



Проект фінансується  
Європейським Союзом



Проект виконується  
Міжнародною організацією праці

---

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

**НАСТАНОВИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ДО КОНЦЕПЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ  
ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РИЗИКАМ І  
ЗАОХОЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ**

**УКРАЇНА**

**Листопад 2017**



## ПЕРЕДМОВА

Ці настанови і рекомендації були підготовлені в рамках Компоненту 1 Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що реалізується в Україні Міжнародною організацією праці за фінансування Європейського Союзу.

Це відповідь на запит національних партнерів надати експертну підтримку у процесі розроблення проекту Концепції реформування системи управління охороною праці.

Головна мета Концепції – закласти основи для розвитку національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці, щоб забезпечити покращення умов безпеки і гігієни на робочих місцях, зменшити кількість нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, сприяти зростанню продуктивності підприємств, соціально-економічному розвитку України.

Є сподівання, що ефективна реалізація Концепції посприє реалізації положень Національної стратегії у сфері прав людини, статті 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони, статей 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), пунктом 12 Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки, та виконанню пункту 149 розділу I Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік.

Структура документа відображає структуру проекту Концепції, однак зміст кожної частини суттєво розширений і доповнений інформацією, що розкриває міжнародні і європейські стандарти і підходи до безпеки та гігієни праці, деталізує складові Концепції, етапи її реалізації, та кроки, що їх доречно вжити на кожному етапі.

Документ також містить цілу низку аргументів на підтримку запропонованих заходів, що має на меті активізувати обговорення проекту Концепції і формування узгодженої позиції задіяних сторін щодо її остаточного змісту та затвердження.

Матеріал підготовлений в рамках Компоненту 1 Проекту ЄС-МОП, що передбачає надання підтримки в імплементації ряду директив ЄС з безпеки та гігієни праці і трудових відносин у національне законодавство.

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА .....	3
1. Мета і сфера дії Концепції .....	5
2. Довідкова інформація щодо безпеки та гігієни праці .....	8
3. Міжнародна нормативно-правова база і нормативно-правова база Європейського Союзу з питань БГП .....	11
4. Ключова роль інспекції праці у контексті міжнародної та європейської правової бази з питань БГП .....	16
5. Основні проблеми в сфері БГП в Україні, що потребують розв'язання .	17
6. Основні принципи розробки нової української національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП .....	22
6.1. Основні напрямки реформи .....	22
6.2. Загальні засади національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП .....	25
6.3. Формування політики, координація і оцінка результатів .....	28
6.4. Консультування та участь .....	28
6.5. Освіта, навчання та інформування з питань гігієни праці .....	29
6.6. Дослідження і спеціалізоване навчання .....	29
6.7. Стандартизація .....	29
6.8. Ліцензування і дозволи на діяльність підприємств .....	30
6.9. Безпека машин та виробничого обладнання .....	30
6.10. Інспектування та розслідування .....	31
6.11. Зовнішні послуги з БГП, технічні фахівці з БГП .....	31
6.12. Загальні обов'язки роботодавця .....	32
6.13. Одночасне або послідовне виконання робіт на одному робочому місці .....	36
6.14. Обов'язки працівника .....	36
7. Етапи реалізації .....	38
7.1. Формування нової національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні .....	38
7.2. Реалізація нової національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні .....	38
7.3. Моніторинг, оцінка і зворотний зв'язок .....	40
8. Графік реалізації та відповідальні виконавці .....	41
9. Очікувані результати .....	41
10. Фінансування .....	41
Література .....	42

# Концепція реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці в Україні

## 1. Мета і сфера дії Концепції

Концепція реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці в Україні (далі – «Концепція БГП») – це рамковий документ, який визначає контекст, бачення, принципи, задачі та основні напрямки реорганізації політики України щодо безпеки та гігієни праці (БГП) з метою забезпечення ефективної реалізації права на безпечні та здорові умови праці, передбаченого законодавством України, а також міжнародними нормами і нормами Європейського Союзу.

Тому **основним завданням Концепції БГП** є закласти основи для системи запобігання професійним ризикам та заохочення безпеки та гігієни праці в Україні, що має на меті покращити умови безпеки та гігієни праці для працівників, зменшити кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, сприяти підвищенню продуктивності підприємств та соціально-економічному розвитку України.

Таким чином Концепція БГП визначає основні виклики сучасної системи управління охороною праці в Україні та пропонує ключові рішення для їх подолання.

Очікується, що Концепція БГП зробить вирішальний внесок у модернізацію та підвищення результативності і ефективності системи сприяння БГП в Україні, у розвиток національної культури з БГП та у приведення національного законодавства з БГП до міжнародних стандартів та стандартів Європейського Союзу. Таким чином передбачається, що дана Концепція БГП може зробити вагомий внесок у покращення БГП на робочих місцях та, як наслідок, у ефективне запобігання та зменшення кількості нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, мінімізації негативних економічних та соціальних наслідків.

Концепція розроблена на довгострокову перспективу і стане основою для майбутнього розвитку сучасної політики з БГП для України, законодавчої бази та програм з БГП на державному, регіональному, галузевому рівнях і на рівні підприємств.

Концепція БГП спрямована на реалізацію положень таких документів:

- Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015;
- стаття 424, Додатку XVII-5 і Додатку XL до Розділу 21 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони, ратифікована Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678–VII, та План заходів до неї (Кабінет Міністрів України, 2017);
- статті 2, 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. (Рада Європи, 1996), ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137–V;
- пункт 12 Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 року № 450–р;
- пункт 149 розділу I Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 квітня 2017 року № 275–р;
- Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки.

Концепція БГП також спрямована на забезпечення ефективної реалізації міжнародних трудових норм, уже ратифікованих Україною, а саме:

- Конвенція МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р.;
- Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, ухвалена 1969 р.;
- Конвенція МОП № 115 про захист працівників від іонізуючої радіації 1960 р.;
- Конвенція МОП № 120 про гігієну в торгівлі та установах, 1964 р.;
- Конвенція МОП № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики, 1974 р.;
- Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р.;
- Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р.;
- Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці 1985 р.;
- Конвенція МОП № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах 1995 р.);
- Конвенція МОП № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві 2001 р.

Концепція БГП, крім того, має на меті узгодити законодавство України з принципами та положеннями міжнародних трудових норм, документів і настанов щодо трудових норм, документів і настанов Європейського Союзу, а також забезпечити їх ефективне додержання і реалізацію, зокрема:

- Протоколу МОП № 81 1995 р. до Конвенції № 81 про інспекцію праці в промисловості і торгівлі 1947 р.;
- Рекомендації МОП № 81 щодо інспекції праці 1947 р.;
- Рекомендації МОП № 82 щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах 1947 р.;
- Конвенції МОП № 148 про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях 1977 р.;
- Рекомендації МОП № 133 щодо інспекції праці у сільському господарстві 1969 р.);
- Протоколу МОП № 155 2002 р. до Конвенції про БГП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р.;
- Конвенції МОП № 162 про охорону праці при використанні азбесту 1986 р.;
- Конвенції МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р.;
- Резолюції МОП щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві, ухваленої 16-ю Міжнародною конференцією статистиків праці 1998 р.;
- Збірки практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію (МОП, 1996 р.);
- Керівництва МОП щодо систем управління безпекою та гігієною праці, МОП-

БГП 2001 р.;

- Рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (Європейська Рада, 1989а);
- Директиви 2009/104/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2009а);
- Директиви Ради 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 (Європейська Рада, 1989с);
- Директиви Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах (Європейська Рада, 1989b);
- Директиви Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (Європейська Рада, 1991а);
- Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу (Європейський Парламент і Європейська Рада, 2003b);
- Повідомлення Європейської комісії COM (2014) 332 final від 6 червня 2014 р. Європейському Парламенту і Комітету регіонів щодо Рамкової Стратегії Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014 – 2020 роки (Європейська комісія, 2014);
- Резолюції Європейського Парламенту № 2015/2107(INI) від 25 листопада 2015 р. щодо Рамкової Стратегії Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014 – 2020 роки (Європейський Парламент, 2015);
- Резолюції Європейського Парламенту № 2013/2112(INI) від 14 січня 2014 р. про ефективні інспекції праці як стратегію поліпшення умов праці в Європі (Європейський Парламент, 2014).

## 2. Довідкова інформація щодо безпеки та гігієни праці

Праця відіграє центральну роль у добробуті та якості життя людей і їхніх сімей, що дає можливість отримувати засоби до існування, підвищувати самооцінку, самореалізацію і почуття власної гідності, а також сприяє соціальній згуртованості та стабільності, миру і економічному зростанню (Budd, 2011, 2013; Budd & Spencer, 2015; Danna & Griffin, 1999; Pontifical Council for Justice and Peace, 2004).

Більше того, зараз широко визнано, що трудове і особисте життя людей – не два окремі напрямки, а взаємопов'язані та взаємозалежні сфери, що взаємодіють між собою (Caudron, 1997; Conrad, 1988; Zedeck & Mosier, 1990).

Парадоксально, але праця, на думку Міжнародної організації праці (МОП), вбиває більше людей, ніж війни, що явно контрастує з тією провідною роллю і значимістю, які визнають за працею (МОП, 2005:5).

Дійсно, згідно з оцінками, з глобальної робочої сили, чисельність якої становить приблизно 2,84 млрд. осіб, близько 2,4 млн. осіб щорічно помирає внаслідок нещасних випадків на виробництві (350-360 тис. загиблих у результаті приблизно 270 млн. нещасних випадків на виробництві) та професійних захворювань (близько 2 млн. померлих) (Hämäläinen, Leena Saarela, & Takala, 2009; J. Takala et al., 2014; Jukka Takala, 2005).

Алі (2008) зауважив у цьому зв'язку, що у країнах Африки на південь від Сахари через причини виробничого характеру щорічно гине 54 тис. працівників, а кількість нещасних випадків на виробництві, які спричиняють щонайменше три дні відсутності на роботі, становить близько 42 млн. Він зазначив також, що у країнах Латинської Америки та Карибського басейну щорічно стається 30 тис. смертей з виробничих причин і приблизно 22,6 млн. нещасних випадків на виробництві, які спричиняють щонайменше три дні відсутності на роботі.

У Європейському Союзі (ЄС), за найостаннішими даними європейської статистики нещасних випадків на виробництві (ЄСНВВ) Євростату, у 2014 р. трапилося 3774 нещасних випадки на виробництві зі смертельним наслідком, тобто середня частота нещасних випадків становить 1,81 (Eurostat, 2017a). Вищі показники частоти нещасних випадків спостерігалися у таких сферах діяльності, як добувна промисловість і розроблення кар'єрів (10,93); будівництво (6,17); транспорт і складське господарство (5,9); сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (5,87); водопостачання, каналізація, поводження з відходами та рекультивация (5,31) (Eurostat, 2017a).

Що стосується нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку (які спричиняють відсутність на роботі впродовж чотирьох або більше днів, згідно з методикою ЄСНВВ Євростату), у 28 державах-членах ЄС зареєстровано близько 3,2 млн. таких випадків, що відповідає середній частоті нещасних випадків 1536,25 (Eurostat, 2017b). Вищі показники частоти нещасних випадків спостерігалися у таких сферах діяльності, як водопостачання, каналізація, поводження з відходами та рекультивация (частота нещасних випадків – 3065,04 на 100 тис. працюючих); будівництво (2933,88); транспорт і складське господарство (2532,76); діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (2165,15); обробна промисловість (1948,96) (Eurostat, 2017b).

Що стосується професійних захворювань, то за 2010-2011 рр. у ЄС-28 було зареєстровано 187500 смертельних випадків внаслідок таких захворювань. На онкологічні захворювання припало близько 53% смертельних випадків, на захворювання серцево-судинної системи та системи кровообігу – близько 28%, на захворювання органів дихання – 6%, на психоневрологічні розлади – близько 5,7% (Schneider, 2015).



Згідно з доповіддю Євростату «Безпека та гігієна праці в Європі (1999-2007 рр.)» (Eurostat, 2010), 8,6% робочої сили в ЄС-27 за минулі 12 місяців зазнали розладів здоров'я, пов'язаних із трудовою діяльністю, що становить приблизно 23 млн. осіб, причому найчастіше головним розладом здоров'я, пов'язаним із трудовою діяльністю, називалися проблеми з опорно-руховим апаратом (60%), а на другому місці йшли стрес, депресія чи тривога (14%). Згідно з цією доповіддю, поширеність розладів здоров'я, як правило, зростає з віком і зменшується серед працівників віком 55-64 роки (тому що нездорові працівники зазвичай ідуть із роботи раніше). Виявлено, що працівники з низьким рівнем освіти частіше повідомляють про розлади здоров'я, пов'язані із трудовою діяльністю. У вищезгаданій доповіді також відзначається, що про розлади опорно-рухового апарату найчастіше згадують особи з низьким рівнем освіти, а про стрес, депресію або тривогу – високоосвічені особи. Крім того, у працівників, зайнятих фізичною працею, як правило, спостерігається більше розладів здоров'я, пов'язаних із трудовою діяльністю, ніж у інших працівників. Розлади здоров'я, пов'язані з трудовою діяльністю, особливо поширені в таких галузях економічної діяльності, як «сільське господарство, мисливське господарство і лісове господарство» та «добувна промисловість і розроблення кар'єрів», а у жінок такі розлади спостерігаються переважно в таких галузях, як «сільське господарство, мисливське господарство і лісове господарство», «охорона здоров'я і соціальна робота», «освіта» і «обробна промисловість» (Eurostat, 2010). За оцінками, в 2007 р. у ЄС-27 розлади здоров'я, пов'язані з трудовою діяльністю, призвели приблизно до 37 млн. календарних днів відпусток через непрацездатність.

