі відчувається дефіцит кадрів. Після 2014 р. з початком реорганізації відбувся суттєвий відтік фахівців. На кінець 2016 р. штат державних інспекторів з охорони праці був укомплектований на 67 відсотків, а з гігієни праці – на 35 відсотків.

На даний момент, як зазначено вище, має місце істотна недостатність кадрових, фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсів для забезпечення належного виконання обов'язків інспекції праці.

Що стосується навчання інспекторів праці, то, за повідомленнями, неперервне навчання інспекторів праці з питань БГП і трудових відносин здійснювалося лише у незначному обсязі. Це спричиняє особливе занепокоєння, враховуючи не лише безперервне внесення змін до правових актів і прийняття таких актів в Україні, а й також, що є найважливішим, необхідність поглиблення знань і набуття досвіду з питань правової бази ЄС з БГП, що потрібно для забезпечення адаптації національного законодавства до неї, як передбачено Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

Стосовно умов праці інспекторів праці найчастіше згадувалися такі проблеми, як рівень оплати праці, що, за загальною думкою, є надто низьким, а також відсутність перспектив кар'єрного росту і розвитку. Така непривабливість кар'єри інспектора праці, у свою чергу, спричиняє додаткові проблеми, перш за все труднощі з утриманням інспекторів праці, проблеми з набором нових інспекторів (наприклад, відсутність кандидатів, необхідність початкового навчання) та «відтік мізків» інспекторів праці, знання і досвід яких втрачаються назавжди.

¹⁵ З урахуванням, зокрема: числа, роду, розміру і розташування підприємств, які підпадають під контроль інспекції; чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах; кількості та складності законодавчих положень, застосування яких належить забезпечити; матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідання, щоб бути ефективними (МОП, 1947, 1969).

12.3.4. Спеціалізація інспекторів праці

Наразі українська інспекція праці складається з трьох категорій інспекторів праці, за кожною з котрих закріплено окремий напрямок діяльності¹⁶.

Ураховуючи дефіцит інспекторів праці, труднощі з їх набором та переваги, які можуть бути забезпечені шляхом застосування більш цілісного та комплексного підходу до діяльності інспекції праці, слід розглянути можливість об'єднання цих трьох категорій інспекторів праці в одну, загальну категорію. У цій категорії були б зосереджені компетенції інспекторів існуючих трьох категорій, що не заважало б за потреби створювати більш спеціалізовані групи для роботи з особливими явищами або у складніших сферах (як, наприклад, незадекларована праця, біологічні ризики, хімічні ризики, ризики іонізуючого випромінювання тощо)¹⁷.

Це вимагало б, однак, загальної базової підготовки з усіх питань БГП і трудових відносин та законодавства, що відноситься до компетенції інспекторів праці, а також гармонізації їхніх інспекційних методів.

У цілому це могло б сприяти: усуненню дефіциту чисельності та спеціалізації інспекторів праці; використанню синергетичного ефекту від їхнього об'єднання; покращенню передачі ноу-хау, знань і передової практики між інспекторами праці; підвищенню ефективності інспекції праці; зведенню до мінімуму кількості потрібних різних інспекційних відвідувань та їх впливу на суб'єктів господарювання.

12.3.5. Процес децентралізації інспекції праці

Уряд України розпочав процес децентралізації деяких функцій інспекції праці з передачею певних питань трудових відносин (наприклад, незадекларованої праці, заборгованості по заробітній платі, мінімальна заробітна плата) місцевим державним адміністраціям.

Цей процес є дуже складним і має розвиватися дуже обережно, причому згідно з положеннями Конвенцій МОП №№ 81 і 129 про інспекцію праці, ратифікованих Україною.

По суті цей процес викликає певне занепокоєння і створює низку особливих викликів, зокрема стосовно необхідності забезпечити, згідно з Конвенціями МОП №№ 81 і 129, таке:

- 1) інспектори праці мають статус державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність їхньої посади і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу;
- 2) процес їх набору базується виключно на їхній кваліфікації щодо виконання ними своїх обов'язків;

¹⁶ Як зазначено вище, це такі три категорії: державні інспектори праці – діяльність зосереджена на питаннях зайнятості, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо; державні інспектори з охорони праці – діяльність зосереджена на питаннях охорони праці (як-от: дозволи на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію машин, механізмів і устаткування підвищеної небезпеки; безпечні умови праці на робочих місцях; служби охорони праці; фінансування охорони праці тощо); державні інспектори з гігієни праці – діяльність зосереджена на заходах щодо запобігання професійним захворюванням; профілактичні заходи, спрямовані на збереження здоров'я працівників; обов'язкові медичні огляди; засоби індивідуального і колективного захисту тощо.

¹⁷ Як це зроблено, наприклад, в інспекціях праці деяких країн ЄС, зокрема у Франції, Італії, Латвії, Польщі, Португалії, Румунії та Іспанії.

- 3) до початку виконання своїх обов'язків і в подальшому інспектори праці проходять відповідну підготовку для здійснення своїх функцій;
- 4) інспекторам праці забезпечуються належні умови праці.

Більше того, такий процес децентралізації також викликає серйозну стурбованість і проблеми щодо спроможності його майбутньої структури забезпечити існування центрального органу чи відомства, що буде належним чином контролювати і наглядати за діяльністю інспекції праці, як передбачено у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, з забезпеченням:

- 1) ефективності та дієвості інспекції праці;
- 2) координації та співробітництва між децентралізованими службами інспекції праці;
- 3) одноманітності процедур та методів інспектування;
- 4) синергії та ефективності системи інспекції праці щодо горизонтальних функцій¹⁸;
- 5) якості та одноманітності кадрової політики та відповідних процедур¹⁹;
- 6) визначення інспекційних процедур, яких повинні дотримуватися інспектори праці, та нагляду за їх застосуванням;
- 7) розробки та реалізації загальнодержавної стратегії та плану щодо стратегічних пріоритетів і напрямів діяльності інспекції праці;
- 8) збирання, обробки, аналізу і публікації статистичних даних щодо інспекції праці та БГП;
- 9) іншого.

12.3.6. Забезпечення дотримання законодавства і санкції

Одним з механізмів економічного впливу (стимулювання) на роботодавців з метою спонукати їх дотримуватися вимог законодавства з БГП (а також із трудових відносин) є застосування санкцій. Дійсно, забезпечення верховенства права, покарання за поведінку, яку суспільство вважає неприйнятною, принципу загального запобігання недотриманню законів, поряд із стримуючим ефектом, є головними причинами того, чому міжнародні та європейські трудові норми передбачають необхідність існування та ефективного застосування санкцій за недотримання законодавчих положень²⁰.

У чинному законодавстві України також передбачено, що особи, винні у порушенні законодавства про працю, притягаються до відповідальності, а саме у формі штрафу, як зазначено у ст. 259 Кодексу законів про працю та інших законах.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509 затверджено Порядок накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, передбачених частиною другою статті

¹⁸ Наприклад, управління кадрами, закупівель, інформаційно-телекомунікаційних систем, фінансів, підготовки кадрів, міжнародних відносин, аудиту і юридичних питань, комунікації та ін.

¹⁹ В основному щодо набору кадрів, оплати праці, навчання, підвищення кваліфікації, оцінки результативності, кар'єрного зростання.

²⁰ Як можна побачити, наприклад, у ст. 17 і 18 Конвенції МОП № 81, ст. 22 і 24 Конвенції МОП № 129, ст. 9 Конвенції МОП № 155 і ст. 4 рамкової Директиви з БГП 89/391/ЄЕС.

265 Кодексу законів про працю України та частинами другою - сьомою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення».

Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 26.04.2017 р. № 295 затверджені нові порядки державного контролю і нагляду за додержанням законодавства про працю.

Зазначені норми законодавства створили дієвий механізм застосування штрафів до роботодавців за недотримання мінімальних державних гарантій та норм у галузі оплати праці, соціальних пільг і гарантій та інших вимог трудового законодавства.

Разом з тим, дієві механізми щодо застосування штрафів до роботодавців за недотримання вимог промислової безпеки фактично відсутні. Наприклад, статтею 43 Закону України «Про охорону праці» регламентовано застосування штрафних санкцій до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників. Проте механізму застосування штрафів до юридичних осіб на рівні закону не розроблено. Діють лише незначні штрафи до посадових осіб роботодавця, які не мають впливу на стан охорони праці та безпеки промислового виробництва.

Отже, виникає ситуація, коли роботодавцеві економічно доцільніше сплатити незначний адміністративний штраф, який потім легко компенсується за рахунок заохочень, ніж вкладати кошти у забезпечення належних і безпечних умов праці на кожному робочому місці та додержуватися законодавства. Ризиками такого стану справ є відсутність дієвого економічного впливу на погіршення стану промислової безпеки, наслідком якого є зростання травматизму внаслідок виникнення промислових аварій.

У цьому контексті та з метою підвищення рівня дотримання і запобігання недотриманню вимог законодавства, враховуючи результати 2-го Європейського обстеження підприємств щодо нових і виникаючих ризиків²¹, слід розглянути питання про доречність перегляду розмірів і (або) характеру передбачених штрафів, враховуючи при визначенні їх розмірів, зокрема, наступні показники:

- 1) обіг, валовий дохід або бюджет роботодавця залежно від його юридичного характеру (приватного чи державного);
- 2) тяжкість правопорушень;
- 3) кількість постраждалих працівників;
- 4) характер постраждалих працівників²²;
- 5) наявність рецидиву;
- 6) економічну вигоду роботодавця в результаті недотримання;
- 7) недотримання вказівок або приписів інспекторів праці.

²¹ 2-е Європейське обстеження встановило, що головна причина вирішення проблем БГП в установах країн ЄС-28 полягає у виконанні юридичних зобов'язань (85% установ), а третім рушійним чинником є уникнення штрафів з боку інспекцій праці (78%), (EU-OSHA, 2014; *Європейський Парламент*, 2015; Irastorza, Milczarek, & Cockburn, 2016; Suard, 2016).

²² Зокрема, у випадку більш уразливих працівників, як-от: неповнолітні, вагітні жінки, жінки, які нещодавно народили дитину або годують груддю, працівники з інвалідністю, незаконні іммігранти; працівники, які працюють неофіційно, тощо.

Крім того, слід розглянути питання про законодавче оформлення альтернативного способу обчислення розміру штрафу (замість «середньомісячного фонду заробітної плати»), який накладається на незареєстровані або незадекларовані компанії, що не дотримуються законодавства, тому що вони зазвичай не ведуть організовану бухгалтерію чи реєстри, які дозволяють визначити їхній «середньомісячний фонд заробітної плати».

До того ж, слід розглянути переваги запровадження принципу спільної відповідальності власників, адміністраторів, юридичних представників і директорів роботодавців (та організацій, що перебувають у групових або громадських стосунках з роботодавцем; організацій, ферм і власників будівельних об'єктів, які найняли роботодавця як субпідрядника; власника приміщень, у яких мало місце порушення) як за скоєння порушення, так і за сплату відповідних штрафів.

Для того щоб роботодавець не міг продовжувати ухилятися від дотримання законодавства навіть після сплати штрафу, слід розглянути питання про запровадження більш доречних і достатніх додаткових санкцій за недотримання, більш безпосередньо пов'язаних з життєво важливими інтересами роботодавців, як-от:

- 1) передача державі об'єктів і активів, які належать даному суб'єктові;
- 2) заборона роботи за професіями або у видах діяльності, провадження яких залежить від наявності відповідного права, державного дозволу чи схвалення державним органом;
- 3) позбавлення права на субсидію або допомогу, надавану суб'єктами або державними службами;
- 4) позбавлення права на участь у торгових ярмарках чи ринках;
- 5) позбавлення права на участь у державних тендерах на укладення контрактів чи підрядів на виконання робіт, постачання товарів і послуг державі, надання державних послуг і виділення ліцензій чи дозволів;
- 6) закриття підприємства, діяльність якого вимагає дозволу чи ліцензії адміністративного органу;
- 7) призупинення чинності дозволів і ліцензій;
- 8) винесення звинувачувальних рішень;
- 9) індивідуальна реєстрація суб'єкта, відповідального за порушення.

12.3.7. Планування і координація

Проведені обстеження, як здається, свідчать про виникнення інших проблем – необхідність підвищення ефективності та дієвості національної системи БГП, зокрема покращення стратегічного планування у сфері БГП, та потребу в більш комплексному підході та впровадженні механізмів, які забезпечать краще співробітництво і координацію діяльності різних суб'єктів, до сфери компетенції котрих відноситься БГП, з урахуванням існуючого дублювання повноважень і функцій з БГП компетентних державних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

13. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Мета цієї глави полягає в узагальненні основних рекомендацій за результатами обговорення і аналізу, проведених у попередніх главах, зокрема у главі 12.

Ми вважаємо, що виконання цих рекомендацій може поліпшити умови праці в Україні й у такий спосіб забезпечити зменшення кількості та частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Цілком можна прогнозувати, що реалізація цих рекомендацій забезпечить також краще узгодження українського законодавства і практики щодо БГП, трудових відносин та інспекції праці з міжнародними та європейськими трудовими нормами й передовою практикою.

Останнє, як очікується, допоможе Україні у виконанні її міжнародних зобов'язань, передбачених як в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, так і в Угоді про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

Для того, щоб полегшити структуру, викладення та розуміння рекомендацій, вони згруповані за широкими напрямками з урахуванням їхнього різного, але взаємопов'язаного характеру.

13.1. БГП

13.1.1. Загальні принципи

Загальні принципи, що їх рекомендується застосовувати у правовій базі України з БГП відповідно до міжнародних та європейських трудових норм і передової практики, полягають у такому:

1. Мета правової бази з БГП повинна полягати у сприянні покращенню стану безпеки та гігієни працівників на робочих місцях²³.
2. Загальні нормативні акти з БГП повинні поширюватися на всі галузі діяльності приватного, державного, кооперативного та соціального секторів, на всіх працівників²⁴ і відповідних роботодавців²⁵.

²³ Що виходить далеко за межі їхнього захисту і компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці й роботу, пов'язану з забрудненням або здійснювану в несприятливих метеорологічних умовах.

²⁴ Зокрема на самозайнятих працівників; на практикуючих фахівців, учнів, стажерів та інших осіб, яких можна вважати такими, що проходять професійне навчання; на адміністраторів, директорів, менеджерів і осіб, які вважаються такими, без трудового договору, але з оплатою цієї діяльності; і на випадки, коли одна особа працює на іншу без офіційних відносин «працівник-роботодавець», де слід вважати, що надавач роботи перебуває у економічній залежності від вигодонабувача даної діяльності; а також на працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, але не мають формального чи письмового трудового договору, як-от повністю чи частково незадекларовані працівники (наприклад, фіктивні самозайняті особи, фіктивні надавачі послуг або особи з так званими «цивільно-правовими договорами»).

²⁵ Включно з безприбутковими юридичними особами, діяльність яких регулюється приватним правом, та самозайнятими особами з одним або кількома працівниками.

3. Працівник має право виконувати роботу в умовах, які гарантують його безпеку і здоров'я та забезпечуються роботодавцем або, у випадках, визначених законом, фізичною чи юридичною особою, яка управляє приміщенням, у якому провадиться дана діяльність.
4. Працівники та їхні сім'ї мають право на компенсацію шкоди, завданої внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.
5. Економічний розвиток повинен сприяти гуманізації роботи у здорових та безпечних умовах.
6. Загальні положення рамкової директиви ЄС, зокрема щодо обов'язків роботодавця (наприклад, уникнення ризиків; оцінка ризиків, яких не можна уникнути; інформування, навчання, консультування, нагляд за здоров'ям, забезпечення ЗІЗ, організація і надання засобів тощо), повинні поширюватися на всіх працівників, а не тільки на тих, що зайняті на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці або на роботах, що пов'язані із забрудненням, чи тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах.
7. На роботодавця покладено обов'язок, що не може перекладатися на інших осіб, із забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.
8. Роботодавець зобов'язаний вживати, причому з постійною адаптацією до обставин, що змінюються, необхідних заходів для забезпечення безпеки і здоров'я працівників, як-от: запобігання професійним ризиками та їх оцінка, консультації з працівниками та участь працівників, нагляд за станом здоров'я, надання інформації, навчання, необхідна організація і засоби, з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних ЗПЗ, викладених у ст. 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС.
9. Роботодавець зобов'язаний (без перекладення цього зобов'язання на інших осіб) забезпечувати працівникам безпечні та здорові умови в усіх аспектах, пов'язаних з працею, застосовуючи всі необхідні превентивні заходи (технічну профілактику, навчання, інформування і консультування працівників, організацію внутрішніх або зовнішніх служб БГП) та враховуючи загальні принципи запобігання, закріплені у пп. 2а)-і) ст. 6 рамкової Директиви Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р.²⁶.
10. Замість існуючого низькорівневого, коригувального, реактивного, що базується на відшкодуванні та компенсації, підходу до БГП в Україні, слід запровадити високорівневий проактивний підхід, оснований на оцінюванні ризиків та запобіганні ризикам, зосереджений переважно на заохоченні поліпшення стану

²⁶ Послідовні та ієрархічні Загальні принципи запобігання (ЗПЗ) є такими: 1) запобігання ризикам; 2) оцінка ризиків, яких не можна уникнути; 3) усунення ризиків у їх джерелах; 4) врахування людського фактору під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання та виборі методів роботи та виробництва, з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; 5) адаптування до технічного прогресу; 6) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне; 7) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних із виробничим середовищем; 8) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту; 9) належний інструктаж працівників.

БГП на підприємствах, на точній та постійній оцінці ризиків й розробленого згідно з принципами, політикою, стандартами та програмами, які забезпечують, зокрема:

- a) розробку і реалізацію Національної стратегії з безпеки та гігієни праці;
- b) визначення технічних умов, що регламентують проектування, виготовлення, імпорт, продаж, призначення, монтаж, організацію, використання і обробку основних компонентів роботи відповідно до характеру і ступеня ризиків, а також обов'язків осіб, які за це відповідають;
- c) визначення речовин, агентів або процесів, використання яких слід заборонити, обмежити або обумовити наявністю дозволу чи наглядом з боку компетентного органу, а також визначення гранично допустимих рівнів дії на працівника хімічних, фізичних і біологічних агентів та технічних стандартів на відбір проб, вимірювання і оцінювання результатів;
- d) заохочення і контроль стану здоров'я працівника;
- e) збільшення масштабів технічних і наукових досліджень у галузі безпеки та гігієни праці, з особливим наголосом на виникненні нових факторів ризику;
- f) освіти, підготовку та інформування з метою заохочення поліпшення стану безпеки та гігієни праці;
- g) підвищення рівня обізнаності суспільства з метою формування справжньої культури профілактики;
- h) підвищення ефективності та дієвості системи інспекції праці, перш за все шляхом посилення юридичних повноважень, самостійності, умов праці та ресурсів інспекторів праці задля:
 - i) заохочення поліпшення умов праці в Україні, а також підвищення ефективності та дієвості інспекції праці у виконанні нею своїх основних обов'язків, а саме у забезпеченні дотримання законодавства про умови праці та безпеку і гігієну праці; надання суб'єктам трудових відносин (працівникам, роботодавцям та їхнім представницьким об'єднанням) інформації та технічних консультацій щодо найкращого способу дотримання законодавства; доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, не охоплені конкретно чинними положеннями законодавства;
 - ii) покращення адаптації до міжнародних і європейських трудових норм та їх імплементації (зокрема, Конвенцій МОП №№ 81, 129, 155, Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, Резолюції Європейського Парламенту 2013/2112(INI) і Рамкової стратегії ЄС з розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки), а також сприяння

виконанню міжнародних угод, підписаних Україною (наприклад, Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою);

iii) усунення деяких із головних перешкод для розвитку підприємств в Україні, як-от високий рівень недотримання і нечесної конкуренції, як визначено представниками працівників і роботодавців у останній Національній доповіді України щодо сприятливого середовища для сталих підприємств(МОП, 2017h).

11. Необхідно запровадити належні та достатні штрафи (не лише фінансові, а й допоміжні санкції, як зазначалося вище) для покарання за недотримання законодавства.

13.1.2. Структура і координація СУБГП

Стосовно структури та координації діяльності національної Системи управління безпекою та гігієною праці (СУБГП) основні рекомендації є такими:

1. Міністерства, відповідальні за галузі праці та охорони здоров'я, пропонують визначення політики з заохочення і контролю стану безпеки та гігієни праці, яка повинна також спрямовуватися на розвиток взаємодоповнюваності та взаємозалежності між сферою БГП та системою соціального забезпечення, національною службою охорони здоров'я, органами охорони навколишнього середовища і українською системою забезпечення якості.
2. Державні служби, відповідальні за ліцензування, сертифікацію або видачу інших дозвільних документів на провадження діяльності або на передачу активів для такого провадження, повинні виконувати свої обов'язки з метою заохочення БГП.
3. Координація реалізації політичних заходів і оцінки їхніх результатів, зокрема стосовно інспекційної діяльності, є обов'язком компетентного органу міністерства, відповідального за сферу праці (Держпраці).
4. У галузі безпеки та гігієни праці державі необхідно розвивати співробітництво між представницькими організаціями працівників і роботодавців на всіх рівнях (національному, регіональному і місцевому), а також на рівні підприємств, установ або служб між роботодавцем та представниками працівників і роботодавців.
5. Орган, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці (Держпраці), повинен забезпечити моніторинг, контроль і дотримання законодавства щодо БГП, а також установа відповідних санкцій за його порушення, без шкоди для конкретних обов'язків інших суб'єктів.
6. Представники працівників, профспілкові інспектори праці або, в разі їх відсутності, самі працівники повинні мати можливість подавати свої зауваження до органу, в компетенцію якого входять питання інспекції праці, до міністерства,

відповідального за сферу праці, або до будь-якого іншого компетентного органу з нагоди відвідання підприємства чи організації або нагляду за підприємством чи організацією.

7. Представники працівників, профспілкові інспектори праці або, в разі їх відсутності, самі працівники можуть також вимагати втручання органу, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці (Держпраці), у випадку, якщо ними встановлено, що вжиті роботодавцем заходи й надані роботодавцем засоби не є достатніми для забезпечення працівникам безпеки та гігієни праці.
8. Ухвалені політичні заходи та оцінка результатів таких заходів і перевірок, здійснених у галузі БГП, а також статистична інформація про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання повинні щорічно публікуватися й належним чином розкриватися, дозволяючи надавати опис нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань з метою сприяти проведенню епідеміологічних досліджень, що сприяє прийняттю відповідних критеріїв та методик для розроблення загальнодержавних і галузевих програм і заходів профілактики та періодичному контролю результатів.
9. Слід розглянути законодавче положення щодо обов'язку держави сприяти розвитку національної системи (або мережі) запобігання професійним ризикам з метою забезпечити реалізацію права на безпеку та гігієну праці шляхом гарантування узгодженості заходів та ефективності діяльності державних, приватних і кооперативних суб'єктів, які здійснюють повноваження і компетенцію у сферах регулювання, ліцензування, сертифікації, стандартизації, досліджень, навчання, інформування, консультування і участі, технічних послуг з профілактики, нагляду за станом здоров'я та санітарного нагляду.
10. Слід розглянути законодавче положення щодо можливості надання державою підтримки приватним суб'єктам або кооперативам, які мають технічну спроможність для здійснення заходів у галузі БГП, та укладення з ними договорів. Зокрема, слід розглянути можливість передачі третій стороні виконання деяких із заходів та функцій з БГП, наразі виконуваних державою (як-от навчання, медичні огляди, атестація робочих місць і обладнання), приватному сектору з залишенням за державою її основних повноважень і наглядової ролі у таких питаннях:
 - a) визначення юридичних вимог до таких надавачів субпідрядних послуг;
 - b) процедури ліцензування і забезпечення якості таких надавачів субпідрядних послуг;
 - c) нагляд, перевірка і контроль виконання таких заходів та функцій надавачами субпідрядних послуг;
 - d) дотримання законодавства роботодавцями та надавачами субпідрядних послуг і застосування відповідних санкцій за недотримання.

11. З метою підвищення ефективності та дієвості всієї національної системи БГП і заохочення сталості соціального забезпечення слід розглянути, зокрема:

- а) чітке визначення обов'язків і юридичної компетенції державних органів, які наразі відповідають за БГП, з особливим наголосом на усуненні дублювання юридичних повноважень і на визначенні механізмів їхньої координації та співробітництва;
- б) створення правової бази, яка регулюватиме систему відшкодування шкоди, завданої внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, зокрема реабілітації та професійної реінтеграції, на основі чинної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування і таких елементів:
 - i) системи обов'язкового страхування через суб'єктів, юридично уповноважених здійснювати це страхування, яким роботодавці будуть зобов'язані передати свою відповідальність за шкоду, завдану внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
 - ii) з метою створення економічних стимулів для спонукання роботодавців до поліпшення стану БГП і умов праці – диференціації ставок обов'язкових внесків залежно від умов БГП на підприємствах і (або) кількості, поширеності, частоти та тяжкості нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань у кожного роботодавця порівняно з середніми показниками по галузі.

13.1.3. Реєстрація нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, інформування про них та їх розслідування

Широко визнано, що наявність актуальних, своєчасних і достовірних даних про характер, причини та обставини настання нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань має першорядне значення, дозволяючи ефективніше спрямувати відповідні заходи на підвищення ефективності та дієвості боротьби з вищезгаданими випадками і захворюваннями, а також забезпечити надання роботодавцям економічних стимулів для поліпшення умов БГП на підприємствах, перш за все шляхом коригування розмірів їхніх внесків у фонд страхування залежно від стану БГП і (або) показників нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на їхніх підприємствах.

Крім того, враховуючи необхідність усунення виявлених недоліків і недостовірність української статистики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, слід розглянути такі рекомендації стосовно реєстрації, інформування та розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань:

- 1) розробка і реалізація (відповідно до Збірки практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію, Протоколу МОП № 155 та Резолюції МОП щодо статистики

професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві) ефективної національної політики та системи, що забезпечує²⁷:

- а) належну реєстрацію, інформування і розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів;
 - б) збирання, аналіз і публікацію статистичних даних про такі нещасні випадки, захворювання та події;
- 2) узгодження українських критеріїв і методик збирання, класифікації та реєстрації даних про нещасні випадки на виробництві з Європейською статистикою нещасних випадків на виробництві (ЄСНВВ) Євростату (Eurostat, 2001);
 - 3) перегляд положення²⁸ постанови КМУ № 294 з метою уникнення конфлікту інтересів роботодавця стосовно результатів такого розслідування.