**В Україні**, з іншого боку, у 2014 р. було зареєстровано, за даними МОП, 384 нещасні випадки на виробництві зі смертельним наслідком (МОП, 2017а). Більше того, відповідно до проекту Національного Профілю з БГП, 375 працівників стали жертвами внаслідок нещасних випадків на виробництві у 2014 році, у 2016 році кількість нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком збільшилась до 400 та, відповідно до даних Державної служби України з питань праці (Держпраці), 257 працівників загинули на робочому місці через нещасні випадки виробництва, що мали місце протягом перших 9-ти місяців 2017 року.

Найбільша кількість нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком у 2014 році була зафіксована у таких галузях: обробна промисловість (75); сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (49); транспорт і складське господарство (41); будівництво (40); добувна промисловість і розроблення кар'єрів (36) (МОП, 2017). Проте, урахувуючи кількість працівників, які зазнають впливу професійних ризиків (тобто чисельність працівників у кожній галузі економічної діяльності), можна побачити, що середня частота нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком в Україні у 2014 р. становила 4,3, що приблизно у 2,4 рази вище, ніж середня частота нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком у ЄС-28 (Eurostat, 2017а; МОП, 2017). Більше того, якщо подивитися на деталізацію даних про частоту нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком по галузях економічної діяльності, то можна побачити, що найвищі показники частоти таких випадків мають місце у таких галузях: будівництво (17,6); 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 та рекультивация (8,5); діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (8,2) (МОП, 2017). Ці цифри, однак, як здається, суперечать даним, наведеним Державною службою України з питань праці (Держпраці), згідно з якими Держпраці у 2014 р. розслідувала 548 нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком, як зазначено у проекті профілю з БГП України.

Що стосується нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку, зареєстрованих в Україні за 2014 р., то статистика МОП показує, що у 2014 р. в Україні

трапилося 137345 нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку (які спричинили щонайменше один день відсутності на роботі, згідно з критеріями МОП) (МОП, 2017), з яких приблизно 5770 були розслідувані Державною службою України з питань праці (Держпраці), як зазначено у проекті профілю з БГП України і у додаткових даних Держпраці. Більше того, відповідно до вищезгаданого документа, Держпраці розслідувало 3885 нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку у 2015 році, у 2016 році ця кількість зросла до 4028, та, протягом перших 9-ти місяців 2017 року Держпраці зареєструвала 2 878 нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку.

Більшість нещасних випадків на виробництві 2014 без смертельного наслідку у 2014 році мала місце у наступних галузях економічної діяльності: обробна промисловість (37142); оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (21197); будівництво (20110) (МОП, 2017). Що стосується частоти нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку, то Україна у 2014 р. повідомила очевидно неможливу середню частоту нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку – 51,2 (МОП, 2017d), що, як здається, свідчить про істотне заниження відомостей про нещасні випадки на виробництві без смертельного наслідку. Більше того, це припущення, як видається, відповідає висновкам Hämäläinen, Leena Saarela, & Takala (2009), які встановили, що у 1998, 2001 та 2003 рр. в Україні було зареєстровано відповідно 3 041 308, 1 786 662 і 1 733 404 нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку (які спричиняють три дні (або більше) відсутності на роботі - у 1998 та 2001 роках; та чотири дні (або більше) відсутності на роботі - у 2003 році), 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 без смертельного наслідку, які мали місце в Україні у 2014 р., підтверджується також неузгодженістю цих даних із 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 – без смертельного наслідку), про йдеться у проекті Національного профілю з БГП України.

Більше того, що стосується професійних захворювань, то в Україні у 2014 р., за даними Фонду соціального страхування України (наведеними у проекті профілю з БГП України), було зареєстровано 2752 випадки професійних захворювань, 1764 - у 2015 році та біля 1603 - у 2016 році, що не відповідає даним Інституту медицини праці НАМН України, який у 2014 р. зареєстрував в Україні 4352 випадки професійних захворювань (як також зазначено у проекті профілю з БГП України). Крім того, за даними Інституту медицини праці НАМН України більшість цих зареєстрованих випадків професійних захворювань припадає на захворювання органів дихання, патологію опорно-рухового апарату, викликану ураженням нервової системи, вібраційну хворобу та хвороби хімічної етіології (див. проект Профілю з БГП України).

Крім украї руйнівних наслідків для постраждалих та їхніх сімей, особливо у гуманітарному та фінансовому аспектах, нещасні випадки на виробництві також спричиняють шкідливі наслідки для роботодавців і держав, які є наслідком пов'язаних із ними прямих і непрямих витрат, сума котрих може сягати 4% валового національного продукту (ВНП) (Bird & Germain, 1966, 1986; EU-OSHA, 1998; Fabela & Sousa, 2012; Hämäläinen et al., 2009; HSE, 2015; Leigh, 2011; J. Takala et al., 2014; Jukka Takala, 2005).

### **3. Міжнародна нормативно-правова база і нормативно-правова база Європейського Союзу з питань БГП**

Зростання поінформованості та серйозного занепокоєння щодо порівняно великої кількості та частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, їхніх руйнівних наслідків та, відповідно, актуальності боротьби з ними вже спонукало політиків усєї планети до вжиття заходів із заохочення поліпшення умов безпеки та гігієни праці й запобігання настанню нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Як результат, міжнародна спільнота долучилася до спільних зусиль на міжнародному, регіональному, національному і місцевому рівнях задля заохочення безпеки та гігієни праці й запобігання в такий спосіб настанню нещасних випадків на виробництві. Ці зусилля здійснюються як у рамках провідних організацій у цій сфері, як то Організація Об'єднаних Націй (ООН), МОП, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) та ЄС, так і за допомогою двосторонніх, багатосторонніх і тристоронніх переговорів та консультацій між різними зацікавленими сторонами (зокрема між урядами, репрезентативними об'єднаннями роботодавців і працівників та представниками громадянського суспільства).

Крім того, результати цієї міжнародної діяльності втілюються у міжнародних настановах, нормах і стандартах, переважно у формі міжнародних договорів, пактів, декларацій, хартій, конвенцій та директив співтовариства, імплементація котрих має сприяти поліпшенню безпеки та гігієни на підприємствах і, як наслідок, зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (Alli, 2008; Європейська Рада, 1989а; Європейський Парламент, 2015; МОП, 1981, 2006а, 2007). Вони відображають розуміння того, що погані умови праці з точки зору безпеки та гігієни на виробництві, безперечно, знижують продуктивність і конкурентоспроможність, тому що нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання спричиняють прямий та непрямий вплив на життя працівників, їхніх сімей та роботодавців, тоді як безпечна і здорова праця, навпаки, має значні позитивні наслідки для продуктивності та конкурентоспроможності підприємств і самих країн (Європейський Парламент, 2015; МОП, 2007).

Вищезгадані результати також підтверджують переконання в тому, що відсутність належного рівня безпеки та охорони здоров'я працівників може призвести до відсутності на роботі через нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, які призводять до стійкої непрацездатності, що, з точки зору соціально-економічних витрат, які часто покладаються на відповідні системи соціального забезпечення і державні бюджети, має негативний вплив на держави-члени ЄС (Європейський Парламент, 2015).

У цьому зв'язку варто згадати преамбулу Статуту МОП 1919 р., що відображає мандат МОП щодо захисту працівників від хвороб, професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві (МОП, 1919), і статті 100 і 118 Римського договору (про заснування Європейського економічного співтовариства), які передбачають вжиття Співтовариством заходів у царині безпеки та гігієни праці та ухвалення політики з питань зайнятості, умов праці та захисту від нещасних випадків і професійних захворювань, з покладенням на Комісію функції забезпечення співробітництва між державами-членами у цих сферах (ЄЕС, 1957).

Стосовно міжнародних пактів слід нагадати, приміром, статтю 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, яка передбачає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, які забезпечують, зокрема, більш безпечні та здорові умови праці (ООН, 1966).

Що стосується міжнародних декларацій, то важливо виділити, серед іншого: Загальну декларацію прав людини, статті 23 та 24 якої передбачають права всіх людей *на працю, на справедливі і сприятливі умови праці, на справедливу і задовільну винагороду, яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення, на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку* (ООН, 1948); та Філадельфійську декларацію МОП (Декларацію стосовно цілей та завдань МОП, ухвалену на 26-й сесії Генеральної конференції МОП 10 травня 1944 р.), у якій МОП узяло на себе зобов'язання підтримувати реалізацію програм, спрямованих на забезпечення *необхідного захисту життя і здоров'я працівників на всіх роботах* (МОП, 1944: п. III-g).

Якщо казати про міжнародні хартії, то особливого значення набуває Хартія основних прав Європейського Союзу, тому що стаття 31 передбачає право всіх працівників на *справедливі та рівні умови праці, а саме на умови праці, які забезпечують охорону здоров'я, безпеку і повагу до гідності працівника, а також на обмеження максимальної тривалості робочого часу й на щоденний та щотижневий відпочинок* (ЄС, 2000). У цьому відношенні важливо згадати Хартію Співтовариства основних соціальних прав працівників, у пункті 19 якої встановлено право всіх працівників на користування *задовільними умовами гігієни та безпеки на своєму робочому місці та необхідність прийняття належних заходів для забезпечення цього права, які повинні передбачати необхідне навчання, інформування, консультації та пропорційну участь працівників щодо існуючих ризиків та заходів, що вживаються для їх усунення або зменшення* (ЄС, 1989).

Що стосується міжнародних конвенцій, то, крім Конвенції Ліги Націй щодо рабства, ухваленої у Женеві 25 вересня 1926 р. (ЛН, 1926), особливої значущості у рамках архітектури міжнародної та європейської правової бази з заохочення БГП набувають міжнародні трудові норми, встановлені Конвенціями МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище та № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (МОП, 1981, 2006а).

**Конвенція МОП № 155** встановлює засади національної політики в галузі безпеки та гігієни праці, яку мають ухвалювати члени МОП і яка розглядається тут як необхідна для запобігання нещасним випадкам на виробництві та ушкодженню здоров'я внаслідок роботи (МОП, 1981). Конвенція також визначає заходи, що повинні здійснюватися на національному рівні (наприклад, запровадження системи контролю та забезпечення застосування законодавства про безпеку та гігієну праці; визначення виробничих процесів, які слід заборонити або обумовити; установлення при необхідності правил стосовно проектування, будівництва, організації, експлуатації та переобладнання підприємств і застосовуваних матеріалів; установлення юридичного зобов'язання щодо повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, їх повного розслідування і щорічної публікації статистичних даних про них).

У Конвенції також визнана необхідність контролю втілення в життя законодавства про БГП за допомогою **належної та дієвої системи інспекції** праці (яка повинна передбачати застосування санкцій у разі недодержання положень законодавства) та консультування роботодавців і працівників для надання їм допомоги у виконанні їхніх зобов'язань, передбачених законодавством. Конвенція також визначає обов'язки як роботодавців, так і працівників щодо БГП на рівні підприємства.

**Конвенція № 187** про основи, що сприяють БГП, з іншого боку, спрямована на створення системи узгодженого, організованого і постійного вдосконалювання безпеки та гігієни праці з метою попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і загибелі людей (МОП, 2006а). Передбачені основи, що мають бути прийняті державами-членами МОП, базуються на поєднанні національної політики заохочення більш безпечного і здорового виробничого середовища, національної

системи БГП (що включає закони, нормативні акти, відповідальні органи, технічну інформацію, консультування, навчання, освіту, служби БГП, дослідження і збирання даних про нещасні випадки та захворювання) і національних програм з БГП (у яких мають бути визначені пріоритети, строки, засоби реалізації та процедури оцінки виконання).

На додаток до вищезгаданих конвенцій МОП важливо також наголосити на значущості інших конвенцій МОП, що мають відношення до БГП, а саме: № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі; № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві; № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація; № 115 про захист від радіації; № 120 про гігієну в торгівлі та установах; № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики; № 148 про виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація); № 162 про охорону праці при використанні азбесту; № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах; № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (ILO, 1947a, 1960, 1964a, 1969a, 1974, 1977, 1978, 1986, 1995a, 2001a).

У європейській нормативно-правовій базі із заохочення БГП особлива роль належить **Директиві Європейської Ради 89/391/ЄЕС** від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (Європейська Рада, 1989a) та відповідним спеціальним директивам, а також Рамковій Стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014 – 2020 роки (Європейська комісія, 2014).

Директиви ЄС у сфері БГП спрямовані в першу чергу на гармонізацію умов безпеки та гігієни праці на рівні ЄС із метою забезпечити належну сумісність між економічним і соціальним прогресом, уникаючи при цьому негативного впливу конкуренції в ЄС на безпеку і здоров'я працівників, шляхом запровадження мінімальних вимог до безпеки та гігієни під час роботи (Європейська Рада, 1989a).

Директива Європейської Ради 89/391/ЄЕС створює європейську правову базу для заохочення БГП на робочих місцях, яку часто розуміють як обов'язкову систему управління БГП для держав-членів ЄС (Європейська Рада, 1989a; Karageorgiou, Jensen, Walters, & Wilthagen, 2000; Walters, 2002). Виходячи з того розуміння, що працівники на своїх робочих місцях можуть перебувати під впливом небезпечних факторів виробничого середовища і що поширеність нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань усе ще залишається високою, Рада вирішила, що слід ужити запобіжних заходів, щоб гарантувати безпеку і здоров'я працівників та забезпечити більш високий рівень захисту шляхом запровадження мінімальних вимог щодо БГП на всій території ЄС. По суті, директива визначає принципи щодо запобігання професійним ризикам, безпеки і охорони здоров'я, усунення факторів ризику і нещасних випадків, практики інформування, навчання, консультацій та забезпечення участі працівників, а також обов'язки роботодавців і працівників стосовно реалізації цих принципів. Загальні принципи запобігання, викладені у п. 2 ст. 6 рамкової Директиви, передбачають певні заходи в такому ієрархічному порядку:

- уникнення ризиків;
- оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення небезпек у їх джерелах;
- врахування людського фактору під час роботи;
- адаптування до технічного прогресу;
- заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне;

- розроблення загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних із виробничим середовищем;
- надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;
- належний інструктаж працівників (Європейська Рада, 1989а).

*Обов'язки працівника* включають в основному дбання про власну безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його дії, правильне використання виробничого обладнання і засобів індивідуального захисту, співпрацю з роботодавцем та іншими працівниками.

Що стосується *роботодавців*, то на додаток до відповідальності за безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, що не може перекладатися на інших, обов'язки роботодавців включають, серед іншого:

- проведення оцінки ризиків та запобігання їм;
- інформування і навчання;
- забезпечення необхідної організації внутрішніх або зовнішніх служб БГП та надання відповідних засобів;
- вжиття необхідних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників з приміщень;
- консультації з працівниками;
- забезпечення відповідних медичних оглядів працівників (Європейська Рада, 1989а).

На додаток до рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС правова база ЄС у сфері БГП включає близько 30 окремих директив, які зосереджені на конкретних аспектах БГП і забезпечують адаптацію принципів цієї рамкової директиви до конкретних задач (наприклад, ручного переміщення вантажів), конкретних небезпечних виробничих факторів (наприклад, впливу небезпечних речовин або фізичних чинників), конкретних підприємств і галузей (наприклад, тимчасових виробничих майданчиків, гірничодобувної промисловості, риболовних суден), конкретних груп працівників (наприклад, вагітних жінок, молодих працівників, працівників із фіксованим терміном працевлаштування), певних виробничих аспектів (наприклад, організації робочого часу).

Серед цих директив варто виділити наступні: 89/654/ЄЕС про вимоги до робочих зон; 2009/104/ЄС про використання робочого обладнання; 89/656/ЄЕС про засоби індивідуального захисту; 90/269/ЄЕС про ручне переміщення вантажів; 90/270/ЄЕС про роботу з екранними пристроями; 91/322/ЄЕС, 98/24/ЄС і 2000/39/ЄС про вплив хімічних речовин; 91/383/ЄЕС про працівників із фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; 92/29/ЄЕС про лікування на борту суден; 92/57/ЄЕС про тимчасові або мобільні будівельні майданчики; 92/58/ЄЕС про знаки безпеки та (або) гігієни; 92/85/ЄЕС про вагітних працівниць; 92/91/ЄЕС про підприємства, що видобувають мінеральну сировину через свердловини; 92/104/ЄЕС про гірничодобувні підприємства; 93/103/ЄС про роботи на борту риболовних суден; 94/33/ЄС про молодих працівників; 1999/92/ЄС про безпеку у вибухонебезпечних середовищах; 2000/39/ЄС, 2006/15/ЄС та 2009/161/ЄС про індикативні граничні значення професійної експозиції; 2000/54/ЄС про вплив біологічних агентів на робочому місці; 2002/44/ЄС про вплив механічної вібрації; 2003/10/ЄС про вплив шуму; 2004/37/ЄС про канцерогени та мутагени на робочому місці; 2006/25/ЄС про вплив штучної оптичної радіації; 2009/148/ЄС про вплив азбесту на робочому місці; 2010/32/ЄС про запобігання травм від

гострих предметів у лікарнях та інших закладах охорони здоров'я; 2013/35/ЄС про вплив електромагнітних полів; 2013/59/Євратом про захист від іонізуючої радіації (Європейська комісія, 1991, 2000, 2006а, 2006b, Європейська Рада, 1992b, 1992c, 1992d, 1992e, 1992f, 1993, 1994, 1998, 2010, 2014, 1989b, 1989c, 1990a, 1990b, 1991b, 1992a, Європейський Парламент і Європейська Рада, 2000a, 2000b, 2002, 2003a, 2004, 2009a, 2009b, 2013a, 2013b).

Що стосується **Рамкової Стратегії Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014 – 2020 роки** (Європейська комісія, 2014), то вона спрямована на вирішення трьох головних завдань щодо безпеки та гігієни праці:

- посилення додержання чинних правил безпеки та гігієни, перш за все на мікропідприємствах і МСП;
- поліпшення профілактики професійних захворювань;
- усунення проблеми старіння робочої сили в ЄС.

Ці основні завдання, у свою чергу, планується вирішити переважно шляхом:

- зміцнення національних стратегій щодо БГП;
- надання практичної підтримки мікропідприємствам і МСП;
- покращення додержання законодавства ЄС (наприклад, за допомогою оцінювання результатів діяльності національних інспекцій праці);
- спрощення чинного законодавства;
- врахування тенденції до старіння робочої сили в ЄС;
- досягнення прогресу в збиранні статистичних даних;
- посилення координації між інституціями ЄС та іншими міжнародними організаціями (наприклад, МОП, ВООЗ і ОЕСР) і партнерами з метою зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (Європейська комісія, 2014).

#### 4. Ключова роль інспекції праці у контексті міжнародної та європейської правової бази з питань БГП

Занепокоєність щодо високих показників частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також щодо їхніх широкомасштабних і руйнівних наслідків спонукає політиків усього світу в останні сто років докладати спільних зусиль для поліпшення умов БГП на підприємствах як засобу запобігання нещасним випадкам на виробництві (Hämäläinen et al., 2009).

Ці зусилля також утілені у ряді міжнародних трудових норм (Європейська Рада, 1989а; МОП, 1947а, 1969а, 1978, 1981, 2006а).

Проте, незважаючи на загально визнану важливість таких міжнародних і національних стандартів і нормативних актів, правда, видається такою, що без належної імплементації та забезпечення їх додержання вони не мають значення й залишаються лише папірцями (Anderson, 2007; ILO, 2007; Jensen, 2004; Richthofen, 2002; Suard, 2016), особливо враховуючи результати 2-го Європейського обстеження підприємств щодо нових і виникаючих ризиків (EU-OSHA, 2014), яке встановило, що головним чинником (стимулом) для вирішення проблем БГП в установах країн ЄС-28 є виконання передбачених законодавством зобов'язань (85% установ), а третім рушійним чинником є уникнення штрафів із боку інспекцій праці (78%), як зазначили Suard (2016), Irastorza et al. (2016) та Європейський Парламент (2015).

У даному контексті, у рамках цієї міжнародної нормативно-правової бази щодо праці та БГП на інспекцію праці була покладена ключова роль щодо сприяння покращенню умов праці, моніторингу і забезпеченню додержання нормативно-правових актів з питань праці та БГП (Європейська Рада, 1989а; Європейський Парламент, 2014; МОП, 1947а, 1969а, 1978, 1981).

У цьому зв'язку Європейський Парламент підкреслює необхідність посилення акценту на впровадженні та забезпеченні додержання законодавства з питань БГП як важливого компонента захисту здоров'я та продуктивності працівників, який урахує невід'ємну передумову додержання вимог щодо БГП, що захищають здоров'я працівників, де інспекції праці відіграють важливу роль (Європейський Парламент, 2015). Крім того, враховуючи, що порушення вимог законодавства з питань БГП часто призводить до нещасних випадків на виробництві (Frick, 2011), інспекція праці вважається важливим інструментом заохочення безпечніших та здоровіших умов праці й у такий спосіб запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням (Alli, 2008; ILO, 1996, 2003, 2005, 2006b, 2007, 2011; Richthofen, 2002; Jukka Takala, 2005).

Дійсно, попри визнання того, що умови БГП та їхній вплив на поширеність нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань зазнають дії багатьох факторів (Tösine & Wedege, 2013), а узгоджена національна система запобігання професійним ризикам передбачає співробітництво декількох суб'єктів, а не лише інспекції праці (наприклад, роботодавців, профспілок, представників галузей, професійних організацій з БГП, інших урядових відомств і департаментів), широко визнано, **що інспекції праці відіграють центральну, вкрай необхідну та критично значущу роль у покращенні умов праці на підприємствах** (Tösine & Wedege, 2013) - шляхом забезпечення додержання законодавства, роботи у партнерстві з іншими суб'єктами та координації здійснення і оцінки заходів політики у рамках такої національної системи (МОП, 1947а, 1969а, 1978, 1981).

У цьому контексті загалом визнано і вважається, що інспекції праці, забезпечені необхідними ресурсами, ефективно виконуючи свої обов'язки (контроль і забезпечення додержання законодавства про працю, надання інформації та технічних консультацій,



сприяння інформаційно-роз'яснювальним кампаніям, реалізація політики запобігання професійним ризикам), повинні бути спроможними позитивно впливати на умови праці, покращуючи умови БГП на робочих місцях і, як наслідок, створюючи позитивні результати, зокрема щодо зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (Anderson, 2007; Frick, 2011; ILO, 2007; Jensen, 2004; Levine, Toffel, & Johnson, 2012; Niskanen, Louhelainen, & Hirvonen, 2014; Richthofen, 2002; Suard, 2016; Tösine & Wedege, 2013).

## **5. Основні проблеми в сфері БГП в Україні, що потребують розв'язання**

З 2017 року економіка України показує стабільність, що є передумовою розширення ділової активності підприємств. Проте, економічне зростання і відповідне збільшення кількості працівників, роботодавців і робочих місць може призвести до збільшення кількості працівників, які наражаються на професійні ризики, і як наслідок – до збільшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Україні. Ураховуючи це, стає більш нагальною необхідність запровадження нових, ефективніших і більш дієвих підходів до покращення умов БГП для працівників із метою збереження, поліпшення здоров'я, підвищення безпеки та добробуту працівників.

Чинна система управління охороною праці (далі – СУОП) була сформована за часів так званої «планово-адміністративної» економічної системи. Зазначена СУОП показала свою ефективність за умов монополії державної власності у всіх галузях народного господарства. Вона базується в основному на плануванні та розвитку технічних систем і на значному регламентуванні, за допомогою процедур і правил, застосування робочого обладнання та виконання робіт.

На жаль, така СУОП, як здається, вже не відповідає вимогам сучасної системи розвитку економіки. Вона не дозволяє запровадити ефективні механізми економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці для працівників. Крім того, вона не дає можливості роботодавцю обирати найбільш доречний спосіб управління підприємством з урахуванням сучасних досягнень у сфері менеджменту, зокрема щодо БГП і, що найважливіше, щодо необхідності забезпечення повної інтеграції СУОП у інші системи управління підприємством.

Більше того, поширеність нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, як було зазначено вище, переконливо свідчить про існування функціональних порушень і невідповідностей у БГП на підприємствах (ILO, 2003) і відображає нагальну потребу в поліпшенні умов БГП на підприємствах.