13.1.4. Працівники

Стосовно працівників рекомендується, щоб українська правова база щодо БГП передбачала наступне:

1. Юридичне визначення поняття «працівник» слід поширити на всіх осіб, які мають трудові правовідносини з роботодавцем у будь-якій галузі діяльності – чи то у державному, чи то у приватному секторі.
2. Обов'язки працівників щодо БГП мають бути такими:
 - а) виконання вимог безпеки та гігієни праці, встановлених у законах і колективних договорах і угодах, а також інструкцій роботодавця;
 - б) дбання про власну безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я інших осіб, на яких можуть вплинути їхні дії чи помилки на роботі, особливо при виконанні управлінських або наглядових функцій, стосовно служб, які входять до сфери їхньої технічної та ієрархічної відповідальності;
 - в) дотримання встановлених робочих процедур, правильне користування машинами, апаратами, інструментами, небезпечними речовинами та іншим обладнанням і засобами, наданими у їхнє розпорядження, зокрема засобами колективного та індивідуального захисту, згідно з інструкціями, наданими роботодавцем;
 - г) активне співробітництво на підприємстві, в установі чи службі з метою покращення стану БГП, з урахуванням інформації, наданої роботодавцем, відвідання лікаря з професійних захворювань і проходження призначених ним оглядів;

²⁷ Стосовно всіх працівників (незалежно від статусу їхньої зайнятості), зайнятих у роботодавців та суб'єктів господарювання всіх видів, у всіх галузях діяльності (державних і приватних).

²⁸ Яке передбачає, що якщо територіальним органом Держпраці протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом соціального страхування України.

- е) негайне повідомлення безпосередньому керівнику або, якщо це неможливо, працівникові, на якого покладені особливі функції щодо БГП, про будь-які виявлені недоліки та прогалини, які можуть призвести до серйозної та безпосередньої небезпеки, а також про будь-який помічений дефект у системах захисту;
 - ф) у випадку серйозної та безпосередньої небезпеки працівники повинні мати право (а не обов'язок) втручатися, виконуючи заходи та інструкції, попередньо передбачені для такої ситуації, згідно з вказівками роботодавця та з використанням наявних засобів і знань, без шкоди обов'язку якомога швидше повідомляти про таку ситуацію безпосередньому керівникові або працівникам, які виконують особливі функції в галузі БГП.
3. Законодавче положення²⁹ про належний захист працівників від будь-яких шкідливих і неправомірних наслідків, дисциплінарних заходів, позовів або поставлення у не вигідне становище (якщо тільки вони не мали необхідних інструкцій, знань та засобів і не діяли необережно або якщо не мали місце недбалість або злочинний намір з їхнього боку), якщо працівники:
- а) у випадку серйозної, безпосередньої та невідвортної загрози залишили своє робоче місце і (або) небезпечну зону;
 - б) у випадку серйозної та невідвортної загрози для власної безпеки і (або) для безпеки інших осіб і у випадку неможливості звернення до безпосереднього керівника вжили належних заходів для уникнення наслідків такої загрози з урахуванням їхніх знань і технічних засобів, наявних у їхньому розпорядженні;
 - с) залишили місце, де існує виробнича ситуація, щодо якої вони мають вагомі підстави вважати, що вона становить безпосередню та серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я.

13.1.5. Роботодавці

Стосовно роботодавців рекомендується передбачити в українській правовій базі наступне:

1. Визначення терміна «роботодавець» слід поширити на всіх фізичних та юридичних осіб, які мають трудові правовідносини з працівником.
2. Загальні обов'язки роботодавця з БГП, викладені нижче, повинні поширюватися на всіх роботодавців і всіх працівників³⁰.

²⁹ Відповідно до ст. 5(е) та Конвенції МОП № 155 і ст. 8(4) та 8(5)(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС.

³⁰ А не лише на тих, хто «відповідно до законодавства використовує найману працю», або на тих, що зайняті «на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці або на роботах, що пов'язані із забрудненням, чи тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах», як передбачено в чинній нормативній базі України з БГП.

3. Роботодавець зобов'язаний (без перекладення цього зобов'язання на інших осіб) забезпечувати працівникам безпечні та здорові умови в усіх аспектах, пов'язаних із працею.
4. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати, постійно та безперервно, щоб діяльність проваджувалася в умовах безпеки та охорони здоров'я працівників, з урахуванням наступних загальних принципів запобігання:
 - a) уникнення ризиків;
 - b) планування запобігання як узгодженої системи, в якій інтегровано технічні досягнення, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів навколишнього середовища;
 - c) виявлення і оцінка передбачуваних ризиків у всіх видах діяльності підприємства, установи чи служби, при облаштуванні або в конструкції об'єктів, майданчиків і технологічних процесів, а також при виборі обладнання, речовин і продуктів з метою усунення виявлених ризиків або, якщо це практично неможливо, зменшення їхніх наслідків;
 - d) інтеграція оцінки ризиків для безпеки та здоров'я працівників у сукупність видів діяльності підприємства, установи чи служби та життя відповідних захисних заходів;
 - e) усунення ризиків у джерелах їх виникнення з метою унеможливлення або зменшення їхньої дії та підвищення рівнів захисту;
 - f) забезпечення того, щоб дія хімічних, фізичних і біологічних агентів та психосоціальних факторів ризику на робочому місці не становила загрози для безпеки та здоров'я працівників;
 - g) врахування людського фактора під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання та виборі методів роботи і виробництва, з метою, зокрема, полегшення монотонної та одноманітної роботи і зменшення психосоціальних ризиків;
 - h) адаптування до технічного прогресу і до нових форм організації праці;
 - i) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне;
 - j) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;
 - k) розроблення і поширення зрозумілих та доречних інструкцій щодо ведення діяльності працівником.
5. Здійсненню профілактичних заходів має передувати оцінка ризиків, пов'язаних з різними етапами виробничого процесу, як-от підготовча діяльність, технічне обслуговування і ремонт, причому вищезгадані заходи повинні відповідати результатам такої оцінки, щоб у підсумку забезпечити ефективний рівень захисту безпеки та здоров'я працівників.

6. Незалежно від завдань, покладених на працівника, слід брати до уваги знання працівника з питань безпеки та здоров'я, і роботодавець зобов'язаний надавати інформацію та проводити навчання, необхідне для провадження діяльності у безпечних і здорових умовах.
7. Якщо необхідно оцінити зони підвищеної небезпеки, роботодавець повинен дозволити доступ до них тільки працівникам, які мають належні навички та підготовку, причому лише на мінімально необхідний час.
8. Роботодавець повинен вжити заходів і надати працівникам інструкції, необхідні для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та технічно невідвратної небезпеки працівники могли припинити роботу або негайно покинути робочі місця й не поновлювати роботу, поки зберігається небезпека, крім виняткових випадків і за умови гарантування належного захисту.
9. Організуючи забезпечення засобами захисту, роботодавець повинен ураховувати не тільки працівників, а й сторонніх осіб, які можуть наражатися на небезпеку при виконанні роботи, чи то у приміщенні роботодавця, чи то поза його межами.
10. Роботодавець повинен забезпечити нагляд за станом здоров'я працівників з урахуванням ризиків, на які вони можуть наражатися на робочому місці.
11. Роботодавець повинен визначити заходи, яких слід уживати з метою першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації, і призначити працівників, відповідальних за здійснення цих заходів, а також забезпечити необхідний зв'язок з компетентними зовнішніми службами для проведення цих операцій та надання термінової медичної допомоги.
12. При здійсненні профілактичних заходів роботодавець повинен організувати належні служби, власні або сторонні для даного підприємства, установи чи служби, залучивши необхідні ресурси, особливо у таких сферах, як профілактика, технічна діяльність, навчання та інформування, а також стосовно засобів захисту, які можуть знадобитися.
13. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися нормативних актів із БГП, застосування котрих передбачено на підприємстві, в установі чи службі.
14. Роботодавець повинен консультуватися у письмовій формі з представниками працівників з питань БГП (або за їх відсутності з самими працівниками) на предмет отримання їхньої думки, зокрема з таких питань:
 - а) оцінка ризиків щодо БГП, зокрема тих, що стосуються груп працівників, які перебувають в умовах підвищеної небезпеки;
 - б) заходи БГП (до початку їх реалізації або, у випадку термінової реалізації, якомога швидше після їх реалізації);
 - в) заходи, які через свій вплив на технології та функції мають наслідки для БГП;

- d) планування і організація навчання в галузі БГП;
 - e) призначення представника роботодавця, який супроводжує діяльність служб БГП обраного типу;
 - f) призначення і звільнення працівників, які виконують конкретні функції в галузі БГП;
 - g) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників;
 - h) передбачення механізму функціонування служб БГП, а також залучення сторонніх надавачів послуг БГП і кваліфікованих технічних фахівців для забезпечення провадження всіх або деяких видів діяльності з БГП;
 - i) засоби захисту, якими слід користуватися;
 - j) професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, а також захисні й профілактичні заходи та порядок їх здійснення чи то стосовно проваджуваної діяльності, чи то стосовно підприємства, установи або служби;
 - k) перелік нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком і серйозних нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку, що трапилися, та звіт про них.
15. Роботодавець повинен забезпечити, щоб консультації та їхні результати відображалися у спеціальному журналі, заведеному з цією метою.
16. Крім того, працівникам та їхнім представникам з питань БГП необхідно надати можливість у будь-який момент подавати пропозиції з метою зниження можливих професійних ризиків до мінімального рівня.
17. Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники та їхні представники з питань БГП на підприємстві, в установі або службі мали актуальну інформацію стосовно:
- a) професійних ризиків для безпеки і здоров'я працівників, а також захисних та профілактичних заходів і порядку їх здійснення чи то стосовно проваджуваної діяльності, чи то стосовно підприємства, установи або служби;
 - b) заходів та інструкцій, які слід виконувати у випадку серйозної та безпосередньої небезпеки;
 - c) заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, а також призначення працівників або служб, відповідальних за їх реалізацію.
18. Роботодавець повинен забезпечити, щоб інформація завжди надавалася працівникам у випадках:

- a) прийняття на роботу;
 - b) переміщення на інше місце роботи або зміни трудових обов'язків;
 - c) впровадження нового або внесення змін до існуючого виробничого обладнання;
 - d) впровадження нової технології;
 - e) роботи, яку виконують працівники декількох підприємств.
19. Роботодавець повинен інформувати працівників, які мають особливі обов'язки щодо БГП, щодо наступних питань:
- a) оцінка ризиків щодо БГП, зокрема тих, що стосуються груп працівників, які перебувають в умовах підвищеної небезпеки;
 - b) заходи БГП (до початку їх реалізації або, у випадку термінової реалізації, якомога швидше після їх реалізації);
 - c) перелік нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком і серйозних нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку, що трапилися, та звіт про них.
20. Роботодавець повинен інформувати сторонніх кваліфікованих технічних фахівців і надавачів послуг, залучених до діяльності з БГП на підприємстві, а також інших роботодавців і відповідних працівників, які надають послуги на об'єктах роботодавця, про:
- a) фактори, які, на його думку, можуть впливати або впливають на безпеку і здоров'я працівників;
 - b) оцінку ризиків щодо БГП, зокрема тих, що стосуються груп працівників, які перебувають в умовах підвищеної небезпеки;
 - c) призначення працівників для реалізації заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників.
21. Стосовно навчання працівників роботодавець повинен, причому без будь-якого збитку для працівників:
- a) проводити для працівників належне навчання у галузі БГП з урахуванням конкретного робочого місця та виконання робіт підвищеної небезпеки;
 - b) забезпечити, щоб роботодавець або інші суб'єкти проводили постійне навчання працівників, призначених для виконання усіх або деяких заходів БГП, з метою виконання останніми своїх обов'язків;
 - c) забезпечити, з урахуванням розміру підприємства та існуючих ризиків, навчання достатньої кількості працівників, відповідальних за реалізацію профілактичних і захисних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, а також надання їм необхідних матеріалів.

13.1.6. Нагляд за здоров'ям працівників

Роботодавець повинен мати передбачений законом обов'язок забезпечувати нагляд за здоров'ям і медичними оглядами всіх працівників³¹, а не тільки працівників певних категорій або тих, хто зайнятий на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у здійсненні професійного добору, чи працівників віком до 21 року.

13.1.7. Забезпечення ЗІЗ

У законодавстві слід передбачити³², що роботодавець зобов'язаний забезпечити належними та безкоштовними ЗІЗ усіх працівників, якщо ризики неможливо усунути, або достатньо обмежитися технічними засобами чи заходами колективного захисту, методами чи процедурами організації праці, а не тільки працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, як наразі передбачено у чинній правовій базі України з БГП.

Крім того, у законодавстві слід передбачити³³, що використання ЗІЗ є останнім засобом захисту (а не профілактики) здоров'я і безпеки працівників, і перш ніж вдаватися до них, роботодавець повинен спочатку вичерпати всі інші альтернативні запобіжні та захисні заходи, суворо дотримуючись ЗПЗ.

Нарешті, у законодавстві слід передбачити, що використання і вибір більш доречних ЗІЗ є результатом оцінки ризиків, як передбачено у ст. 5 Директиви ЄС 89/656/ЄЕС.

13.1.8. Служби БГП

Як зазначалося вище, чинна правова база з БГП в Україні, як здається, передбачає тільки юридичне зобов'язання роботодавців з організації та забезпечення функціонування служб охорони праці, що здебільшого зосереджені на питаннях, які стосуються промислової безпеки. Отже, вона не передбачає обов'язок роботодавця щодо створення і функціонування служб гігієни праці, як передбачено у Конвенції МОП № 161, як не передбачає і обов'язок щодо комплексної організації і служб безпеки праці, і служб гігієни праці, як передбачено Директивою ЄС 89/391/ЄЕС.

Більше того, Закон «Про охорону праці» очевидно обмежує сферу дії обов'язку з організації служб охорони праці лише підприємствами, тобто з цієї сфери виключені самозайняті особи з найманими працівниками та решта організацій (приватних і державних).

Що стосується служб БГП, необхідно розглянути такі рекомендації стосовно правової бази з БГП в Україні:

³¹ Як передбачено у ст. 14 Директиви 89/391/ЄЕС.

³² Згідно зі ст. 6(5) Директиви 89/391/ЄЕС та ст. 3 і 4(6) Директиви 89/656/ЄЕС.

³³ На виконання ст. 6(1) і 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС і ст. 3 Директиви 89/656/ЄЕС.