Хоча нещасні випадки на виробництві є неочікуваними, непередбачуваними й небажаними явищами, вони трапляються не спонтанно, а в результаті сукупності логічних і реальних причин (Nunes, 2010), частіше через широкий спектр причин, причому в більшості випадків вони, як правило, впливають із глибших проблем, ніж ті, що визначені як їхні безпосередні причини (Roхо, 2004). Виявлення, вивчення і розуміння цих причин виявилось незамінним засобом розуміння нещасного випадку як такого (Nunes, 2010), а також локалізації чи усунення чинників, які сприяли його виникненню (Roхо, 2011), ефективнішої розробки превентивних і захисних заходів (Nunes, 2010) і активізації створення еталонів і стандартів, які дозволяють реалізувати адекватні стратегії втручання (Roхо, 2011). Незважаючи на останнє, повідомляють і про відносно низьку якість розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Ця ситуація є дуже тривожною, тому що вона може спричинити неправильне визначення причин нещасних випадків на виробництві і таким призвести до хибних результатів їхнього аналізу, перш за все – до вжиття неналежних заходів і політичних кроків для протидії виникненню нещасних випадків.

Фактично у більшості випадків реагування на нещасні випадки, як правило, полягає у

виданні суворіших норм і вимог, без урахування факторів професійних ризиків, які спричинили нещасні випадки на виробництві. У інших випадках аналіз звітів за результатами розслідування нещасних випадків на виробництві показує, що єдиною рекомендованою коригувальною дією було запровадження додаткових інструктажів із БПП. Прийняття такого однотипного підходу до протидії настанню нещасних випадків на виробництві, без урахування їх корінних причин, не виключає ймовірності настання аналогічних випадків у майбутньому. Як наслідок, роботодавці здійснюють неефективне і недієве планування превентивної діяльності, розпорошуючи матеріальні й фінансові ресурси, через що вони перенавантажуються надмірною кількістю вимог, більшість яких не є актуальними для поліпшення умов БПП у даному конкретному випадку. Останній чинник стає ще серйознішим, якщо врахувати відсутність в Україні комплексної й надійної державної системи збирання та поширення даних і відповідної інформації та статистики про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Відсутність такої системи не дозволяє Урядові, 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 БПП, а перш за все – для розроблення і реалізації більш доречної політики й ужиття найбільш ефективних заходів для поліпшення цієї ситуації. Зокрема, вони не можуть своєчасно отримувати достовірні, практично застосовні й порівнянні 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 БПП, 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 БПП (наприклад, вивчення зв'язків між факторами ризику та настанням нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, аналізу вигод та витрат у сфері БПП тощо).

Зазначена ситуація виявляє певні труднощі з імплементацією положень деяких міжнародних трудових норм, як-от: ст. 14 і 21 Конвенції МОП № 81 (МОП, 1947а); пп. 5, 9 (f) та 9 (g) Рекомендації МОП № 81 щодо інспекції праці, (МОП, 1947b); ст. 26/2 Конвенції МОП № 121 (МОП, 1964b); ст. 19 і 27 Конвенції МОП № 129 (МОП, 1969а); рядки с)-е) ст.11 Конвенції № 155 (МОП, 1981); ст. 2-7 Протоколу МОП № 155 (2002 р.) до Конвенції про безпеку та гігієну праці (МОП, 2002); Резолюція МОП щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві, ухвалена 16-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (МОП, 1998); та Збірка практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію (МОП, 1996).

**У проекті Концепції зазначається, що “Серед причин настання нещасних випадків на виробництві переважають організаційні причини, які складають 70 %. Ця ситуація, що зберігається вже тривалий час, є підтвердженням низької ефективності діючої СУОП. З іншого боку, технічні причини нещасних випадків становлять лише 10% загальної цифри”. Для переконливого обґрунтування цього висновку рекомендується зробити посилання на відповідні статистичні дані або результати досліджень. Якщо це неможливо, краще видалити це твердження, яке може бути хибним..**

Більше того, діюча СУОП не дозволяє мікро- та малим підприємствам швидко адаптуватися до сучасних технологічних змін на ринку товарів і послуг через велику кількість і складність чинних актів українського законодавства з БПП та адміністративний, бюрократичний і фінансовий тягар, що є їхнім наслідком, у порівнянні з необхідними ресурсами (кадровими, технологічними, фінансовими тощо) для забезпечення додержання цього законодавства та його врахування.

Як стверджується у ряді наукових досліджень (Baldock, James, Smallbone, & Vickers, 2006; Cagno, Micheli, Masi, & Jacinto, 2013; Cagno, Micheli, & Perotti, 2011; European Parliament, 2014; Gallagher, Underhill, & Rimmer, 2001; Hasle, Kines, & Andersen, 2009; Hasle, Kvorning, Rasmussen, Smith, & Flyvholm, 2012; Hasle & Limborg, 2006; Hasle, Limborg, Kallehave, Klitgaard, & Andersen, 2012; Laird, Olsen, Harris, Legg, & Perry, 2011; Legg, Olsen, Laird, & Hasle, 2015; Mayhew & Peterson, 1999; Micheli & Cagno, 2010; Morse et al., 2004; Okun, Lentz, Schulte, & Stayner, 2001; Sørensen, Hasle, & Bach, 2007; Stevens, 1999; Targoutzidis et al., 2014; Walters, 2006), малі та середні підприємства (МСП) стикалися зі дедалі більшими труднощами у дотриманні нормативних актів про працю і БПП та більш масштабними проблемами із забезпеченням гідних і безпечних умов праці своїм працівникам - через їхні особливі характеристики та звичайну обмеженість ресурсів.

Останній чинник, як здається, також має вплив на мікропідприємства і МСП у ЄС-28, як зазначено у Рамковій Стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (Європейська комісія, 2014). Більше того, на додаток до вкрай руйнівних наслідків нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань для постраждалих та їхніх сімей ці явища також стали важким тягарем для українських підприємств, системи соціального захисту, державного бюджету і суспільства в цілому.

Більше того, оскільки працююче населення України старішає, успішне продовження професійної кар'єри працівників суттєво залежить від відповідної адаптації робочих місць та методів виробництва, зокрема від кращої організації робочого часу та адаптації робочих місць до потреб і можливостей працівників старшого віку. Вирішення проблем, пов'язаних із старінням робочої сили в ЄС, між іншим, є одним із трьох головних викликів у сфері безпеки та гігієни праці, визначених у Рамковій стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (Європейська комісія, 2014).

Крім того, один з основних принципів діючої СУОП (щодо забезпечення стовідсоткової безпеки життя та здоров'я найманого працівника через жорстку регламентацію робіт та використання виробничого обладнання) призвів до накопичення значного обсягу нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці, перегляд та осучаснення яких потребує значних фінансових і людських ресурсів та є досить тривалим у часі. Такий підхід для забезпечення безпечних і здорових умов праці не дає можливості оперативно та своєчасно реагувати на швидкий розвиток технологій та економіки, а також характеризується неефективним використанням коштів. У 2015 році Державною службою України з питань праці спільно з представниками інших органів державної влади, організацій профспілок та роботодавців, наукових установ та інших зацікавлених сторін проведено аналіз української нормативно-правової бази у сфері БПП. За результатами аналізу зроблено висновок про те, що понад 400 актів вже втратили свою актуальність, деякі з них не відповідають новим умовам контексту соціально-економічного розвитку України, а деякі є зайвими, дублюють один одного або суперечать один одному. Виходячи з цього, було ухвалено рішення про визнання їх такими, що втратили чинність, не застосовуються на території України або такими, що потребують перегляду.

З іншого боку, існуюча СУОГП на всіх рівнях управління побудована із переважанням *принципу «коригувальних дій»*, тобто реагування на небезпечні випадки та ситуації, які вже сталися (так званого **реактивного принципу**), а не *принципу «запобіжних дій»*, тобто їх профілактики (**проактивного принципу**). Зокрема, чинна політика у сфері БПП не відповідає трьом найважливішим загальним принципам запобігання, викладеним у п. 2 ст. 6 рамкової Директиви ЄС із БПП, які передбачають:

- 1) уникнення ризиків;
- 2) оцінку ризиків, яких не можна уникнути; та

3) усунення небезпек у їх джерелах (Європейська Рада, 1989а).

Крім того, існуюча СУОП не передбачає пріоритетності профілактичних заходів із БГП (зазначених у пп. 1 і 2 ст. 6. рамкової Директиви ЄС із БГП) і не містить визначення обов'язку роботодавця, що не може перекладатися на інших осіб, із забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, з урахуванням характеру всіх видів діяльності підприємства і (або) установи (як передбачено пп. 1 і 2 ст. 5 і п. 3 ст. 6 рамкової Директиви ЄС із БГП).

До того ж, одними із головних невирішених проблем залишаються відсутність фінансування заходів з БГП та відповідного моніторингу й забезпечення додержання (що, до речі, контрастує з положеннями п. 1 ст. 4, ст. 8, п. 1 ст. 9 і п. 1 ст. 16 Конвенції МОП № 155, а також із ст. 10 і 11 Конвенції МОП № 81 та ст. 14 і 15 Конвенції МОП № 129), низька якість проведення експертизи стану БГП на підприємствах (яку слід підвищити шляхом ефективної реалізації положень ст. 10-12 рамкової Директиви ЄС із БГП, а також рядку с) ст. 5, ст. 14 та рядків с)-е) ст. 19 Конвенції МОП № 155) і незабезпечення адаптації робочих процесів та обладнання до технічного прогресу (як передбачено у рядку е) п. 2 ст. 6 рамкової Директиви ЄС із БГП, а також у рядку а) ст. 5, рядках а), б) ст. 11, ст. 12 та пп. 1 і 2 ст. 16 Конвенції МОП № 155).

До того ж, існуючі обмеження повноважень і самостійності інспекції праці (наприклад, попереднє повідомлення про проведення інспекційних відвідувань, обмеження частоти та обсягу інспекційних відвідувань, обмеження видання приписів про усунення порушень у випадку, коли роботодавець виконує вимоги повідомлення про вжиття заходів) вважаються істотними перешкодами для ефективності й дієвості інспекції праці та її стримуючого ефекту. Ці обмеження не лише порушують положення ст. 12 і 16-18 Конвенції МОП № 81 і ст. 16, 21, 22 та 24 Конвенції МОП № 129, а й заважають інспекції праці здійснювати контроль за додержанням нормативних актів щодо трудових відносин та БГП і, відповідно, обмежують її спроможність поліпшувати умови праці та сприяти чесній конкуренції між підприємствами.

Також важливо вирішити такі проблемні питання, як умови праці співробітників органів, що виконують функції інспекції праці, в першу чергу інспекторів праці (які перш за все стосуються оплати праці, порядку добору, можливостей кар'єрного зростання, початкового і безперервного навчання, матеріального забезпечення інспекційної діяльності та ін.), а також питання статусу інспекторів праці від місцевих органів влади (відповідно до Конвенції МОП № 81 інспектори праці повинні мати статус державного службовця). Це важливо не тільки у світлі додержання положень ст. 6, 7 і 9-11 Конвенції МОП № 81 і ст. 8, 9, 11, 14 і 15 Конвенції МОП № 129, а й у першу чергу як засіб підвищення здатності інспекції праці забезпечити додержання законодавства і сприяння гідній праці для всіх.

З іншого боку, дуже серйозною перешкодою для поліпшення умов праці в Україні є високий рівень незадекларованої праці. Зокрема, незадекларована праця, котру дедалі більше вважають реальною загрозою умовам праці та життя більшості громадян, має дуже негативні наслідки з точки зору поступового погіршення як трудових відносин, так і умов БГП, перш за все через так званий «соціальний демпінг», а також через свій вкрай несприятливий вплив на державний бюджет, на стабільність соціального забезпечення й на викривлення конкуренції на ринках праці та корпоративних ринках. До того ж, саме ті особи, що працюють неофіційно, які зазвичай не захищені ані трудовим законодавством, ані нормативними актами з БГП, найчастіше зазнають впливу професійних ризиків і зазвичай працюють у найбільш принизливих, нездорових і небезпечних умовах, як правило, на найнебезпечніших роботах у тих галузях економічної діяльності, які зазвичай відрізняються найбільшою кількістю та частотою нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, як-от гірничодобувна

Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці

промисловість, будівництво, сільське господарство тощо. Проте, незадекларований характер їхньої праці сильно ускладнює або взагалі унеможлиблює контроль за додержанням нормативних актів із питань праці та БГП на предмет поліпшення умов їхньої праці.

Крім того, у останній Національній доповіді України щодо сприятливого середовища для сталих підприємств (СССП) представники бізнесу констатували, що слабкий контроль за додержанням законодавства і несправедлива конкуренція є двома із семи головних перешкод для розвитку більш сприятливого середовища для сталого зростання підприємств у країні (ILO, 2017e).

При цьому чинна правова база не передбачає обов'язкової співпраці та координації дій з БГП роботодавців, працівники яких виконують роботи на одному робочому місці, і обов'язковий обмін інформацією між роботодавцями та з працівниками про існуючі професійні ризики й про найбільш доречні профілактичні й захисні заходи, що мають уживатися для подолання цих ризиків. Ця ситуація суперечить положенням п. 4 ст. 6 рамкової Директиви ЄС із БГП, який передбачає, що «у випадках, коли на одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств, роботодавці повинні співпрацювати між собою при реалізації вимог до безпеки, професійної гігієни і охорони здоров'я, координувати свої дії з урахуванням характеру діяльності щодо захисту від небезпек та запобігання виробничим ризикам, і взаємно інформувати один одного, а також своїх працівників, або їх представників про ці ризики» (Європейська Рада, 1989a).

Крім того, потребують удосконалення принципи участі усіх зацікавлених сторін – працівників та їх представників на локальному рівні, представників сторін соціального діалогу, а також представників мікро- і малих підприємств та професійних асоціацій – у реалізації законодавства про БГП.

Нарешті, недостатнє залучення засобів масової інформації, інтернет-ресурсів, онлайн-додатків і соціальних мереж перешкоджає підвищенню ефективності та дієвості інформаційної роботи й пропагандистських заходів із БГП, спрямованих на підвищення обізнаності працівників, роботодавців та їхніх відповідних об'єднань.

## **6. Основні принципи розробки нової української національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП**

Запровадження національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП, основаної по суті на принципах усунення небезпек і на оцінці, контролі та управлінні ризиками, є головним механізмом, що застосовується багатьма країнами світу для ефективного і дієвого забезпечення і заохочення безпеки та гігієни праці як на державному, регіональному, місцевому і галузевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця.

Запровадження такої системи БГП вимагатиме в першу чергу не збільшення державних витрат або витрат із боку роботодавців, а радикальної реформи існуючої СУОП на всіх рівнях (державному, регіональному, місцевому, галузевому, рівні підприємства і робочого місця), масштабної зміни традиційних підходів до БГП і прийняття іншого пакету керівних принципів.

### **6.1. Основні напрямки реформи**

Основні напрямки реформи чинної СУОП в Україні повинні полягати, зокрема, у наступному:

1. Формування і реалізація національної стратегії України з заохочення безпеки та гігієни праці.
2. Спрощення чинного законодавства з БГП з одночасним підвищенням рівня умов БГП працівників. Спрощення чинного законодавства з БГП, до речі, є однією з семи основних цілей Рамкової стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (Європейська комісія, 2014), а також передбачено Програмою дій зі зменшення адміністративного тягаря у ЄС (Європейська комісія, 2012). Цю задачу слід вирішувати, зокрема, шляхом усунення дублюючих, застарілих і суперечливих положень, узгодження/наближення національного законодавства до міжнародних трудових норм та правової бази Європейського Союзу з БГП, а також зміни існуючої архітектури українського законодавства з БГП, зокрема шляхом прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці та визначить загальні функції, основні обов'язки та права всіх зацікавлених сторін цієї сфери (держави, працівників, роботодавців, представницьких об'єднань працівників і роботодавців, інших суб'єктів) стосовно БГП. Крім необхідного узгодження з Конституцією та Кодексом законів про працю України, такий правовий режим повинен також включати застосовні положення Конвенцій МОП і відповідних Директив ЄС. Він має поширюватися на всі види економічної діяльності, у приватному, кооперативному і соціальному секторах, а також у державному управлінні, якщо спеціальними правовими нормами не буде передбачено інше. Крім того, такий загальний закон про БГП повинен діяти як своєрідний «парасольковий» закон, під яким буде сформовано ряд спеціальних режимів і який регулюватиме питання безпеки та гігієни праці у конкретних ситуаціях, зокрема з урахуванням:
  - а) характеру ризиків, на які наражаються (або можуть наражатися) працівники (як, наприклад, шум, механічна вібрація, ручне переміщення вантажів, вибухонебезпечні середовища, серйозні аварії з небезпечними речовинами, ріжуче та колюче медичне приладдя, оптичне випромінювання, іонізуюче випромінювання, хімічні речовини, канцерогени та мутагени, азбест, біологічні агенти, генетично модифіковані організми, у результаті користування екранними

- пристроями або через експлуатацію машин і виробничого обладнання);
- b) характеру відповідного підприємства і (або) галузі економічної діяльності (як, наприклад, мінімальні вимоги з безпеки та гігієни праці, застосовні до робочих місць, торговельних підприємств, підприємств сфери послуг, промислових підприємств, будівельних майданчиків, шахт і кар'єрів, а також до роботи на борту риболовних суден);
  - c) особливого характеру відповідних працівників (наприклад, вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину або годують груддю, неповнолітніх, тимчасових працівників, працівників із строковим трудовим договором, самозайнятих працівників);
  - d) особливих ризиків (наприклад, пожежної безпеки, великих промислових аварій або небезпечних речовин).
3. Спрощення законодавства з БГП і з ліцензування, з забезпеченням певного рівня умов БГП, із метою зменшення його адміністративного, регуляторного і бюрократичного тягаря на суб'єктів економічної діяльності й кращої адаптації цього законодавства до конкретних характеристик і потреб мікропідприємств та МСП відповідно до зобов'язань Європейського Союзу зі зменшення адміністративного тягаря у ЄС, спрощення умов ведення бізнесу та сприяння дотриманню нормативних актів із БГП мікропідприємствами та МСП (Європейська комісія, 2012, 2014; Європейський Парламент і Європейська Рада, 2006). Сприяння дотриманню законодавства з БГП, зокрема мікро- та малими підприємствами, є однією з семи основних цілей Рамкової стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (Європейська комісія, 2014).
4. Перехід від реактивного підходу до БГП, оснований на усуненні наслідків, до проактивного підходу до запобігання ризикам і заохочення БГП, оснований на точній та постійній оцінці ризиків й розробленими 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 ступеню 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 або наглядом із 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) освіту, підготовку та інформування з метою заохочення поліпшення стану безпеки та гігієни праці;
  - g) підвищення рівня обізнаності суспільства з метою формування справжньої культури профілактики;

h) посилення юридичних повноважень (наприклад, на проведення інспекційних відвідувань будь-якого підприємства у будь-який час доби, без попереднього повідомлення; на проведення інспекційних відвідувань із тією частотою та обсягом, які вважаються необхідними для забезпечення додержання законодавства), самостійності (наприклад, для прийняття порядку проведення перевірок, який вважається більш доречним, зокрема накладення штрафів навіть у випадку, якщо роботодавець вжив визначених заходів) та ресурсів (наприклад, кадрових, фінансових, матеріальних ресурсів, обладнання, інформаційно-комунікаційних технологій, навчання тощо) державної системи інспекції праці з метою:

i) узгодження національного нормативно-правової бази щодо інспекції праці з міжнародними трудовими нормами й трудовими нормами Європейського Союзу, зокрема з положеннями Конвенцій МОП №№ 81, 129, 155 і 187 та з рамковою Директивою ЄС № 89/391/ЕЕС;

ii) забезпечення реального поліпшення умов праці відповідно до положень Резолюції Європейського Парламенту №2013/2112(INI) від 14 січня 2014 р. про ефективні інспекції праці як стратегію поліпшення умов праці у Європі, а також згідно із ключовою метою ЄС щодо покращення додержання законодавства про БГП державами-членами ЄС, як передбачено у Рамковій стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки;

iii) усунення деяких із головних перешкод для розвитку підприємств в Україні, як-от високий рівень недодержання законодавства і несправедливої конкуренції, як визначено представниками роботодавців у останній Національній доповіді України щодо сприятливого середовища для сталих підприємств (ILO, 2017e);

iv) 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 додержання законодавства про працю та безпеку і гігієну праці;
- наданні суб'єктам трудових відносин (працівникам, роботодавцям та їхнім представницьким об'єднанням) інформації та технічних консультацій щодо найкращих способів додержання законодавства;
- доведенні до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, не охоплені чинними положеннями законодавства.

5. Запровадження принципу, згідно з яким поліпшення умов праці, на додаток до запобігання професійним ризикам і настанню нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, включає також заохочення безпеки, здоров'я і добробуту працівників. Коротко кажучи, потрібно не захищати безпеку та здоров'я працівників, а перш за все покращувати їх.

6. Підвищення ефективності та дієвості всієї національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП, переважно шляхом:

a) чіткого визначення обов'язків і юридичної компетенції державних органів, які наразі відповідають за БГП, з особливим наголосом на усуненні дублювання повноважень і на визначенні механізмів їхньої координації та співробітництва;



- b) розгляду питання про передачу приватному сектору деяких із поточних видів діяльності та функцій із БГП, виконуваних державою (як, наприклад, навчання, проведення медичних оглядів, оцінка ризику), із збереженням за державою її основоположної функції нагляду, інспектування і контролю за виконанням таких видів діяльності та функцій, а також за додержанням законодавства;
  - c) створення правової бази, яка регулюватиме систему відшкодування шкоди, завданої внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, зокрема реабілітації та професійної реінтеграції, 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.
7. Розробка і реалізація (відповідно до Збірки практичних правил МОП про повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання і їх реєстрацію, Конвенцій МОП №№ 81, 121, 129 та 155, Рекомендації МОП № 81, Протоколу МОП № 155 (2002 р.) та Резолюції МОП щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві) національної політики та системи реєстрації, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів для всіх галузей економічної діяльності, всіх підприємств і всіх працівників незалежно від статусу їхньої зайнятості, з метою забезпечити:
- a) реєстрацію нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, повідомлення про них та їх розслідування;
  - b) реєстрацію нещасних випадків по дорозі на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про них та їх розслідування;
  - c) збирання, аналіз і публікацію статистичних даних про такі нещасні випадки, захворювання та події.

У цьому відношенні варто згадати, що покращення збирання і використання статистичних даних про БГП є не тільки однією з основних цілей Рамкової стратегії ЄС із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки, а й також обрано МОП як тема для Всесвітнього дня охорони праці.

8. Запровадження механізму економічного стимулювання працівників, роботодавців та їхніх представницьких об'єднань для сприяння і заохочення їхнього залучення та прихильності до створення більш безпечних і здорових умов праці й, отже, запобігання настанню нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

## **6.2. Загальні засади національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП**

Основні засади, якими слід керуватися при розробленні національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні, полягають у наступному:

1. Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП повинна поширюватися на всі галузі діяльності приватного, державного, кооперативного та соціального секторів (якщо спеціальними системами не встановлено інше) і на всіх працівників (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 виконавець роботи перебуває у економічній залежності від замовника даної діяльності) та відповідних роботодавців (включно з неприбутковими юридичними особами, діяльність яких регулюється приватним правом).

2. 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.
3. Працівники та їхні сім'ї мають право на компенсацію шкоди, завданої внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.
4. Економічний розвиток повинен сприяти гуманізації роботи у здорових та безпечних умовах.
5. Роботодавець зобов'язаний (без перекладення цього зобов'язання на інших осіб) забезпечувати працівникам безпечні та здорові умови в усіх аспектах, пов'язаних із працею, застосовуючи всі необхідні превентивні заходи (технічну профілактику, навчання, інформування і консультування працівників, організацію внутрішніх або зовнішніх служб БПП) та враховуючи загальні принципи запобігання, закріплені у пп. 2а)-і) ст. 6 рамкової Директиви Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. (Європейська Рада, 1989а):
  - а) запобігання ризикам;
  - б) оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
  - в) усунення ризиків у їх джерелах;
  - г) 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;
  - д) адаптування до технічного прогресу;
  - е) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне;
  - ж) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних із виробничим середовищем;
  - з) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;
  - и) належний інструктаж працівників.
6. Запобігання професійним ризикам повинно базуватися на правильному та постійному проведенні оцінки ризиків й здійснюватися відповідно до принципів, політики, правил і програм, спрямованих, зокрема, на:
  - а) визначення технічних умов, що регламентують проектування, виготовлення, імпорт, продаж, відчуження, монтаж, організацію, використання і переробку основних компонентів роботи відповідно до характеру і ступеню ризиків, а також обов'язків осіб, які за це відповідають;
  - б) визначення речовин, агентів або процесів, використання яких слід заборонити, обмежити або обумовити наявністю дозволу або наглядом із 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;
- c) заохочення і контроль стану здоров'я працівників;
  - d) збільшення масштабів технічних і наукових досліджень у галузі БПП;
  - e) підвищення рівня обізнаності суспільства з метою формування справжньої культури профілактики;
  - f) підвищення ефективності та дієвості державної системи інспекції праці.
7. Обов'язок держави сприяти розвитку національної системи (або мережі) запобігання професійним ризикам із 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 із профілактики, нагляду за станом здоров'я та санітарного нагляду.
8. Держава може також підтримувати й укладати угоди з приватними суб'єктами або кооперативами, які мають відповідні технічні можливості, для здійснення заходів у галузі безпеки та гігієни праці.
9. У галузі безпеки та гігієни праці необхідно розвивати співробітництво між державою та представницькими організаціями працівників і роботодавців, а також на рівні підприємств, установ або служб, між роботодавцем та представниками працівників і роботодавців.
10. Слід запровадити належні та достатні санкції за недодержання, як грошові (штрафи), так і додаткові, більшою мірою безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавців, як-от:
- a) передача державі активів, які належать даному суб'єктові;
  - b) заборона роботи за професіями або у видах діяльності, провадження яких залежить від наявності відповідного права, державного дозволу чи схвалення державним органом;
  - c) позбавлення права на субсидію або допомогу, надавану суб'єктами або державними службами;
  - d) позбавлення права на участь у торгових ярмарках чи ринках;
  - e) 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;
  - f) закриття підприємства, діяльність якого вимагає дозволу чи ліцензії адміністративного органу;
  - g) призупинення чинності дозволів і ліцензій;
  - h) винесення звинувачувальних рішень;
  - i) індивідуальна реєстрація суб'єкта, відповідального за порушення.
11. Розмір і (або) характер передбачених штрафів і (або) додаткових санкцій повинні враховувати, зокрема:
- a) обіг, валовий дохід або бюджет роботодавця, залежно від його юридичного характеру;

- b) тяжкість правопорушень;
  - c) кількість постраждалих працівників;
  - d) характер постраждалих працівників (неповнолітні, вагітні жінки, жінки, які нещодавно народили дитину або годують груддю, працівники з інвалідністю, незаконні іммігранти, працівники, які працюють неофіційно, тощо);
  - e) наявність рецидиву;
  - f) економічну вигоду роботодавця в результаті недодержання законодавства;
  - g) недодержання вказівок або приписів інспекторів праці.
12. Роботодавець, дії якого, можливо, сприяли виникненню небезпечної ситуації, несе цивільну та кримінальну відповідальність.
13. У галузі безпеки та гігієни праці необхідно розвивати співробітництво між державою та представницькими організаціями працівників і роботодавців, а також на рівні підприємств, установ або служб, між роботодавцем та представниками працівників і роботодавців.