- 1) передбачити юридичний обов'язок роботодавця забезпечити організацію, функціонування і засоби як служб безпеки праці, так і служб гігієни праці згідно з Директивою ЄС 89/391/ЄЕС і Конвенцією МОП № 161.
- 2) поширити обов'язок з організації служб БГП (який наразі охоплює тільки підприємства) на всіх роботодавців (включно з самозайнятими особами з найманими працівниками) у всіх видах економічної діяльності, причому як у державному, так і в приватному секторі.
- 3) закріпити принцип неможливості перекладення роботодавцем своєї відповідальності за БГП і умови праці його працівників, навіть у випадку залучення послуг сторонніх служб БГП.
- 4) установити юридичні умови, вимоги (технічні, кадрові, щодо обладнання, ноу-хау тощо) та процедури ліцензування (або анулювання ліцензій) діяльності сторонніх надавачів послуг з БГП, а також моніторингу і контролю якості їхньої діяльності, що повинна забезпечувати інспекція праці;
- 5) установити юридичні умови, вимоги (технічні, кадрові, щодо обладнання, ноу-хау тощо) та процедури навчання і сертифікації (або її скасування) діяльності техніків з БГП, що повинні забезпечувати або служби інспекції праці, або державні служби професійної підготовки;
- 6) забезпечити законодавче оформлення основних правил належного функціонування таких служб БГП, зокрема:
 - a) зобов'язання роботодавця щодо призначення одного або кількох працівників для виконання діяльності, пов'язаної з захистом і запобіганням професійним ризикам на підприємстві та (або) в установі (а не тільки у роботодавця з чисельністю працюючих 20 і більше осіб);
 - b) вимоги, яким повинні відповідати призначені працівники з питань БГП (не тільки відповідне навчання, а й необхідний професійний досвід і знання), та умови, які роботодавець повинен їм забезпечити для виконання ними їхніх функцій (наприклад, обладнання, устаткування і засоби), причому з урахуванням розмірів підприємства/установи, існуючих ризиків і кількості та розподілу працівників, які піддаються ризикам;
 - c) вимогу про те, що сторонні служби або особи, з якими проводяться консультації, повинні мати належні професійні якості та необхідні кадри й професійні засоби для забезпечення організації захисних і запобіжних заходів;
 - d) обов'язок роботодавця забезпечити, щоб чисельність фахівців служб БГП (сторонніх або власних, залежно від обставин) була достатньою з урахуванням розмірів підприємства/установи, існуючих ризиків і кількості та розподілу працівників, які піддаються ризикам;

- е) обов'язок роботодавця забезпечити тісну співпрацю та координацію між різними надавачами послуг з БГП (призначеним працівником, власними службами або сторонніми службами).
- 7) передбачити у законодавстві положення про обов'язкове виконання службами БГП наведених нижче заходів з БГП (на додаток до вже передбачених) з метою поліпшення БГП працівників та узгодження з Директивою ЄС89/391/ЄЕС і Конвенцією МОП № 161, зокрема:
- а) планування запобігання, з інтеграцією на всіх рівнях і для всіх видів діяльності роботодавців оцінки ризиків та відповідних профілактичних заходів;
 - б) проведення оцінок ризиків, підготування звітів за їх результатами;
 - в) розробку плану запобігання професійним ризикам;
 - г) участь у розробці внутрішнього плану ліквідації аварій, включно з конкретними планами боротьби з пожежами, евакуації працівників та надання першої допомоги;
 - д) співробітництво у проектуванні об'єктів, методів і організації праці, а також у виборі та обслуговуванні виробничого обладнання;
 - е) нагляд за наданням, терміном дії та зберіганням ЗІЗ, а також за встановленням і обслуговуванням знаків безпеки;
 - ж) проведення медичних оглядів, підготовку звітів і відповідних документів, а також організацію та ведення оновлених медичних карток та іншої інформації, що стосується працівників;
 - з) розроблення заходів з оздоровлення;
 - и) координацію заходів, що мають уживатися у випадку серйозної та неминучої загрози;
 - й) контроль за умовами праці працівників уразливих категорій;
 - к) складання і опрацювання інформаційної програми з заохочення безпеки та гігієни праці, заохочення інтеграції профілактичних заходів у інформаційно-комунікаційні системи підприємства;
 - л) складання і опрацювання програми навчання з заохочення безпеки та гігієни праці;
 - м) підтримку заходів з інформування та консультування з представниками працівників з питань безпеки та гігієни праці або, у разі їх відсутності, з самими працівниками;
 - н) забезпечення або контроль реалізації профілактичних заходів, заохочення їх ефективності та придатності;
 - о) організацію елементів, потрібних для обов'язкових повідомлень;

- p) забезпечення обов'язкової участі у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- q) координацію або супровід внутрішніх аудитів і перевірок;
- r) інформування інших підрозділів, відповідальних за заходи, реалізація котрих істотно залежить від інших відповідальних виконавців, та співпрацю з цими підрозділами;
- s) аналіз причин нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань, підготовку звітів за його результатами;
- t) збирання і організацію статистичних елементів, що стосуються безпеки та гігієни праці;
- u) актуалізацію наступних документів:
 - i) результати оцінок професійних ризиків;
 - ii) перелік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
 - iii) звіти про нещасні випадки на виробництві;
 - iv) перелік лікарняних і кількість днів відсутності на роботі;
 - v) перелік заходів, пропозицій та рекомендацій, наданих службами БГП.

13.1.9. Одночасне або послідовне виконання робіт на одному робочому місці

Крім того, стосовно одночасного або послідовного виконання робіт на одному робочому місці правова база з БГП в Україні повинна також передбачати, що у випадках, коли на одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств, установ або служб:

- 1) відповідні роботодавці повинні співпрацювати між собою, з урахуванням характеру діяльності кожного з них, з метою створення безпечних і здорових умов праці;
- 2) нижчезазначені суб'єкти повинні, на додаток до своєї відповідальності за безпеку і здоров'я власних працівників, забезпечити безпеку та захист здоров'я всіх працівників, залучених до роботи на одному робочому місці:
 - a) підприємство-користувач, у випадку тимчасових працівників;
 - b) підприємство, що приймає, у випадку епізодичного відкомандирування персоналу;
 - c) підприємство, на об'єктах якого працівники надають послуги за контрактом з надання послуг;
 - d) в усіх інших випадках – підприємство, що укладає контракт на роботи або послуги, в якому воно повинно гарантувати координацію дій інших роботодавців шляхом організації заходів з БГП;

- 3) підприємство-користувач або підприємство, що укладає контракт на роботи або послуги, повинно забезпечити, щоб послідовне виконання робіт третіми особами у його приміщеннях або на його обладнанні не спричиняло ризику для здоров'я і безпеки його працівників, тимчасових працівників, епізодично відкомандированих працівників або працівників, найнятих компаніями з надання послуг.

13.1.10. Машини та виробниче обладнання

Стосовно машин та виробничого обладнання національна правова база БПП в Україні повинна передбачати таке:

1. Усі фізичні та юридичні особи, які виробляють машини, апарати, інструменти, механізми та інше обладнання для професійного користування, повинні проводити потрібні розслідування і операції таким чином, щоб на етапі проектування та під час виробництва можна було усунути або зменшити до мінімуму будь-які ризики, що їх така продукція може створювати для безпеки та здоров'я людей, і забезпечити шляхом відповідної сертифікації, до випуску на ринок, їхню відповідність чинним вимогам з БПП.
2. Усі фізичні та юридичні особи, які імпортують, продають, здають в оренду, передають у будь-якій формі або демонструють на виставках машини, апарати, інструменти, механізми та інше обладнання для професійного користування, повинні:
 - a. проводити або доручати проводити необхідні перевірки та випробування з метою забезпечити, щоб конструкція і стан такого виробничого обладнання не створювали ризику для безпеки та здоров'я працівників за умови правильної експлуатації такого обладнання за призначенням, крім випадків, коли таке обладнання належним чином сертифіковано;
 - b. уживати необхідних заходів для того, щоб до таких машин, апаратів, інструментів та іншого обладнання для професійного користування були додані інструкції українською мовою щодо їх монтажу, експлуатації, зберігання і ремонту з зазначенням, зокрема, порядку дій працівників, відповідальних за виконання цих завдань, з метою запобігання ризикам для безпеки та здоров'я їх самих та інших осіб.
3. Усі фізичні та юридичні особи, які складають, установлюють, ремонтують або пристосовують машини, апарати, інструменти або засоби для професійного користування, повинні забезпечувати, максимально можливою мірою, щоб у результаті цих операцій таке обладнання не створювало ризику для безпеки та здоров'я працівників за умови правильної експлуатації такого обладнання.
4. Машини, апарати, інструменти або засоби для професійного користування можуть постачатися або вводитися в експлуатацію тільки за умови, що на них

є застережне маркування, назва і адреса виробника або імпортера, а також інша інформація, яка може дозволити чітко ідентифікувати їх та запобігти ризикам при їх експлуатації.

5. У випадку ярмаркових, демонстраційних та виставкових заходів, коли машини, апарати, інструменти або засоби для професійного користування не мають звичайних захисних пристроїв, інформація про необхідні заходи безпеки повинна бути подана так, щоб її було чітко видно, а також повинна містити вказівку про неможливість придбання обладнання у даному вигляді.
6. Компетентні органи повинні періодично публікувати вимоги у галузі безпеки праці, які повинні виконуватися для забезпечення запобігання ризикам при проектуванні та сприяти відповідним адміністративним процедурам.

13.1.11. Стандартизація

Стосовно стандартизації рекомендується, щоб процес адаптації національного законодавства України передбачав наступне:

- 1) технічні стандарти та технічні умови у галузі безпеки та гігієни праці стосовно, зокрема, методик і процедур, критеріїв відбору проб і сертифікації продукції та обладнання повинні бути затверджені згідно з українською системою забезпечення якості;
- 2) практичні настанови, розроблені Міжнародною організацією праці, Всесвітньою організацією охорони здоров'я та Міжнародною організацією із стандартизації (ІСО), а також українські технічні стандарти та технічні умови є обов'язковими керівними джерелами, які необхідно враховувати у процедурах і заходах, що приймаються відповідно до законодавства щодо БГП, а також у виробництві товарів і обладнання.

13.1.12. Освіта, навчання та інформування з питань БГП

Також вкрай важливо, щоб українська правова база щодо БГП передбачала юридичне зобов'язання держави стосовно ефективного забезпечення:

- 1) включення матеріалів з БГП у програми навчальних закладів на різних рівнях системи освіти з метою формування, у загальних рамках системи освіти, справжньої культури профілактики професійних ризиків у процесі підготовки до трудового життя;
- 2) включення матеріалів з БГП в ініціативи з професійно-технічної освіти й підготовки кадрів з метою сприяти набуттю знань і навичок для запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням;
- 3) організації та впровадження навчально-інформаційних ініціатив, орієнтованих на роботодавців і працівників, і також інформаційно-роз'яснювальних заходів з питань БГП для населення.

13.1.13. Дослідження і спеціалізоване навчання

Рекомендується також, щоб українська правова база з БГП передбачала обов'язок держави забезпечувати необхідні умови для розвитку знань і досліджень у галузі БГП, які повинні спрямовуватися переважно на вдосконалення роботи з запобігання професійним ризикам і на охорону здоров'я працівників. У цій діяльності слід керуватися, зокрема, такими принципами:

- 1) підтримка створення дослідницьких структур і структур післядипломної освіти для фахівців і дослідників;
- 2) співробітництво між різними зацікавленими національними структурами;
- 3) поширення науково-технічної інформації, що сприяє підвищенню рівня знань і досягненню прогресу в дослідженнях;
- 4) розширення участі країни у міжнародних програмах;
- 5) заохочення вивчення передової практики в галузі організації та діючих систем превентивної діяльності.

13.1.14. Ліцензування і дозволи на діяльність підприємств

Рекомендується забезпечити, щоб законодавство України про ліцензування і дозволи на діяльність підприємств містило положення, що стосуються запобігання професійним ризикам і охорони здоров'я.

13.2. Питання трудових відносин, що впливають на БГП

Стосовно законодавства про трудові відносини, що впливає на БГП, основні рекомендації є такими:

1. З метою боротьби з таємними (прихованими) трудовими правовідносинами й забезпечення належного захисту всіх працівників³⁴ слід розглянути питання про включення у Кодекс законів про працю, відповідно до Рекомендації МОП № 198, правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли визначена наявність певних свідчень (характеристик або ознак), деякі з котрих наведені нижче:
 - а) виконавч діяльності повинен дотримуватися вказівок відповідного замовника/вигодонабувача (далі вигодонабувача);
 - б) виконавч діяльності підпадає під дію дисциплінарних повноважень вигодонабувача діяльності;

³⁴ Включно з тими, хто перебуває у прихованих трудових правовідносинах, як-от повністю або частково незадекларовані працівники (наприклад, фіктивні самозайняті, фіктивні надавачі послуг, особи з так званими «цивільно-правовими договорами»).

- c) діяльність ведеться у місці знаходження вигодонабувача або у місці, визначеному ним;
- d) виробниче обладнання та інструменти, що використовуються, належать вигодонабувачеві діяльності;
- e) виконувач діяльності повинен дотримуватися часу початку і закінчення виконання діяльності, встановленого її вигодонабувачем;
- f) оплата здійснюється виконувачеві діяльності з визначеною регулярністю у належному розмірі в обмін на виконання діяльності;
- g) виконувач діяльності виконує функції управління або керівництва в організаційній структурі вигодонабувача діяльності;
- h) виконувач діяльності економічно залежить від вигодонабувача діяльності;
- i) виконувач діяльності веде свою діяльність виключно для вигодонабувача діяльності;
- j) виконувач діяльності отримує оплачувані відпустки та відповідну субсидію і одержує різдвяну премію;
- k) виконувач діяльності дотримується режиму щодо відсутності на роботі, встановленого вигодонабувачем діяльності;
- l) виконувач діяльності не може призначити замість себе іншу особу для виконання діяльності;
- m) виконувач діяльності не приймає на себе ризики виконання діяльності;
- n) виконувач діяльності не має права встановлювати ціну виконаної діяльності.