### **6.3. Формування політики, координація і оцінка результатів**

Стосовно розробки політики з БГП та координації її реалізації, незалежно від потреби у комплексному та узгодженому підході:

1. Міністерства, відповідальні за питання 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 системою 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.
4. Ухвалені політичні заходи та оцінка результатів таких заходів та 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 із 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.

### **6.4. Консультування та участь**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна забезпечувати та заохочувати постійне консультування, соціальний діалог і участь у процесі формування і реалізації політики щодо БГП між представниками держави, працівниками, роботодавцями та їхніми представницькими організаціями на всіх відповідних рівнях, а саме:

Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці

- 1) у рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради, перш за все під час обговорення законодавчих пропозицій і обов'язково перед їхнім схваленням;
- 2) у рамках тристоронніх органів державних служб, відповідальних за питання БГП (наприклад, Колегії Держпраці та Громадської ради при Держпраці);
- 3) на підприємствах і в організаціях, між роботодавцями, працівниками, їхніми представниками з питань БГП та профспілковими представниками.

### **6.5. Освіта, навчання та інформування з питань гігієни праці**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна також передбачати, що держава:

- 1) забезпечує включення матеріалів із 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) заохочує включення матеріалів із БГП у 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) підтримує навчально-інформаційні ініціативи, орієнтовані на роботодавців і працівників, і також інформаційно-роз'яснювальні заходи з питань БГП для населення.

### **6.6. Дослідження і спеціалізоване навчання**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна також передбачати, що держава забезпечує необхідні умови для розвитку знань і досліджень у галузі БГП, який повинен 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) заохочення участі країни у міжнародних програмах;
- 5) заохочення вивчення передової практики в галузі організації та діючих систем превентивної діяльності.

### **6.7. Стандартизація**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна також урахувати 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 та Всесвітньою організацією охорони здоров'я, 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 та обладнання.

### **6.8. Ліцензування і дозволи на діяльність підприємств**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна також забезпечувати, щоб українське законодавство про ліцензування і дозволи на діяльність підприємств містило положення, що стосуються запобігання професійним ризикам і охорони здоров'я.

### **6.9. Безпека машин та виробничого обладнання**

Стосовно машин та виробничого обладнання національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна передбачати наступне:

1. Усі фізичні та юридичні особи, які виробляють машини, апарати, інструменти, механізми та інше обладнання для професійного користування, повинні проводити необхідні 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, та забезпечити шляхом відповідної сертифікації, до випуску на ринок, їхню відповідність чинним вимогам із БГП.
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 ризик 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, із 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 ризик 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.

#### **6.10. Інспектування та розслідування**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна також забезпечувати наступне:

1. Орган, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці, забезпечує моніторинг, контроль і додержання законодавства щодо БГП, а також установа відповідних санкцій за його порушення, без шкоди для конкретних обов'язків інших суб'єктів.
2. Орган, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці, відповідає також за проведення розслідувань і обстежень щодо:
  - a) нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком;
  - b) серйозних нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку в сенсі «серйозної фізичної травми», як визначено у Положеннях щодо звітності про травми, захворювання та небезпечні події (RIDDOR) Сполученого Королівства (UK Government, 2013);
  - c) нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку, які відрізняються особливо серйозною ситуацією з точки зору БГП, з посиланням на RIDDOR (UK Government, 2013);
  - d) професійних захворювань або інших ушкоджень здоров'я, що трапилися під час роботи або у зв'язку з нею. Стосовно останнього компетентний орган міністерства, відповідального за охорону здоров'я, через органи охорони здоров'я, та компетентний орган міністерства, відповідального за соціальне забезпечення, також можуть сприяти розслідуванню чи обстеженню.
3. Представники працівників або профспілкові інспектори можуть подавати свої зауваження до органу, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці, або до будь-якого іншого компетентного органу з нагоди відвідання підприємства чи організації або нагляду за підприємством чи організацією.
4. Представники працівників або профспілкові інспектори можуть також вимагати втручання органу, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці, у випадку, якщо ними встановлено, що вжиті роботодавцем заходи й надані роботодавцем засоби не є достатніми для забезпечення працівникам належних умов безпеки та гігієни праці.

#### **6.11. Зовнішні послуги з БГП, технічні фахівці з БГП**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна також передбачати, з відповідним регулюванням, що роботодавці, як правило,

Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці

можуть замість створення внутрішніх служб БПП забезпечувати послуги з БПП також шляхом залучення сторонніх надавачів послуг БПП (асоціацій, кооперативів або приватних компаній) і (або) технічних фахівців із БПП, за умови перевірки додержання ними певних попередніх вимог (стосовно кількості працівників; характеру ризиків, на які наражаються працівники; відсутності робіт підвищеної небезпеки; кількості та частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; відсутності судимостей за порушення нормативних актів із БПП тощо), шляхом подання відповідного звернення до інспекції праці, причому така можливість надається інспекцією праці лише за умови виконання вимог щодо відступу від такого загального правила стосовно внутрішніх служб БПП.

У цих положеннях слід ураховувати, зокрема:

- 1) додержання принципу неможливості передачі іншим особам відповідальності роботодавця за умови БПП його працівників, навіть у випадку залучення сторонніх надавачів, відповідно до положень рамкової Директиви ЄС із БПП;
- 2) умови, вимоги (технічні, кадрові, щодо обладнання і технологій тощо) та процедури ліцензування (або відкликання ліцензій) діяльності сторонніх надавачів послуг БПП та моніторингу і контролю якості їхньої діяльності, що має забезпечуватися інспекцією праці;
- 3) умови, вимоги (технічні, кадрові, щодо обладнання і технологій тощо) та процедури навчання і сертифікації (або відкликання сертифікатів) діяльності технічних фахівців із БПП, що має забезпечуватися службами інспекції праці або державними службами професійного навчання.

## **6.12. Загальні обов'язки роботодавця**

Відповідно до ст. 16-18 і 20-21 Конвенції МОП № 155 та ст. 5-12 рамкової Директиви ЄС 89/391/ЄЕС із БПП національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БПП в Україні повинна також ураховувати наступні положення:

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.
2. 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 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 із 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 вжиття відповідних захисних заходів;
  - e) усунення ризиків у їх джерелах із 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 небезпеку для безпеки та здоров'я працівників;
  - g) 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 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.
3. Здійсненню профілактичних заходів має передувати оцінка ризиків, пов'язаних із різними етапами виробничого процесу, як-от підготовча діяльність, технічне обслуговування і ремонт, причому вищезгадані заходи повинні відповідати результату такої оцінки, щоб у підсумку забезпечити ефективний рівень захисту безпеки та здоров'я працівників.
  4. 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.
  5. 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.
  6. Роботодавець повинен вжити заходів і надати працівникам інструкції, необхідні для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та технічно невідвортної 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.
  7. Організуючи забезпечення засобами захисту, роботодавець повинен урахувати 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.
  8. Роботодавець повинен забезпечити нагляд за станом здоров'я працівників з урахуванням ризиків, на які вони можуть наражатися на робочому місці.
  9. Роботодавець повинен визначити заходи, яких слід уживати щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, і призначити працівників, відповідальних за здійснення цих заходів, а також забезпечує необхідний зв'язок із компетентними зовнішніми службами для проведення цих операцій та надання термінової медичної допомоги.
  10. 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.

11. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися нормативних актів із БГП, застосування котрих передбачено на підприємстві, в установі чи службі.
12. Роботодавець зобов'язаний нести всі витрати на організацію та функціонування служб БГП та інших систем запобігання, включно з витратами на медичні огляди, оцінку ризиків, випробування та всі необхідні заходи в рамках заохочення БГП, без покладення будь-яких фінансових витрат на працівників.
13. Відповідно до ст. 14 Конвенції МОП № 81 і ст. 19 Конвенції МОП № 129 роботодавець повинен повідомляти органу, до компетенції якого відносяться питання інспекції праці, міністерства, відповідального за сферу праці, про настання нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком, серйозних нещасних випадків на виробництві без смертельних наслідків та професійних захворювань у якомога стислий термін, але у будь-якому разі не пізніше, ніж через 24 години після настання.
14. Роботодавець повинен консультиватися у письмовій формі з представниками працівників із питань БГП (або за їх відсутності - з самими працівниками) на предмет отримання їхньої думки, зокрема з 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) 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, що виконують конкретні функції у галузі БГП;
  - g) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників;
  - h) передбачений механізм 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 були зафіксовані у спеціальному журналі, заведеному з цією метою. А працівникам та їхнім представникам із питань БГП необхідно надати можливість у будь-який момент подавати пропозиції з метою скорочення можливих професійних ризиків до мінімального рівня.

16. Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники та їхні представники з питань БГП на підприємстві, в установі або службі мали актуальну інформацію стосовно:
- а) 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;
  - б) заходів та інструкцій, які слід виконувати у випадку серйозної та безпосередньої небезпеки;
  - в) заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, а також призначення працівників або служб, відповідальних за їх реалізацію.
17. Роботодавець повинен забезпечити, щоб інформація завжди надавалася працівникам у випадках:
- а) прийняття на роботу;
  - б) переміщення на інше місце роботи або зміни трудових обов'язків;
  - в) впровадження нового або внесення змін до існуючого виробничого обладнання
  - г) впровадження нової технології;
  - д) роботи, яку виконують працівники декількох підприємств.
18. Роботодавець повинен інформувати працівників, які мають особливі обов'язки щодо БГП, щодо наступних 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) перелік нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком і серйозних нещасних випадків на виробництві без смертельного наслідку, що трапилися, та звіт про них.
19. 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:
- а) фактори, які, на його думку, можуть впливати або впливають на безпеку і здоров'я працівників;
  - б) оцінку ризиків щодо БГП, зокрема тих, що стосуються груп працівників, які перебувають в умовах підвищеної небезпеки;
  - в) призначення працівників для реалізації заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників.
20. Стосовно навчання працівників роботодавець повинен, причому без будь-якого збитку для працівників:
- а) 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, із 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

### **6.13. Одночасне або послідовне виконання робіт на одному робочому місці**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення 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 безпечніших і здоровіших умов праці.
2. Зазначені нижче 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 із 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 із 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 ризик для здоров'я і безпеки його працівників, тимчасових працівників, епізодично відкомандированих працівників або працівників, найнятих компаніями з надання послуг.

### **6.14. Обов'язки працівника**

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна передбачати також обов'язки працівників щодо БГП, серед яких можуть бути наступні:

1. виконання вимог безпеки та гігієни праці, встановлених у законах і колективних договорах і угодах, а також інструкцій роботодавця;
2. 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;
3. 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;

4. 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;
5. негайне повідомлення безпосереднього керівникові 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;
6. виконання у випадку серйозної та безпосередньої небезпеки заходів та інструкцій, попередньо передбачених для такої ситуації, без порушення обов'язку якомога швидше повідомляти про таку ситуацію безпосередньому керівникові або працівникам, виконуючим особливі ролі в галузі БГП.

Національна система запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні повинна передбачати також, що:

1. працівників не можна карати за залишення ними їхніх робочих місць або небезпечної зони у випадку серйозної та безпосередньої небезпеки або за вжиття заходів для забезпечення їхньої безпеки або безпеки інших осіб;
2. обов'язки працівників щодо БГП у будь-якому випадку не можуть виключати обов'язків роботодавця, які не можуть передаватися іншим особам;
3. працівники, які свідомо порушують свої обов'язки щодо БГП або поведінка яких могла сприяти виникненню небезпечної ситуації, несуть дисциплінарну, цивільну та кримінальну відповідальність.