Крім того, українському законодавцеві слід також передбачити у законодавстві, щоб ситуації, де виконується одна чи декілька вищенаведених умов, права зацікавлених працівників, а також обов'язки їхніх роботодавців були такими самими, що застосовуються згідно з законодавством до будь-яких інших працівників, які мають формальний або письмовий трудовий договір.

2. Щоб заохочувати основоположний принцип рівності між чоловіками і жінками, забезпечити недопущення дискримінації за ознакою статі та покращити узгодженість українського законодавства про трудові відносини з міжнародними та європейськими трудовими нормами і передовою практикою³⁵, Україні слід скасувати або змінити правові акти, положення котрих встановлюють необґрунтовані та несумірні обмеження на рівне ставлення до чоловіків і жінок у питаннях праці й занять, а саме:

- a) ч. 5 ст. 43 Конституції України;
- b) главу «Праця жінок» Кодексу законів про працю;

³⁵ Зокрема зі ст. 2 і 3(2) Договору про заснування Європейського Співтовариства та Директивами ЄС 2006/54/ЄС і 92/85/ЄС.

- с) Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками (затверджені наказом МОЗ від 10.12.1993 р. № 241);
- д) Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (наказ МОЗ від 29.12.1993 р. № 256).

13.3. Інспекція праці та забезпечення дотримання законодавства про трудові відносини і БГП

Як ми вже бачили вище, ефективна інспекція праці відіграє фундаментальну роль у поліпшенні умов праці та життя людей, а також у розвитку більш сприятливого, справедливого і конкурентного середовища для ведення бізнесу.

У цьому контексті з метою підвищення ефективності української інспекції праці, поліпшення умов праці та життя в Україні, розвитку більш привабливого бізнесового середовища, сприяння узгодженню українського трудового законодавства з міжнародними та європейськими трудовими нормами й передовою практикою, заохочення виконання зобов'язань, узятих на себе Україною в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС і Угоді про вільну торгівлю між Україною та Канадою, слід розглянути такі рекомендації:

1. Скасувати Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 р. № 877-V або виключити інспекцію праці зі сфери його дії.
2. Утриматися від запровадження мораторію на діяльність інспекції праці.
3. Забезпечити, щоб українські інспектори праці були законно наділені всіма необхідними повноваженнями для виконання своїх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, включно з такими повноваженнями:
 - а) проводити інспекційні відвідування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення;
 - б) проводити інспекційні відвідування у будь-який час дня чи ночі;
 - с) проводити інспекційні відвідування навіть у випадку, коли роботодавець (або його представник) відсутній на підприємстві;
 - д) проводити інспекційні відвідування в рамках усієї сфери своєї правової компетенції (питання трудових відносин і (або) БГП) і коригувати сферу, обсяг і глибину перевірок згідно з обставинами, існуючими на підприємстві;
 - е) проводити інспекційні відвідування з тією частотою та в тому обсязі, які вони вважають необхідними для забезпечення дотримання нормативних актів з трудових відносин і БГП;

- f) накладати санкції за виявлені порушення, передбачені в законодавстві, у всіх випадках, коли, на їхню думку, це є найбільш доречною процедурою для забезпечення дотримання і припинення недотримання законодавства;
 - g) контролювати, заохочувати і забезпечувати дотримання вимог у роботодавців, які не зареєстровані, а також щодо роботодавців і працівників, які, попри наявність трудових правовідносин, не мають формального чи письмового трудового договору;
 - h) припиняти роботу у випадку неминучої загрози здоров'ю чи безпеці працівників.
4. Розробити та реалізувати комплексну кадрову політику в Держпраці з особливим наголосом на інспекторах праці³⁶, яка повинна охоплювати декілька важливих сфер (як, наприклад, наймання, добір, навчання, мотивація, керівництво, оплата праці, оцінка результативності, кар'єрний розвиток, мобільність тощо), з метою поліпшення умов праці інспекторів праці та подальшої імплементації Конвенцій МОП №№ 81 і 129. Така кадрова політика повинна, зокрема, забезпечити, щоб:
- a) інспектори праці мали статус державних службовців, що забезпечить їм стабільну зайнятість і незалежність від змін у владі та від небажаного зовнішнього впливу;
 - b) процес їх набору базувався виключно на їхній кваліфікації щодо виконання ними своїх обов'язків і здійснювався на засадах відкритого конкурсу;
 - c) до початку виконання своїх обов'язків інспектори праці проходили належне початкове навчання як теоретичного³⁷, так і практичного³⁸ характеру, а у подальшому – належне навчання, необхідне для виконання ними своїх обов'язків;
 - d) їхні умови праці (наприклад, оплата праці, навчання, кар'єрне зростання, обладнання тощо) були належними для виконання ними своїх обов'язків і для забезпечення привабливості кар'єри інспектора праці, що сприяло б набору нових інспекторів праці та утриманню на роботі діючих інспекторів шляхом підвищення їхньої мотивації та попередження їхнього дострокового звільнення зі служби інспекції праці;

³⁶ Як рекомендовано у доповіді МОП «Рекомендації Державній службі України з питань праці. Кадрова політика з особливою увагою до інспекції праці» (МОП, 2017g), розробленій на основі документа МОП «Аналітичний огляд правової бази та процедур Державної служби України з питань праці стосовно добору, кар'єрного розвитку, мотивації та професійної підготовки кадрів, з особливою увагою до інспекторів праці» (МОП, 2017a).

³⁷ Зосереджене переважно на міжнародній та національній правовій базі з питань трудових відносин і БГП, адміністративному і кримінальному законодавстві, нормативних актах із соціального забезпечення та оподаткування, запобіганні професійним ризикам, деонтології та етиці інспекції праці та ін.

³⁸ Зосереджене, зокрема, на наступних аспектах: жести та поведінка інспекторів; проведення інспекційних відвідувань; проведення розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; проведення обстежень щодо професійного ліцензування; розробка і застосування належних процедур інспектування; надання працівникам і роботодавцям інформації та технічних рекомендацій щодо найкращого способу дотримання законодавства; підготовка висновків щодо консультацій з працівниками і роботодавцями з питань трудових відносин і БГП; підготовка звітів про проведені заходи; реєстрація проведених заходів у інформаційній системі тощо.

- е) кількість інспекторів праці була достатньою для забезпечення ефективного виконання обов'язків української інспекції праці³⁹.
5. З метою підвищення ефективності системи інспекції праці, усунення недоліків та дефіциту чисельності, кваліфікації та територіального охоплення в існуючих трьох категоріях інспекторів праці, покращення обміну ноу-хау, знаннями та передовою практикою між інспекторами праці, забезпечення більш цілісного та комплексного підходу й зменшення руйнівного впливу інспекційних відвідувань на діяльність підприємств, слід розглянути можливість об'єднання цих трьох категорій інспекторів праці в одну, загальну категорію. У цій категорії були б зосереджені компетенції інспекторів існуючих трьох категорій, що не заважало б за потреби створювати більш спеціалізовані групи для роботи з особливими явищами або складнішими сферами (як, наприклад, незадекларована праця, біологічні ризики, хімічні ризики, ризики іонізуючого випромінювання тощо), які проходили б загальне базове навчання з усіх питань трудових відносин та БГП, що відносяться до компетенції інспекторів праці, а також з питань гармонізації їхніх інспекційних методів.
6. Ураховуючи поточний процес децентралізації, слід запровадити механізми, які зможуть забезпечити, щоб під час і наприкінці цього складного процесу належним чином вирішувалися пов'язані з ним проблеми та питання, зокрема щодо здатності його майбутньої структури забезпечити:
- а) існування центрального органу чи відомства, що буде належним чином контролювати і наглядати за діяльністю інспекції праці;
 - б) ефективність та дієвість інспекції праці;
 - в) координацію та співробітництво між децентралізованими службами інспекції праці;
 - г) одноманітність процедур та методів інспектування у масштабах усієї системи;
 - д) використання переваг синергії та ефективності системи інспекції праці щодо горизонтальних і загальних функцій⁴⁰;
 - е) якість і одноманітність кадрової політики та процедур набору кадрів, оплати праці, навчання, підвищення кваліфікації, оцінки результативності, кар'єрного зростання;
 - ж) визначення інспекційних процедур, яких повинні дотримуватися інспектори праці, та нагляд за їх застосуванням;

³⁹ З урахуванням, зокрема: числа, роду, розміру і розташування підприємств, які підпадають під контроль інспекції; чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах; кількості та складності законодавчих положень, застосування яких належить забезпечити; матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідання, щоб бути ефективними.

⁴⁰ Наприклад, управління кадрами, закупівель, інформаційно-телекомунікаційних систем, фінансів, підготовки кадрів, міжнародних відносин, аудиту і юридичних питань, комунікації та ін.

- h) розробку та реалізацію загальнодержавної стратегії та плану щодо стратегічних пріоритетів і напрямів діяльності інспекції праці;
 - i) збирання, обробку, аналіз і публікацію статистичних даних щодо інспекції праці та БГП;
 - j) інше.
7. З метою підвищення рівня дотримання і запобігання недотриманню, сприяння запобігання в цілому, посилення верховенства права і авторитету держави слід розглянути питання про перегляд діючої системи санкцій за недотримання нормативних актів з питань трудових відносин і БГП, зокрема шляхом:
- a) перегляду форми обчислення розміру передбачених штрафів з урахуванням, зокрема, таких показників:
 - i. обіг, валовий дохід або бюджет роботодавця, залежно від його юридичного характеру (приватного чи державного);
 - ii. тяжкість правопорушень;
 - iii. кількість постраждалих працівників;
 - iv. характер постраждалих працівників⁴¹;
 - v. наявність рецидиву;
 - vi. економічна вигода роботодавця в результаті недотримання;
 - vii. недотримання вказівок або приписів інспекторів праці;
 - b) законодавчого оформлення альтернативного способу обчислення розміру штрафу (замість «середньомісячного фонду заробітної плати»), який накладається на незареєстровані або незадекларовані компанії, що не дотримуються законодавства, тому що вони зазвичай не ведуть організовану бухгалтерію чи реєстри, які дозволяють визначити їхній «середньомісячний фонд заробітної плати»;
 - c) створення юридичного механізму застосування штрафів до юридичних осіб, як передбачено у ст. 43 Закону «Про охорону праці» щодо застосування санкцій до юридичних осіб і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, їхніх офіційних осіб і працівників відповідно до постанов КМУ №№ 295 і 509;
 - d) запровадження більш доречних і достатніх додаткових санкцій за недотримання, більш безпосередньо пов'язаних із життєво важливими інтересами роботодавців, з метою недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень (навіть у випадку сплати штрафів), як-от:

⁴¹ Зокрема, у випадку більш уразливих працівників, як-от: неповнолітні, вагітні жінки, жінки, які нещодавно народили дитину або годують груддю, працівники з інвалідністю, незаконні іммігранти, працівники; які працюють неофіційно, тощо.

- i. передача державі об'єктів і активів, які належать даному суб'єктові;
 - ii. заборона роботи за професіями або у видах діяльності, провадження яких залежить від наявності відповідного права, державного дозволу чи схвалення державним органом;
 - iii. позбавлення права на субсидію або допомогу, надавану суб'єктами або державними службами;
 - iv. позбавлення права на участь у торгових ярмарках чи ринках;
 - v. позбавлення права на участь у державних тендерах на укладення контрактів чи підрядів на виконання робіт, постачання товарів і послуг державі, надання державних послуг і виділення ліцензій чи дозволів;
 - vi. закриття підприємства, діяльність якого вимагає дозволу чи ліцензії адміністративного органу;
 - vii. призупинення чинності дозволів і ліцензій;
 - viii. винесення звинувачувальних рішень;
 - ix. індивідуальна реєстрація суб'єкта, відповідального за порушення;
- е) запровадження правового режиму принципу спільної відповідальності власників, адміністраторів, юридичних представників і директорів роботодавців (та організацій, що перебувають у групових або громадських стосунках з роботодавцем; організацій, ферм і власників будівельних об'єктів, які найняли роботодавця як субпідрядника; власника приміщень, у яких мало місце порушення) як за скоєння порушення, так і за сплату відповідних штрафів.
8. Розробити та запровадити (за участю працівників і керівників усіх підрозділів інспекції праці) комплексну «Програму попередження і подолання корупції та пов'язаних з нею правопорушень, а також конфліктів інтересів і діяльності, несумісної зі службовими обов'язками в інспекції праці», яка повинна передбачати, серед іншого: чітке визначення і оцінку цих ризиків; основні сфери, що викликають занепокоєння; ситуації, що можуть спричиняти конфлікти інтересів та несумісність; більш доречні механізми та заходи з забезпечення уникнення цих ризиків, запобігання цим ризикам, зведення їх до мінімуму та управління ними. Ці заходи могли б включати, зокрема, наступні дії:
- а) переглянути вимоги щодо призначення на посаду інспектора праці та щодо процедур і методик відбору кандидатів, щоб уникнути прийняття на роботу осіб, котрі не відповідають вимогам щодо сумлінності та чесності, яким повинні задовольняти державні службовці;
 - б) включити до програм як початкового навчання, так і неперервного навчання інспекторів праці предмети, пов'язані з жестикулюванням, професійною деонтологією та етикою інспекторів, їх поведінкою та навичками спілкування;

- c) розробити систему оцінки результативності роботи інспекторів, яка враховує не тільки кількісні результати їхньої діяльності (наприклад, кількість інспекційних відвідувань, кількість і тип прийнятих юридичних процедур, кількість поінформованих осіб тощо), а й, конкретніше, якісну складову їхньої результативності з точки зору виміру ступеня, в якому вони сприяли поліпшенню підприємств, що їх вони перевірили (наприклад, кількість наступних відвідувань, кількість виявлених під час першого відвідування порушень, які усунуто роботодавцем, тощо);
 - d) розробити кодекс поведінки інспекторів праці на основі «Глобального кодексу доброчесності інспекції праці» Міжнародної асоціації інспекції праці (IALI, 2008);
 - e) розробити посібник з діяльності інспекторів праці з метою надання інспекторам праці настанов щодо більш доречної жестикуляції, постави та поведінки, яких їм слід дотримуватися у деяких ситуаціях, що можуть виникати під час різних видів інспекційних відвідувань та інспекційних заходів;
 - f) переглянути політику оплати праці інспекторів праці, щоб забезпечити їм гідні умови праці та, зокрема, незалежність від небажаного зовнішнього впливу;
 - g) забезпечити судове переслідування і засудження правопорушників у дисциплінарному або кримінальному порядку, застосовуючи відповідні дисциплінарні та кримінальні санкції з усією суворістю закону та поширюючи інформацію про винесені їм вироки.
9. Розпочати загальнонаціональну інформаційно-пропагандистську кампанію, орієнтовану здебільшого на роботодавців та їхні представницькі об'єднання, працівників та їхні представницькі об'єднання, політиків (наприклад, парламентарів, членів уряду і урядових посадовців, відповідальних осіб органів державної влади) і населення в цілому, щодо основоположної та незамінної ролі інспекції праці у поліпшенні умов праці, а також щодо переваг завдяки наявності активної та ефективної інспекції праці. Серед переваг, які слід висвітлити, зокрема, сприяння інспекції праці:
- a) зменшенню кількості та частоти нещасних випадків на виробництві зі смертельним і не смертельним наслідком та професійних захворювань;
 - b) зменшенню прямих і непрямих витрат⁴² у результаті цих подій;

⁴² Зокрема пов'язаних із такими статтями: екстрені послуги; реабілітаційні послуги; пенсія по інвалідності, дострокова пенсія та інші види пенсій; витрати на охорону здоров'я, лікування у стаціонарі та реабілітацію; витрати на відшкодування; витрати на страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; втрачена вигода у зв'язку зі скороченням виробництва і, отже, втратою доходів через відсутність потерпілих на роботі; збільшення витрат на навчання працівників, які замінюють потерпілих; вплив відсутності потерпілих та їх заміни з точки зору ефекту масштабу та досвіду; непрямі витрати, пов'язані з моральною шкодою та шкодою для репутації роботодавців та держави, пов'язаною з настанням таких випадків; непрямі витрати, пов'язані з впливом таких випадків на мотивацію та відданість працівників.

- c) доступі підприємств до нових і більш привабливих ринків (наприклад, єдиного європейського ринку, канадського ринку тощо);
- d) підвищенню працездатності та продуктивності праці робочої сили;
- e) посиленню сталості системи соціального забезпечення та її доходів шляхом:
 - i) забезпечення переходу зайнятих у неформальній та незадекларованій економіці (працівників та роботодавців) до формальної та задекларованої економіки, з відповідним збільшенням сум внесків на соціальне забезпечення та зменшенням витрат на соціальне забезпечення (наприклад, щодо допомоги по безробіттю та інших допомог, які були неправильно призначені неформальним і незадекларованим працівникам і підприємствам);
 - ii) підвищення працездатності робочої сили, яка замість дострокового отримання допомог із соціального забезпечення тепер довше робитиме внески на соціальне забезпечення;
 - iii) скорочення прямих витрат на соціальне забезпечення, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями (як-от витрати на реабілітацію; дострокові пенсії; пенсії по інвалідності та інші пенсії; витрати у зв'язку з похованням тощо);
- f) збалансуванню державних фінансів та зниженню ставок податків шляхом:
 - i. збільшення податкових надходжень завдяки скороченню масштабів неформальної економіки та незадекларованої праці;
 - ii. зменшення видатків державного бюджету через скорочення прямих і непрямих витрат, обумовлених нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями (наприклад, витратами на медичну допомогу, витратами на екстрені послуги тощо);
 - iii. збільшення доходів підприємств у результаті: збільшення обсягів продажів завдяки виходу на нові ринки (наприклад, на єдиний європейський ринок, канадський ринок та ін.); усунення нечесної конкуренції та покращення ринкової кон'юнктури; підвищення продуктивності праці в результаті поліпшення умов праці та відповідного зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- g) збільшенню доходів і чистого прибутку підприємств, переважно завдяки:
 - i) усуненню нечесної конкуренції з боку підприємств, які не дотримуються вимог нормативних актів із трудових відносин і БГП;

- ii) збільшенню конкурентної переваги, що ґрунтується на більш мотивованій робочій силі, на більш чесному ринку і на зниженні ставок податків та ставок внесків на соціальне забезпечення (завдяки покращенню рівноваги між соціальним забезпеченням і державними фінансами);
- iii) підвищенню продуктивності праці шляхом зменшення постійних та змінних витрат, пов'язаних з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями⁴³;
- iv) збільшенню доходів через вихід на нові ринки (наприклад, на єдиний європейський ринок, канадський ринок тощо);
- v) збільшенню чистого прибутку не лише завдяки зростанню доходів і зменшенню витрат, а й також у результаті зниження ставок податку на прибуток (завдяки покращенню стану державних фінансів).

10. Чітко визначити обов'язки та юридичну компетенцію державних органів, які наразі відповідають за заохочення і забезпечення дотримання БГП, з особливим наголосом на усуненні дублювання юридичних повноважень і на визначенні механізмів їхньої координації та співробітництва.

13.4. Процес адаптації законодавства

Нижче викладені основні рекомендації стосовно триваючого процесу адаптації української правової бази з питань БГП, трудових відносин та інспекції праці до міжнародних і європейських трудових норм та передової практики згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС і Угодою про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

1. У процесі адаптації слід керуватися:
 - b. Національною стратегією України з заохочення безпеки та гігієни праці, яку ще належить розробити та реалізувати. Така стратегія повинна задавати напрям зусиль з розробки загальнонаціональної системи заохочення БГП з урахуванням викладених тут рекомендацій та визначенням цілей, показників і завдань, що мають бути досягнуті;
 - c. графіком процесу адаптації, поданим у Додатку XL до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.
2. Процес адаптації також повинен ґрунтуватися на дорожній карті адаптації, яку слід розробити на основі вищезгаданої Національної стратегії з заохочення безпеки та гігієни праці, а також на основі графіка, наведеного в Додатку XL до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Така дорожня карта повинна, зокрема:

⁴³ Наприклад, витрат на відшкодування, витрат на страхування, витрат на підготовку кадрів, втраченої вигоди у зв'язку зі скороченням виробництва, витрат через шкоду для репутації, втраченої вигоди з точки зору ефекту масштабу і досвіду, непрямих витрат, пов'язаних із мотивацією та залученням працівників, тощо.

- d. чітко визначати міжнародні та європейські норми, з якими буде узгоджено національне законодавство, і національні нормативні акти, які слід змінити, скасувати або затвердити; містити необхідні вказівки щодо пріоритетів; визначати осіб та установи, відповідальні за процес узгодження; визначати різні фази цього процесу та відповідні строки;
 - e. ураховувати як пріоритет подальшу імплементацію Конвенцій МОП №№ 81 і 129 (особливо в частині повноважень інспекторів праці) з метою підвищення ефективності системи інспекції праці та її здатності поліпшувати умови праці й забезпечувати відповідність українському законодавству з питань БГП і трудових відносин.
3. Узгодження з директивами ЄС з питань БГП, відображене у вищезгаданій дорожній карті, повинно здійснюватися у рамках конкретного послідовного процесу, що може забезпечити створення в українській національній юридичній системі (немовби у дзеркалі) правової архітектури (бази) ЄС з питань БГП, яка, у свою чергу, є схожою у всіх країнах ЄС. Виходячи з цього, рекомендується наступна процедура:
- a. перший етап: транспонування рамкової Директиви ЄС з БГП 89/391/ЄЕС (узгодження з цією директивою), перш за все з наступних причин:
 - i) вона є «парасольковою директивою», яка створює архітектуру БГП, під якою розташовані інші окремі директиви і яка визначає основні складові елементи правової бази ЄС з БГП;
 - ii) у ній передбачені загальні положення, застосовні до всіх роботодавців (у всіх видах економічної діяльності як у державному, так і в приватному секторі), до всіх категорій працівників і підприємств, до всіх аспектів роботи і до впливу всіх видів ризиків, без шкоди для більш суворих і (або) конкретних положень, наведених в інших окремих директивах;
 - b. другий етап: транспонування наскрізних директив⁴⁴;
 - c. третій етап: транспонування директив, зосереджених на захисті безпеки та здоров'я стосовно: конкретних категорій працівників; впливу

⁴⁴ Директиви, що регулюють аспекти, які є спільними для всього загалу роботодавців, працівників і галузей діяльності, як-от: Директива Європейської 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці (Європейська Рада, 1989b); Директива Європейського Парламенту і Ради 2009/104/ЄС від 16.09.2009 р. щодо мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками робочого обладнання на роботі (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2009); Директива Європейської Ради 89/656/ЄЕС від 30.11.1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (Європейська Рада, 1989c); Директива Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2003b); Директива Європейської Ради 92/58/ЄЕС від 24.06.1992 р. про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на роботі (Європейська Рада, 1992c) та ін.

- d. конкретних ризиків; ризиків, що виникають під час роботи в конкретних галузях діяльності⁴⁵;
- e. четвертий етап: з метою полегшення розуміння і, отже, дотримання нової національної правової бази з БГП, наближеної до міжнародних і європейських трудових норм та передової практики з БГП, трудових відносин та інспекції праці, рекомендуються також такі заходи:
 - i) створити, на основі комунікаційних систем служби інспекції праці (наприклад, телефонного зв'язку, веб-сторінки та соціальних мереж) і мережі місцевих відділень, загальнодержавну технічну інформаційно-консультаційну службу з метою надання інформації, консультацій та технічних рекомендацій працівникам, роботодавцям та їхнім представницьким організаціям щодо найкращого способу дотримання нових нормативних актів з питань БГП і трудових відносин;
 - ii) розпочати загальнонаціональну кампанію з інформування та технічного консультування щодо найкращих способів дотримання нових нормативних актів з питань БГП і трудових відносин, орієнтовану на роботодавців, працівників та їхні представницькі організації, а також на громадянське суспільство, за допомогою засобів масової інформації та шляхом організації конференцій, семінарів і практикумів за участю соціальних партнерів і здійснення інформаційних відвідувань підприємств;
 - iii) розпочати проведення комплексної програми навчання з нових нормативних актів з питань БГП, трудових відносин та інспекції праці, орієнтованих на державні органи, суб'єкти державного і приватного секторів, відповідальні за ці питання, а також на їхніх працівників з метою підвищення рівня їхніх знань про нову законодавчу базу;
- f. п'ятий етап: започаткування загальнонаціональної кампанії з інспекції праці, орієнтованої в першу чергу на роботодавців, з метою забезпечення дотримання нової національної правової бази з питань БГП і трудових відносин, а також надання інформації та технічних рекомендацій щодо якнайкращих способів її дотримання.

⁴⁵ Наприклад: Директива Європейської Ради 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують (Європейська Рада, 1992d); Директива Європейської Ради 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 р. про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням (Європейська Рада, 1991a); Директива Європейського Парламенту і Ради 2000/54/ЄС від 18.09.2000 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом біологічних речовин на роботі (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2000); Директива Європейської Ради 92/57/ЄЕС від 24.06.1992 р. про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках (Європейська Рада, 1992b); Директива Європейської Ради 92/91/ЄЕС від 3.11.1992 р. про мінімальні вимоги для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях, що використовують буріння (Європейська Рада, 1992a); Директива Європейського Парламенту і Ради 2003/10/ЄС від 6.02.2003 р. про мінімальні вимоги щодо здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (шум) (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2003a) та ін.

- g. Для забезпечення правової визначеності, сприяння спрощенню правової бази, полегшення дотримання і зменшення регуляторного навантаження на підприємства та їхніх контекстних витрат, з уникненням створення правового вакууму та підвищенням рівня захисту умов праці та БГП працівників, рекомендуються також такі заходи:
 - h. наскільки можливо, кожну директиву з БГП слід транспонувати за допомогою тільки одного правового акту (крім випадків, де є потреба у конкретному підзаконному акті, в якому необхідно викласти надто специфічні технічні положення);
 - i. скасуванню застарілих законів завжди повинен передувати поглиблений аналіз правової бази з БГП та консультації з соціальними партнерами, спрямовані на забезпечення того, щоб таке скасування не створило правовий вакуум.
4. Україна повинна, враховуючи процес адаптації, який триває згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС і Угодою про вільну торгівлю між Україною та Канадою, просувати підготовку до ратифікації Конвенцій МОП №№ 121, 152, 167 і 187.

ВИСНОВКИ

В Україні діє загальнодержавна система БГП, яка створювалася під час загальної побудови вітчизняного законодавства після виходу України зі складу СРСР.

Не зважаючи на необхідність перехідного етапу від командно-адміністративної (радянської) системи до економічної системи з відкритим ринком, Україні вдалося у відносно стислі строки розробити та впровадити діючу систему БГП, яка на той час відповідала стану суспільних відносин.