## **7. Етапи реалізації**

Запланований процес реформування існуючої в Україні СУОП включає наступні три етапи та відповідні заходи.

### **7.1. Формування нової національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні**

Цей етап включає, зокрема, наступні заходи:

1. аналіз, дослідження і вивчення найкращого закордонного та вітчизняного досвіду у сфері запровадження та функціонування систем запобігання професійним ризикам і заохочення БГП;
2. збір інформації стосовно вихідної ситуації і різних аспектів майбутнього реформування;
3. аналіз зібраної інформації та даних із метою визначення заходів, які слід здійснити у рамках реформування, а також із метою визначення показників та відповідних завдань для оцінки ефективності та дієвості реформ;
4. активізація консультацій та участі соціальних партнерів у формуванні політики БГП на всіх доречних рівнях, а саме у рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради України, до прийняття будь-яких законодавчих актів, що стосуються БГП або впливають на БГП, а також на рівні тристоронніх консультативних рад державних служб, сфера відповідальності яких включає БГП, і на рівні підприємств;
5. розроблення національної стратегії з заохочення БГП в Україні;
6. підвищення рівня обізнаності суспільства за допомогою комунікаційної стратегії, основаної як на традиційних інструментах засобів масової інформації, так і на нових комунікаційних платформах, як, приміром, веб-сайти державних органів у всесвітній мережі та їхні платформи у соціальних мережах (наприклад, у Facebook, Instagram, YouTube, Twitter, etc.), за участю соціальних партнерів і відповідних державних структур, а також на основі переваг зміни підходів до поліпшення умов БГП з метою формування справжньої культури профілактики;
7. розроблення механізмів і економічних стимулів для роботодавців та їхніх представницьких об'єднань, а також для представницьких об'єднань працівників із метою активізації розробки ініціатив, які можуть підвищити рівень безпеки та гігієни праці на підприємствах і сприяти реалізації реформи.

### **7.2. Реалізація нової національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні**

Цей етап передбачає, головним чином, практичну реалізацію національної стратегії з заохочення БГП в Україні, окресленої на попередньому етапі, а також її постійний моніторинг і коригування. Цей етап включає, зокрема, наступні заходи:

1. внесення змін до нормативних актів стосовно системи інспекції праці з метою забезпечення ефективної реалізації положень Конвенцій МОП №№ 81 і 129 про інспекцію праці, ратифікованих Україною, на предмет наділення інспекторів праці необхідними повноваженнями (наприклад, на проведення інспекційних відвідувань будь-якого підприємства у будь-який час доби, без попереднього попередження; на проведення інспекційних відвідувань із тією частотою та обсягом, що необхідні для забезпечення додержання законодавства; на встановлення порядку проведення перевірок, який вважається більш доречним,

зокрема накладення штрафів навіть у випадку, якщо роботодавець вжив визначених заходів) та ресурсами (наприклад, кадровими, фінансовими, матеріальними ресурсами, обладнанням, інформаційно-комунікаційними технологіями, можливостями навчання тощо) з тим, щоб сприяти ефективному додержанню нормативних актів України з питань трудових відносин і реальному поліпшенню умов праці у державі;

2. спрощення чинного законодавства з БГП з одночасним підвищенням рівня захисту умов БГП працівників, зокрема на основі запровадження підходу, оснований на ефективному додержанні загальних принципів запобігання і на концепції, зосередженій на поліпшенні умов БГП, перш за все шляхом його узгодження:
  - a) з міжнародними трудовими нормами щодо БГП, установленими МОП, зокрема з положеннями Конвенцій МОП №№ 155 і 187;
  - b) з нормативною базою ЄС у галузі БГП, зокрема з: рамковою Директивою ЄС № 89/391/ЄЕС; Директивою № 89/654/ЄЕС про робочі зони; Директивою № 89/656/ЄЕС про засоби індивідуального захисту; Директивою № 2009/104/ЄС про робоче обладнання; Директивою № 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників; та Директивою № 2003/88/ЄС про робочий час. Особливу увагу слід приділити розробленню переліку робіт і виробничого обладнання підвищеної небезпеки, а також узгодженню законів України з європейськими стандартами щодо виведення машин і виробничого обладнання на ринок;
3. реорганізація і точне визначення обов'язків і юридичної компетенції державних органів, відповідальних за БГП, з усуненням дублювання юридичних повноважень, розгляд питання про передачу приватному сектору деяких неосновних функцій (за винятком повноважень із контролю та нагляду, які є функціями державної влади), визначення механізмів їхньої координації та співробітництва;
4. створення правової бази, яка регулюватиме систему відшкодування шкоди, завданої внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, зокрема реабілітації та професійної реінтеграції, на основі системи обов'язкового страхування;
5. створення і впровадження ефективної національної політики та системи реєстрації, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів для всіх галузей економічної діяльності, всіх підприємств і всіх працівників незалежно від статусу їхньої зайнятості;
6. сприяння визначенню відповідних державних органів, відповідальних за сфери праці, освіти та професійного навчання, з метою забезпечити включення матеріалів із БГП у програми навчальних закладів усіх рівнів освіти та професійної підготовки;
7. підвищення рівня додержання законодавства й посилення стримуючого впливу системи інспекції праці та її правозастосовну ефективність шляхом перегляду системи санкцій у країні, а також законодавчого забезпечення і ефективного застосування додаткових (акцесорних) санкцій;
8. розроблення правової бази щодо діяльності сторонніх надавачів послуг БГП та технічних фахівців із БГП;
9. формування, через комунікаційні системи служби інспекції праці (наприклад,

телефонний зв'язок, веб-сторінку та соціальні мережі) та мережу представництв, загальнонаціональної служби технічної інформації та консультацій з метою надання інформації, консультацій та технічних рекомендацій працівникам, роботодавцям та їхнім представницьким організаціями щодо найкращих способів додержання нормативних актів із питань трудових відносин і БГП;

10. розгортання загальнонаціональної кампанії з інформування та технічного консультування, орієнтованої на роботодавців, працівників та їхні представницькі організації, щодо найкращого способів додержання правових положень нової національної системи запобігання професійним ризикам та заохочення БГП в Україні.
11. запровадження комплексної програми навчання щодо нової системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП, орієнтованої на працівників, роботодавців та їхніх представників, а також на технічних фахівців із БГП та персонал державних структур, відповідальних за формування, реалізацію, моніторинг і контроль реалізації політики щодо БГП, із метою актуалізації та сприяння розвитку й підвищенню рівня їхньої компетенції та знань із питань БГП.

### **7.3. Моніторинг, оцінка і зворотний зв'язок**

У рамках передбаченої реформи та згідно з розробленим стратегічним планом цей етап включає, головним чином, проведення оцінки результатів здійснених заходів та їх порівняння з установленими раніше завданнями. Зокрема, цей етап передбачає:

1. розгортання загальнонаціональної інспекційної кампанії, орієнтованої на роботодавців, працівників та їхні представницькі організації, з метою забезпечення виконання ними обов'язків, передбачених правовими положеннями нової національної системи запобігання професійним ризикам та заохочення БГП в Україні, а також із метою надання інформації та технічних консультацій щодо найкращого способу додержання цих положень;
2. проведення оцінки ефективності та дієвості впровадження реформ;
3. виявлення можливих відхилень у процесі впровадження реформ шляхом порівняння з розробленим стратегічним планом і вжиття найбільш доречних коригувальних заходів;
4. повторний аналіз нової правової бази безпеки та гігієни праці в Україні та виявлення можливих прогалин або можливостей для покращення з метою її вдосконалення.

Період другого етапу реалізації Концепції визначатиметься залежно від результатів, досягнутих на першому етапі, економічної, політичної і соціальної ситуації, яка складеться в Україні, а також розвитку взаємовідносин України з Європейським Союзом, іншими економічно розвиненими країнами світу.

Третій етап має здійснюватися постійно протягом першого та другого етапів реалізації Концепції.

Етапи реалізації Концепції мають враховуватися під час розроблення Плану заходів реформування СУОП в Україні.

Реалізація Концепції буде здійснюватися протягом трьох років – з 2018 по 2020 рік.



## 8. Графік реалізації та відповідальні виконавці

У цьому розділі рекомендується викласти графік (наприклад, діаграму Ганта) реалізації сукупності заходів і дій, передбачених для впровадження національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні, з визначенням відповідних дат початку і завершення роботи, а також відповідальних виконавців (установ і/або осіб).

## 9. Очікувані результати

Нижче наведено головні очікувані результати впровадження нової національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення БГП в Україні:

1. покращення умов безпеки та гігієни праці на українських підприємствах і сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту українських працівників;
2. зменшення кількості та частоти нещасних випадків на виробництві;
3. зменшення кількості та частоти випадків професійних захворювань;
4. формування загальнонаціональної культури профілактики;
5. розширення повноважень і ресурсів інспекції праці з метою забезпечення її ефективності та дієвості у контролі за додержанням законодавства і поліпшенні умов праці, а також із метою підвищення рівня додержання законодавства і чесної конкуренції на ринку;
6. запровадження ефективної системи реєстрації, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, яка може надавати реалістичні та достовірні статистичні дані про стан БГП в Україні;
7. підвищення відповідальності роботодавців за створення належних, безпечних і здорових для працівників умов праці та виробничого середовища;
8. спрощення законодавства щодо БГП з удосконаленням його норм стосовно БГП із метою зменшення адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавців;
9. впровадження механізмів та економічних стимулів із метою активізації поліпшення умов безпеки та гігієни праці для працівників;
10. посилення чесної конкуренції, розширення доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищення їхньої конкурентоспроможності на цьому ринку;
11. покращення інвестиційного клімату в Україні;
12. визначення пріоритетності та етапності поступової імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство.
13. Забезпечити своєчасне і ефективне виконання положень Угоди про асоціацію Україна – ЄС, особливо положень статті 419 і статей 420-421 Глави 21, та положень Додатку XL до Глави 21.

## 10. Фінансування

Ресурси (фінансові, матеріальні, технічні та людські) на реалізацію Концепції виділятимуться з бюджетних видатків, передбачених державним органам, відповідальним за БГП, на відповідний рік, з Фонду соціального страхування України, а також із проектів міжнародної допомоги (фінансової, технічної, гуманітарної, консультативної) та інших джерел, не заборонених законодавством.

Обсяг ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, уточнюється щороку з урахуванням можливостей державного бюджету України.