Ураховуючи подальший розвиток національного законодавства та необхідність відповіді на вимоги, які виникали внаслідок соціально-економічних змін, глобалізації, демографічного розвитку, досягнень у галузі економічних і управлінських наук, еволюції ринкових відносин між суб'єктами господарювання як на макро-, так і на мікрорівні, технологічних інновацій та їхнього впливу на методи виробництва, діюча система БГП, як здається, вже не відповідає існуючому соціально-економічному контексту й демонструє ознаки певних диспропорцій стосовно потреб громадян і підприємств.

Кілька років тому Україна прийняла дуже сміливе і стратегічне рішення: зміцнити свої політичні, торговельні та економічні відносини з країнами ЄС і Канадою.

Як наслідок, Україна уклала Угоду про асоціацію з ЄС (політична частина була підписана 21 березня 2014 р., економічна – 27 червня 2014 р.), що набула чинності 1 вересня 2017 р. (ЄС і Україна, 2014), а пізніше, 11 липня 2016 р., підписала Угоду про вільну торгівлю з Канадою, що набула чинності 1 серпня 2017 р., 2016).

З метою забезпечити виконання зобов'язань щодо законодавства про працю, які лежать в основі цих угод, і разом з тим поліпшити умови праці в Україні та зменшити кількість і частоту нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, Україна останніми роками докладає значних зусиль для вдосконалення своєї правової бази з БГП, трудових відносин та інспекції праці й кращого наближення її до міжнародних та європейських трудових норм і передової практики.

Попри ці надзвичайно потужні зусилля, однак, у цьому процесі адаптації законодавства залишається ще дуже багато зробити, зокрема стосовно українських нормативних актів з питань БГП.

У цьому контексті слід належним чином вирішити такі основні питання:

1. Загальні нормативні акти з питань БГП повинні поширюватися:
 - а) на всіх роботодавців (включно з самозайнятими особами з одним або кількома працівниками) в усіх галузях діяльності приватного, державного, кооперативного і соціального секторів⁴⁶; і

⁴⁶ За винятком певних особливих галузей державної служби, як-от збройні сили або поліція, або певних особливих служб цивільного захисту, специфічні характеристики котрих можуть суперечити цій нормативній базі.

- b) на всіх працівників⁴⁷.
2. Існуючу правову дихотомію та незалежний підхід до питань охорони праці, з одного боку, та санітарно-гігієнічних питань, з іншого боку, слід замінити більш інтегрованим, цілісним та взаємопов'язаним юридичним і практичним підходом.
 3. Замість існуючого низькорівневого, коригуючого, реактивного, що базується на відшкодуванні та компенсації, підходу до БГП в Україні слід запровадити високорівневий проактивний підхід, заснований на оцінюванні ризиків та запобіганні ризикам, зосереджений переважно на заохоченні поліпшення стану БГП на підприємствах, на точній та постійній оцінці ризиків і на реалізації за її результатами узгоджених програм і заходів із запобігання професійним ризикам.
 4. В українському законодавстві з БГП слід передбачити, що на роботодавця покладено відповідальність, яка не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.
 5. Стосовно використання ЗІЗ необхідно передбачити у законодавстві такі аспекти:
 - a) використання ЗІЗ є останнім засобом захисту (а не профілактики) здоров'я і безпеки працівників, і перш ніж вдаватися до них, роботодавець повинен спочатку вичерпати всі інші альтернативні запобіжні та захисні заходи, суворо дотримуючись ЗПЗ, як передбачено у ст. 6(1) і (2) Директиви Ради 89/391/ЄЕС та у ст. 3 Директиви ЄС 89/656/ЄЕС;
 - b) слід передбачити, що, згідно зі ст. 6(5) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС та ст. 3 і 4(6) Директиви ЄС 89/656/ЄЕС, роботодавець зобов'язаний забезпечити належними та безкоштовними ЗІЗ усіх працівників, якщо ризиків неможливо усунути або достатньо обмежити технічними засобами чи заходами колективного захисту, методами чи процедурами організації праці, а не тільки працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами;
 - c) використання і вибір більш доречних ЗІЗ є результатом оцінки ризиків, як передбачено у ст. 5 Директиви ЄС 89/656/ЄЕС.
 6. В українському законодавстві з БГП слід передбачити обов'язок роботодавця вживати, причому з постійною адаптацією до обставин, що змінюються, необхідних заходів для забезпечення безпеки і здоров'я працівників, як-от: запобігання професійним ризиками та їх оцінка, консультації з працівниками та участь працівників, нагляд за станом здоров'я, надання інформації, навчання,

⁴⁷ Зокрема на самозайнятих працівників; на практикуючих фахівців, учнів, стажерів та інших осіб, яких можна вважати такими, що проходять професійне навчання; на адміністраторів, директорів, менеджерів і осіб, які вважаються такими, без трудового договору, але з оплатою цієї діяльності; і на випадки, коли одна особа працює на іншу без офіційних відносин «працівник-роботодавець», де слід вважати, що надавач роботи перебуває в економічній залежності від вигодонабувача даної діяльності; а також на працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, але не мають формального чи письмового трудового договору, як-от повністю чи частково незадекларовані працівники (наприклад, фіктивні самозайняті особи, фіктивні надавачі послуг або особи з так званими «цивільно-правовими договорами»).

необхідна організація і засоби – з суворим додержанням послідовних та ієрархічних загальних принципів запобігання, викладених у ст. 6(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС⁴⁸.

7. Передбачити у законодавстві обов'язок роботодавців забезпечувати нагляд за здоров'ям і медичні огляди всіх працівників (як передбачено у ст. 14 Директиви ЄС 89/391/ЄЕС), а не тільки працівників певних категорій або працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у здійсненні професійного добору, чи працівників віком до 21 року.
8. Виглядає необхідним також удосконалення чинних положень законодавства стосовно організації, засобів і функціонування служб БГП у роботодавців, зокрема щодо наступних аспектів:
 - a) юридичний обов'язок роботодавця забезпечити організацію, функціонування і засоби не тільки служб безпеки праці, а й служб гігієни праці, причому комплексно, згідно з Директивою ЄС 89/391/ЄЕС і Конвенцією МОП № 161;
 - b) розширення сфери послуг, які чинне законодавство покладає на служби охорони праці;
 - c) вимоги щодо забезпечення належного функціонування таких служб (мінімальна кількість спеціалістів з БГП та необхідна кваліфікація і засоби) з урахуванням чисельності працюючих на підприємстві, в організації чи установі, їхнього розподілу та ризиків, яких вони зазнають або можуть зазнавати;
 - d) зазначення кваліфікації, навчання і атестації працівників або сторонніх осіб чи організацій, залучених до надання таких послуг, і засоби, що є у їхньому розпорядженні, тощо;
 - e) юридичні умови, вимоги (технічні, кадрові, щодо обладнання, ноу-хау тощо) та процедури ліцензування (або анулювання ліцензій) діяльності сторонніх надавачів послуг з БГП, а також моніторингу і контролю якості їхньої діяльності;
 - f) юридичні умови, вимоги (технічні, кадрові, щодо обладнання, ноу-хау тощо) та процедури навчання і сертифікації (або її скасування) діяльності техніків з БГП;

⁴⁸ Загальні принципи запобігання (ЗПЗ) є такими: 1) запобігання ризикам; 2) оцінка ризиків, яких не можна уникнути; 3) усунення ризиків у їх джерелах; 4) врахування людського фактору під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання та виборі методів роботи та виробництва з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; 5) адаптування до технічного прогресу; 6) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне; 7) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем; 8) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту; 9) належний інструктаж працівників.

- g) положення законодавства про те, що використання послуг сторонніх служб БГП не звільняє роботодавця від відповідальності, що не може перекладатися на інших осіб, за умови БГП його працівників.
9. Ураховуючи недостовірність і суперечливість даних і статистичної інформації про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, доцільною є розробка і запровадження ефективної національної політики та системи, що забезпечує належну реєстрацію, інформування і розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів, а також збирання, аналіз і публікацію статистичних даних про такі нещасні випадки, захворювання та події відповідно до Збірки практичних правил МОП щодо повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію, Протоколу МОП № 155 та Резолюції МОП щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві.
10. Узгодження українських критеріїв і методик збирання, класифікації та реєстрації даних про нещасні випадки на виробництві з Європейською статистикою нещасних випадків на виробництві (ЄСНВВ) Євростату (Eurostat, 2001).
11. Перегляд положення⁴⁹ постанови КМУ № 294 з метою уникнення конфлікту інтересів роботодавця стосовно результатів такого розслідування.
12. Для того щоб заохотити та спонукати роботодавців до поліпшення умов БГП на українських підприємствах і водночас сприяти сталості системи соціального забезпечення, слід розглянути створення правової бази, що регулюватиме систему відшкодування шкоди, завданої внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, зокрема реабілітації та професійної реінтеграції, шляхом перегляду чинного загальнообов'язкового державного соціального страхування на основі системи обов'язкового страхування через суб'єктів, юридично уповноважених здійснювати це страхування, яким роботодавці будуть зобов'язані передати свою відповідальність за шкоду, завдану внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.
13. З метою надання роботодавцям економічного стимулу, який би спонукав їх поліпшувати умови БГП, ставки обов'язкових внесків у вищезгадану схему відшкодування за нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання могли б визначатися залежно від умов БГП на підприємствах і (або) залежно від кількості, поширеності, частоти та тяжкості нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань у кожного роботодавця порівняно з середніми показниками по галузі.

⁴⁹ Яке передбачає, що якщо територіальним органом Держпраці протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом соціального страхування України.

14. З метою підвищення ефективності та дієвості національної системи БГП слід також розглянути можливість передачі, у доречних випадках, для виконання деяких із заходів та функцій з БГП (як-от навчання, медичні огляди, атестація робочих місць і обладнання) приватному сектору з залишенням за державою її основних повноважень і наглядової ролі щодо визначення юридичних вимог до таких надавачів субпідрядних послуг, процедур їх ліцензування, перевірки та контролю виконання і якості таких заходів і функцій, а також нагляду за дотриманням законодавства роботодавцями і такими надавачами послуг.
15. Необхідність підвищення ефективності та дієвості всієї національної системи БГП також, як здається, вимагає чіткішого визначення обов'язків і правової компетенції державних органів, наразі відповідальних за БГП, з особливим наголосом на усуненні дублювання юридичних повноважень і визначенні механізмів їхньої координації та співробітництва.

Крім того, враховуючи відносно високий рівень поширення незадекларованої праці в Україні⁵⁰ і беручи до уваги, що незадекларовані працівники не підпадають під дію ані законодавства про трудові відносини, ані нормативних актів з питань БГП, слід розглянути питання про інтеграцію в трудове законодавство України, в рамках процесу адаптації, що триває, положень Рекомендації МОП № 198. По суті, для ефективної боротьби з таємними (прихованими) трудовими правовідносинами й забезпечення належного захисту всіх працівників украї важливо запровадити в трудове законодавство України необхідні механізми та критерії визначення існування трудових правовідносин, перш за все шляхом юридичного принципу правової презумпції існування трудових правовідносин у тому випадку, коли визначена наявність певних свідчень (ознак, які слід передбачити у законодавстві).

Крім того, слід переглянути положення законодавства, що регулюють працю жінок, щоб заохотити основоположний принцип рівності між чоловіками та жінками, забезпечити недопущення дискримінації за ознакою статі та покращити узгодженість українського законодавства про трудові відносини з міжнародними та європейськими трудовими нормами і передовою практикою⁵¹.

Ураховуючи, що так само важливим, як наявність якісних і доречних адаптованих законів, є ефективне застосування цих законів на місцях за допомогою ефективної системи інспекції праці, слід розглянути питання про наділення інспекторів праці необхідними повноваженнями для виконання ними своїх обов'язків, як передбачено у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, та утриматися від запровадження мораторіїв на інспекційну діяльність. У такий спосіб Україні вдається поліпшити умови праці та бізнесове середовище, водночас сприяючи не тільки адаптації та імплементації міжнародних та європейських трудових норм і передової практики, а й виконанню своїх міжнародних зобов'язань, передбачених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС і Угоді про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

⁵⁰ Особливо повністю незадекларованої праці та використання фіктивних самозайнятих працівників і фіктивних надавачів послуг (перш за все шляхом застосування так званих «цивільно-правових договорів»).

⁵¹ Зокрема зі ст. 2 і 3(2) Договору про заснування Європейського Співтовариства та Директивами ЄС 2006/54/ЄС і 92/85/ЄС.

До того ж, ураховуючи важливість наявності належних і достатніх санкцій, покликаних підвищувати рівень дотримання законодавства і карати та стримувати недотримання⁵², слід розглянути питання про зміну способу обчислення розмірів штрафів (передбачивши збільшення розмірів залежно від ряду факторів), а також про запровадження допоміжних санкцій (більш безпосередньо пов'язаних із життєвими інтересами роботодавців) і введення правового режиму спільної відповідальності.

Варто також зазначити, що, враховуючи процес адаптації законодавства, який триває, слід розробити дорожню карту адаптації на основі графіка, наведеного в Додатку ХІ до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, у якій необхідно: чітко визначати міжнародні та європейські норми, з якими буде узгоджено національне законодавство, і національні нормативні акти, які слід змінити, скасувати або затвердити; навести необхідні вказівки щодо пріоритетів; визначити осіб та установи, відповідальні за процес узгодження; визначити різні фази цього процесу та відповідні строки.

Крім того, узгодження з директивами ЄС з питань БГП повинно здійснюватися у рамках конкретного послідовного процесу, що може забезпечити створення в Україні правової архітектури (бази) з питань БГП, схожої на ту, яка існує в країнах ЄС.

У цьому світлі у рамках процесу узгодження, що триває, важливо забезпечити наступне:

- 1) кожену директиву з БГП слід транспонувати за допомогою тільки одного правового акту (крім випадків, де є потреба у конкретному підзаконному акті, в якому необхідно викласти надто специфічні технічні положення);
- 2) першою директивою, яку слід транспонувати, є рамкова Директива ЄС з БГП – 89/391/ЄЕС⁵³;
- 3) потім необхідно забезпечити транспонування наскрізних директив⁵⁴, а завершити процес слід транспонуванням директив, що стосуються безпеки і здоров'я працівників певних категорій⁵⁵, впливу конкретних ризиків на працівників⁵⁶ та ризиків, що виникають під час роботи у певних галузях діяльності⁵⁷;

⁵² Як можна побачити, наприклад, у ст. 17 і 18 Конвенції МОП № 81, ст. 22 і 24 Конвенції МОП № 129, ст. 9 Конвенції МОП № 155 і ст. 4 рамкової Директиви з БГП 89/391/ЄЕС.

⁵³ Яка є «парасольковою директивою», що створює архітектуру БГП, під якою розташовані інші окремі директиви і яка визначає загальні положення, застосовні до всіх роботодавців (у всіх видах економічної діяльності як у державному, так і в приватному секторі), до всіх категорій працівників і підприємств, до всіх аспектів роботи і до впливу всіх видів ризиків (без шкоди для більш суворих і (або) конкретних положень, наведених в інших окремих директивах).

⁵⁴ Директиви, що регулюють аспекти, які є спільними для всього загалу роботодавців, працівників і галузей діяльності (наприклад, мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці; використання виробничого обладнання; використання ЗІЗ; організація робочого часу; позначення безпеки та (або) гігієни тощо).

⁵⁵ Наприклад, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують; працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; та ін.).

⁵⁶ Наприклад, впливу біологічних агентів, шуму тощо.

⁵⁷ Наприклад, мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиків; мінімальних вимог для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях, що використовують буріння; та ін.

- 4) скасуванню застарілих законів повинен передувати поглиблений аналіз правової бази з БГП та консультації з соціальними партнерами, спрямовані на те, щоб уникнути утворення правового вакууму.

Крім того, Україні слід розвинути цей імпульс і скористатися можливостями процесу адаптації, що триває, для того, щоб забезпечити ратифікацію Конвенцій МОП №№ 121, 152, 167 та 187.

Нарешті, важливо наголосити на тому, що, крім активного залучення соціальних партнерів, успіх процесу адаптації, що триває, потребуватиме також проведення масштабної інформаційно-пропагандистської кампанії з метою роз'яснення його цілей та основних змін, вносяться у національне законодавство, а також посилення професійної підготовки основних суб'єктів національної системи БГП (наприклад, роботодавців та їхніх представницьких організацій, роботодавців та їхніх об'єднань, співробітників інспекції праці та інших відповідних органів, дослідницьких установ, закладів освіти та професійної підготовки тощо).

ЛІТЕРАТУРА

- ACT (2015). Inspection activity guidelines of the ACT. Retrieved November 26, 2016, from [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Referencial da atividade inspetiva.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Referencial_da_atividade_inspetiva.pdf)
- ACT. (2017). *ACT Risk Management Plan for Corruption and Related Offenses*. Lisbon, Portugal.
- Anderson, J. M. (2007). Health and safety – matching legislation and enforcement. *Proceedings of the Institution of Civil Engineers – Management, Procurement and Law, Issue MP1*, 11–12.
- Кабінет Міністрів України (2017). Розпорядження від 17 вересня 2014 р. № 847-р «Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони».
- Канада і Україна (2016). Угода про вільну торгівлю між Канадою та Україною
- Рада Європи (1996). Європейська соціальна хартія (переглянута). Дата доступу: 1 жовтня 2017 р., <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>
- ЄС (2002). Консолідовані версії Договору про Європейський Союз і Договору про заснування Європейського Співтовариства. *Official Journal of the European Communities*, (C 352), 1–184.
- EU-OSHA. (2014). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) - interactive dashboard. Дата доступу: 25 листопада 2016 р., from <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>
- ЄС і Україна (2014). Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. *Official Journal of the European Union*, L-161 (2014-02–29), 1–2137.
- European Commission. (2012). *Action Programme for Reducing Administrative Burdens in the EU - Final Report*.
- European Commission. (2014). *Communication COM(2014) 332 final, from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of 6 June 2014, on a EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*.
- Європейська Рада (1989а). Директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників. *Official Journal of the European Communities*, (L391), 183/1-183/8.

Європейська Рада (1989b). Директива 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці. *Official Journal of the European Communities*, (L 393), 393/1-393/12.

Європейська Рада (1989c). Директива 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці. *Official Journal of the European Communities*, (L 393), 393/18-393/28.

Європейська Рада (1990). Директива 90/269/ЄЕС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки до ручної обробки вантажів, коли існує ризик, зокрема, травми хребта працівників. *Official Journal of the European Communities*, (L 156), 156/9-156/13.

Європейська Рада (1991a). Директива 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням. *Official Journal of the European Communities*, (L 206), 206/19-206/21.

Європейська Рада (1991b). Директива 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, застосовні до контракту або трудових правовідносин. *Official Journal of the European Communities*, (L 288), 32–35.

Європейська Рада. (1992a). Директива 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. про мінімальні вимоги для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях, що використовують буріння. *Official Journal of the European Communities*, (L 348), 348/9-348/24.

Європейська Рада (1992b). Директива 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 р. про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках. *Official Journal of the European Communities*, (L 245), 245/6-245/22.

Європейська Рада (1992c). Директива 92/58/ЄЕС від 24 червня 1992 р. про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на роботі. *Official Journal of the European Communities*, (L 245), 245/23-245/42.

Європейська Рада (1992d). Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують. *Official Journal of the European Communities*, (L 348), 348/1-348/7.

European Parliament. (2014). *Resolution No. 2013/2112(INI), of 14 January 2014, on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe.*

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

Європейський Парламент і Європейська Рада (2000). Директива 2000/54/ЄС від 18 вересня 2000 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом біологічних речовин на роботі. *Official Journal of the European Communities*, (L 262), 262/21-262/45.

Європейський Парламент і Європейська Рада (2003a). Директива 2003/10/ЄС від 6 лютого 2003 р. про мінімальні вимоги щодо здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (шум). *Official Journal of the European Union*, (L 42), 42/38-42/44.

Європейський Парламент і Європейська Рада (2003b). Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. *Official Journal of the European Union*, (L299), 9–19.

Європейський Парламент і Європейська Рада (2006). Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами). *Official Journal of the European Union*, (L 204), 23–36.

Європейський Парламент і Європейська Рада (2009). Директива 2009/104/ЄС від 16 вересня 2009 р. щодо мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками робочого обладнання на роботі. *Official Journal of the European Union*, (L 260), 260/5-260/19.

Eurostat. (2001). *European Statistics on Accidents at Work (ESAW) - Methodology - 2001 Edition*.

Eurostat. (2017). Fatal accidents at work by economic activity in the EU 28. Retrieved October 1, 2017, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hswn2_02&lang=en

Frick, K. (2011). Worker influence on voluntary OHS management systems – A review of its ends and means. *Safety Science*, 49(7), 974–987. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.007>

Уряд України (2015). Сьома національна доповідь щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Уряд України (2016). Восьма національна доповідь щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Hämäläinen, P., Leena Saarela, K., & Takala, J. (2009). Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. *Journal of Safety Research*, 40(2), 125–39. <http://doi.org/10.1016/j.jsr.2008.12.010>

IALI. (2008). *Global code of integrity for labour inspection*.

МОП (1947). Конвенція № 81 Про інспекцію праці у промисловості і торгівлі. Женева (Швейцарія). Прийнята на 30-й сесії МОП, 11 липня 1947 р.

МОП (1952). Конвенція № 102 Про мінімальні норми соціального забезпечення. Дата доступу: 30 січня 2018 р., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

МОП (1964). Конвенція № 121 Про допомогу у випадках виробничого травматизму. Дата доступу: 27 жовтня 2017 р., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121

МОП (1969). Конвенція № 129 Про інспекцію праці в сільському господарстві. Женева (Швейцарія). Прийнята на 53-й сесії МКП, 25 червня 1969 р.

МОП (1971). Конвенція № 135 Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються. Дата доступу: 30 січня 2018 р., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

МОП (1973). Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу. Дата доступу: 30 січня 2018 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

МОП (1978). Конвенція № 150 Про адміністрацію праці: роль, функції та організація. Женева (Швейцарія). Прийнята на 64-й сесії МКП, 26 червня 1978 р.

МОП (1979). Конвенція № 152 Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах. Дата доступу: 30 січня 2018 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C152

МОП (1981a). Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам. Дата доступу: 30 січня 2018 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

МОП (1981b). Конвенція № 155 про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище. Женева (Швейцарія). Прийнята на 67-й сесії МКП, 22 червня 1981 р.

МОП (1983). Конвенція № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів. Дата доступу: 30 січня 2018 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

МОП (1985a). Конвенція № 160 про статистику праці. Дата доступу: 30 січня 2018 р., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312305

МОП (1985b). Конвенція № 161 про служби безпеки праці. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

МОП (1988). Конвенція № 167 про безпеку та гігієну праці у будівництві. Дата доступу: 30 січня 2018 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167

МОП (1995). Конвенція № 176 Про безпеку та гігієну праці на шахтах. Дата доступу: 29 квітня 2016 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176

МОП (1996). Збірка практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію. Женева, Міжнародне бюро праці.

МОП (1998). Резолюція щодо статистики виробничого травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві. Прийнята 16-ю Міжнародною конференцією статистиків праці. Женева (Швейцарія), Міжнародне бюро праці.

МОП (1999). Конвенція № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці. Дата доступу: 30 січня 2018 р., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

МОП (2001). Конвенція № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві. Дата доступу: 29 квітня 2016 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184

МОП (2002). Протокол № 155 (2002 р.) до Конвенції про безпеку та гігієну праці. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р.,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO

МОП (2006). Конвенція №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці. Женева (Швейцарія). Прийнята на 95-й сесії МБП. 15 червня 2006 р.

МОП (2007). Безпечні та здорові робочі місця: зробити гідну працю реальністю. Женева (Швейцарія), Міжнародне бюро праці.

ILO. (2016a). Рекомендація № 198 про трудові правовідносини. Женева, Міжнародна організація праці.

МОП (2016b). Програма гідної праці для України на 2016-2019 роки. Женева, Міжнародне бюро праці.

МОП (2017a). Аналітичний огляд правової бази та процедур Державної служби України з питань праці стосовно добору, кар'єрного розвитку, мотивації та професійної підготовки кадрів, з особливою увагою до інспекторів праці. Київ, Україна.

МОП (2017b). Випадки виробничого травматизму зі смертельним наслідком по галузях економіки в Україні. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р.,

http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_ECO_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=352972833442622&_afWindowMode=0&_afWindowId=19huznhaao_1081#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FA

МОП (2017c). Випадки виробничого травматизму з несмертельним наслідком по галузях економіки в Україні. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р. http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_NFTL_ECO_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=354158806962296&_afWindowMode=0&_afWindowId=19huznhaao_1081#!%40%40%3Findicator%3DINJ_NF

МОП (2017d). Частота випадків виробничого травматизму зі смертельним наслідком по галузях економіки в Україні. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р., http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_ECO_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=353695338693113&_afWindowMode=0&_afWindowId=19huznhaao_1081#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FA

- МОП (2017e). Настанови та рекомендації до концепції реформи національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці. Київ, Україна.
- МОП (2017f). Частота випадків виробничого травматизму з несмертельним наслідком по галузях економіки в Україні.
- МОП (2017g). Рекомендації Державній службі України з питань праці. Кадрова політика з особливою увагою до інспекції праці. *Україна*.
- МОП (2017h). Національна доповідь України щодо сприятливого середовища для сталих підприємств (СССП). Дата доступу: 2 листопада 2017 р., [fromhttp://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_575566/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_575566/lang-en/index.htm)
- Irastorza, X., Milczarek, M., & Cockburn, W. (2016). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) - Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. Bilbao, Spain: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Jensen, C. B. (2004). Inspecting the Inspectors: Overseeing Labor Inspectorates in Parliamentary Democracies. *Governance*, 17(3), 335–360.
- Levine, D. I., Toffel, M. W., & Johnson, M. S. (2012). Randomized Government Safety Inspections Reduce Worker Injuries with No Detectable Job Loss. *Science*, 336(May), 907–911.
- Niskanen, T., Louhelainen, K., & Hirvonen, M. L. (2014). An evaluation of the effects of the occupational safety and health inspectors' supervision in workplaces. *Accident Analysis and Prevention*, 68, 139–155. <http://doi.org/10.1016/j.aap.2013.11.013>
- Верховна Рада України(2006). Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», № 137-V від 14 вересня 2006 р. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р., [fromhttp://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137-v](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137-v)
- Верховна Рада України (2014). Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони», № 1678-VII від 16 вересня 2014 р. Дата доступу: 1 жовтня 2017 р., <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>
- Президент України (2015). Указ № 501/2015 від 25 серпня 2015 р. «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини». Дата доступу: 1 жовтня 2017 р., <http://www.coe.int/t/commissioner/source/NAP/Ukraine-National-Action-Plan-on-Human-Rights.pdf>
- Richthofen, W. Von. (2002). *Labour Inspection: a guide to the profession*. Geneva: International Labour Office.
- Держпраці (2017). Проект концепції реформування національною системою управління БГП в Україні. Київ, Україна.
- Suard, L. M. (2016). Prevention as an instrument for proper and safe work. In *International Congress on Safety and Labour Market*. Covilhã, Portugal.
- Tóssine, H., & Wedege, N.-P. (2013). *Measuring Performance of the Occupational Safety and Health Function - A Handbook for Labour Inspectorates*. International Association of Labour Inspection (IALI).