## Література

- Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety* (2nd ed.). Geneva: International Labour Office.
- 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.
- Baldock, R., James, P., Smallbone, D., & Vickers, I. (2006). Influences on Small-Firm Compliance-Related Behaviour: The Case of Workplace Health and Safety. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 24(6), 827–846. <http://doi.org/10.1068/c0564>
- Bird, F. E., & Germain, G. L. (1966). *Damage Control - a new horizon in accident prevention and cost improvement*. New York: American Management Association.
- Bird, F. E., & Germain, G. L. (1986). *Practical loss control leadership*. Georgia: Institute Publishing.
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Cornell University Press. New York: Cornell University Press.
- Budd, J. W. (2013). The Thought of Work in Employment Relations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(1), 61–65. <http://doi.org/10.1007/s10672-013-9212-3>
- Budd, J. W., & Spencer, D. A. (2015). Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 181–196. <http://doi.org/10.1177/0959680114535312>
- Cabinet of Ministers of Ukraine. (2017). *Resolution No. 847, of 17 September 2014, on The Action Plan on implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union and its Member States for the years 2014–2017*.
- Cagno, E., Micheli, G. J. L., Masi, D., & Jacinto, C. (2013). Review: Economic evaluation of OSH and its way to SMEs: A constructive review. *Safety Science*, 53, 134–152. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.08.016>
- Cagno, E., Micheli, G. J. L., & Perotti, S. (2011). Identification of OHS-related factors and interactions among those and OHS performance in SMEs. *Safety Science*, 49(2), 216–225. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.08.002>
- Caudron, S. (1997). Surveys illustrate the business case for work/life programs. *Workforce (Workforce Tools Supplement)*, 76(9), 1–2.
- Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants' perspective. *Social Science & Medicine*, 26(5), 545–550. [http://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90387-5](http://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90387-5)
- Council of Europe. (1996). European Social Charter (Revised). Retrieved October 1, 2017, from <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- EEC. (1957). Treaty establishing the European Economic Community. Retrieved April 29, 2016, from <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=EN>
- EU. (1989). Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.
- EU. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Official Journal of the European Communities*, 364(1), 364/01-364/22.
- EU-OSHA. (1998). *Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union* (Vol. 16). Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- EU-OSHA. (2014). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) - interactive dashboard. Retrieved November 25, 2016, from <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>
- EU and Ukraine. (2014). ASSOCIATION AGREEMENT between the European Union and its Member States and Ukraine. *Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29)*, 1–2137.
- European Commission. (1991). Directive No. 91/322/EEC, of 29 May 1991, on establishing indicative limit values by implementing Council Directive 80/1107/EEC on the protection of workers from the risks related to exposure to chemical, physical and biological agents at work. *Official Journal of the European Communities*, (L 177), 177/22-177/24.
- European Commission. (2000). Directive No. 2000/39/EC, of 8 June 2000, establishing a first list of indicative occupational exposure limit values in implementation of Council Directive 98/24/EC on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical a. *Official Journal of the European Communities*, (L 142), 142/47-142/50.
- European Commission. (2006a). Directive No. 2006/15/EC, of 7 February 2006, establishing a second list of indicative occupational exposure limit values in implementation of Council Directive 98/24/EC and amending Directives 91/322/EEC and 2000/39/EC. *Official Journal of the European Union*, (L 38), 38/36-38/39.
- European Commission. (2006b). Directive No. 2009/161/EU, of 17 December 2009, establishing a third list of indicative occupational exposure limit values in implementation of Council Directive 98/24/EC and amending Commission Directive 2000/39/EC. *Official Journal of the European Union*, (L 338), 338/87-338/89.
- 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.*
- European Council. (1989a). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal of the European Communities*, (L391), 183/1-183/8.
- European Council. (1989b). Directive No. 89/654/EEC, of 30 November 1989, concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities*, (L 393), 393/1-393/12.
- European Council. (1989c). Directive No. 89/656/EEC, of 30 November 1989, on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace. *Official Journal of the European Communities*, (L 393), 393/18-393/28.
- European Council. (1990a). Directive No. 90/269/EEC, of 29 May 1990, on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers. *Official Journal of the European Communities*, (L 156), 156/9-156/13.
- European Council. (1990b). Directive No. 90/270/EEC, of 29 May 1990, on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. *Official Journal of the European Communities*, (L 156), 156/14-156/18.
- European Council. (1991a). Directive N.º 91/533/EEC, of 14 October 1991, on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. *Official Journal of the European Communities*, (L 288), 32–35.
- European Council. (1991b). Directive No. 91/383/EEC, of 25 June 1991, supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. *Official Journal of the European Communities*, (L 206), 206/19-206/21.
- European Council. (1992a). Directive 92/91/EEC, of 3 November 1992, concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral-extracting industries through drilling. *Official Journal of the European Communities*, (L 348), 348/9-348/24.
- European Council. (1992b). Directive No. 92/104/EEC, of 3 December 1992, on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries. *Official Journal of the European Communities*, (L 404), 404/10-404/25.
- European Council. (1992c). Directive No. 92/29/EEC, of 31 March 1992, on the minimum safety and health requirements for improved medical treatment on board vessels. *Official Journal of the European Communities*, (L 113), 113/19-113/36.
- European Council. (1992d). Directive No. 92/57/EEC, of 24 June 1992, on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile constructions sites. *Official Journal of the European Communities*, (L 245), 245/6-245/22.
- European Council. (1992e). Directive No. 92/58/EEC, of 24 June 1992, on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work. *Official Journal of the European Communities*, (L 245), 245/23-245/42.
- European Council. (1992f). Directive No. 92/85/EEC, of 19 October 1992, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. *Official Journal of the European Communities*, (L 348), 348/1-348/7.
- European Council. (1993). Directive No. 93/103/EEC, of 23 November 1993, concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels. *Official Journal of the European Communities*, (L 307), 307/1-307/17.
- European Council. (1994). Directive No. 94/33/EC, of 22 June 1994, on the protection of young people at work. *Official Journal of the European Communities*, (L 216), 216/12-216/20.
- European Council. (1998). Directive No. 98/24/EC, of 7 April 1998, on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work. *Official Journal of the European Communities*, (L 131), 131/11-131/23.
- European Council. (2010). Directive No. 2010/32/EU, of 10 May 2010, implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM and EPSU. *Official Journal of the European Union*, (L 134), 134/66-134/72.
- European Council. (2014). Directive No. 2013/59/Euratom, of 5 December 2013, laying down basic safety standards for protection against the dangers arising from exposure to ionising radiation. *Official Journal of the European Union*, (L 13), 13/1-13/73.
- 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.*
- European Parliament, & European Council. (2000a). Directive No. 1999/92/EC, of 16 December 1999, on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres. *Official Journal of the European Communities*, (L 23), 23/57-23/64.
- European Parliament, & European Council. (2000b). Directive No. 2000/54/EC, of 18 September 2000, on the

- protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work. *Official Journal of the European Communities*, (L 262), 262/21-262/45.
- European Parliament, & European Council. (2002). Directive No. 2002/44/EC, of 25 June 2002, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration). *Official Journal of the European Communities*, (L 177), 177/13-177/19.
- European Parliament, & European Council. (2003a). Directive No. 2003/10/EC, of 6 February 2003, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise). *Official Journal of the European Union*, (L 42), 42/38-42/44.
- European Parliament, & European Council. (2003b). Directive No. 2003/88/EC, of 4 November 2003, concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal of the European Union*, (L299), 9–19.
- European Parliament, & European Council. (2004). Directive No. 2004/37/EC, of 29 April 2004, on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work. *Official Journal of the European Union*, (L 229), 229/23-229/34.
- European Parliament, & European Council. (2006). Directive No. 2006/123/EC, of 12 December 2006, on services in the internal market. *Official Journal of the European Union*, (L 376), 376/36-376/68.
- European Parliament, & European Council. (2009a). Directive No. 2009/104/EC, of 16 September 2009, concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work. *Official Journal of the European Union*, (L 260), 260/5-260/19.
- European Parliament, & European Council. (2009b). Directive No. 2009/148/EC, of 30 November 2009, on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work. *Official Journal of the European Union*, (L 330), 330/28-330/36.
- European Parliament, & European Council. (2013a). Directive No. 2006/25/EC, of 5 April 2006, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation). *Official Journal of the European Union*, (L 114), 114/38-114/59.
- European Parliament, & European Council. (2013b). Directive No. 2013/35/EU, of 26 June 2013, on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields). *Official Journal of the European Union*, (L 179), 179/1-179/21.
- Eurostat. (2010). *Health and Safety at Work in Europe (1999–2007)*. Luxembourg.
- Eurostat. (2017a). 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=hsw\\_n2\\_02&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_02&lang=en)
- Eurostat. (2017b). Non-fatal accidents at work by economic activity in EU 28. Retrieved October 1, 2017, from <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Fabela, S., & Sousa, J. (2012). Os impactes socioeconómicos no âmbito dos acidentes de trabalho. Representações, práticas e desafios à gestão das organizações de trabalho. In H. V. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.), *Impacto social dos acidentes de trabalho* (pp. 99–129). Vila do Conde: Civeri Publishing.
- 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>
- Gallagher, C., Underhill, E., & Rimmer, M. (2001). *Occupational Health and Safety Management Systems: A Review of their Effectiveness in Securing Healthy and Safe Workplaces*. Sydney, Australia: National Occupational Health and Safety Commission.
- Government of Ukraine. (2015). *7th National Report on the implementation of the European Social Charter*.
- Government of Ukraine. (2016). *8th National Report on the implementation of the European Social Charter*.
- 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>
- Hasle, P., Kines, P., & Andersen, L. P. (2009). Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention. *Safety Science*, 47(1), 9–19. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.12.005>
- Hasle, P., Kvorning, L. V., Rasmussen, C. D., Smith, L. H., & Flyvholm, M.-A. (2012). A Model for Design of Tailored Working Environment Intervention Programmes for Small Enterprises. *Safety and Health at Work*, 3(3), 181–191. <http://doi.org/10.5491/SHAW.2012.3.3.181>
- Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial Health*, 44(1), 6–12. <http://doi.org/10.2486/indhealth.44.6>
- Hasle, P., Limborg, H. J., Kallehave, T., Klitgaard, C., & Andersen, T. R. (2012). The working environment in small firms: responses from owner-managers. *International Small Business Journal*, 30(6), 622–639. <http://doi.org/10.1177/0266242610391323>
- HSE. (2015). *Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2013/2014*. London: Health and Safety Executive.
- ILO. (1919). ILO Constitution. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)
- ILO. (1944). Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia). Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaratio](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaratio)  
n
- ILO. (1947a). *Convention No. 81, concerning labour inspection in industry and commerce - Labour Inspection*

- Convention*. Geneva, Switzerland, Geneva, Switzerland: Adopted in the 30th ILC session, 11 July 1947.
- ILO. (1947b). Recommendation No. 81, concerning Labour Inspection. Retrieved June 20, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312419](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312419)
- ILO. (1947c). Recommendation No. 82, concerning Labour Inspection in Mining and Transport. Retrieved October 1, 2017, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312420:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312420:NO)
- ILO. (1960). Convention No. 115, concerning the Protection of Workers against Ionising Radiations. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C115](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C115)
- ILO. (1964a). Convention No. 120, concerning Hygiene in Commerce and Offices. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C120](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120)
- ILO. (1964b). Convention No. 121, concerning Employment Injury Benefits. Retrieved October 27, 2017, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C121](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121)
- ILO. (1969a). *Convention No. 129, concerning labour inspection in agriculture - Labour Inspection (Agriculture) Convention*. Geneva, Switzerland, Geneva, Switzerland: Adopted in the 53rd ILC session, 25 June 1969.
- ILO. (1969b). Recommendation No. 133, concerning Labour Inspection in Agriculture. Retrieved October 1, 2017, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312471:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471:NO)
- ILO. (1974). Convention No. 139, concerning Prevention and Control of Occupational Hazards caused by Carcinogenic Substances and Agents. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C139](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C139)
- ILO. (1977). Convention No. 148, concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment Due to Air Pollution, Noise and Vibration. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C148](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148)
- ILO. (1978). *Convention No. 150, concerning labour administration: role, functions and organisation - Labour Administration Convention*. Geneva, Switzerland, Geneva, Switzerland: Adopted in the 64th ILC session, 26 June 1978.
- ILO. (1981). *Convention No. 155, concerning occupational safety and health and the working environment - Occupational Safety and Health Convention*. Geneva, Switzerland, Geneva, Switzerland: Adopted in the 67th ILC session, 22 June 1981.
- ILO. (1985). Convention No. 161, concerning Occupational Health Services. Retrieved October 1, 2017, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO)
- ILO. (1986). Convention No. 162, concerning Safety in the Use of Asbestos. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C162](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C162)
- ILO. (1995a). Convention No. 176, concerning Safety and Health in Mines. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C176](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176)
- ILO. (1995b). Protocol No. 81, of 1995, to the Labour Inspection Convention. Retrieved June 20, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P081)
- ILO. (1996). *Recording and notification of occupational accidents and diseases- An ILO Codes of Practice*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1998). *Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- ILO. (2001a). Convention No. 184, concerning Safety and Health in Agriculture. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C184](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184)
- ILO. (2001b). *Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH 2001*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2002). Protocol No. 155, of 2002, to the Occupational Safety and Health Convention. Retrieved October 1, 2017, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312338:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO)
- ILO. (2003). *Fundamental rights at work and international labour standards*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2005). *C 81 Labour Inspection Convention and C 129 Labour Inspection (Agriculture) Convention*. (International Labour Organization, Ed.). Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2006a). *Convention No. 187, concerning the promotional framework for occupational safety and health - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*. Geneva, Switzerland: Adopted in the 95th ILC session, 15 June 2006.
- ILO. (2006b). *Strategies and practice for labour inspection*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2007). *Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality*. Geneva, Switzerland: International

Labour Office.

- ILO. (2011). *Labour administration and labour inspection, Report V to the 100th Session of the International Labour Conference*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2016). *Ukraine decent work country programme 2016 – 2019*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2017a). Cases of fatal occupational injury by economic activity in Ukraine. Retrieved October 1, 2017, from [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](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)
- ILO. (2017b). Cases of non-fatal occupational injury by economic activity in Ukraine. Retrieved October 1, 2017, from [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](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)
- ILO. (2017c). Fatal occupational injuries incidence rates by economic activity in Ukraine. Retrieved October 1, 2017, from [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](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)
- ILO. (2017d). Non-fatal occupational injuries incidence rates by economic activity in Ukraine.
- ILO. (2017e). Ukrainian National Report on Enabling Environments for Sustainable Enterprises (EESE). Retrieved November 2, 2017, from [http://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.
- Karageorgiou, A., Jensen, P. L., Walters, D., & Wilthagen, T. (2000). Risk assessment in four Member States of the European Union. In K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan, & T. Wilthagen (Eds.), *Systematic occupational safety and health management: perspectives on an international development*. Amsterdam: Pergamon.
- Laird, I., Olsen, K., Harris, L.-A., Legg, S., & Perry, M. J. (2011). Utilising the characteristics of small enterprises to assist in managing hazardous substances in the workplace. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(2), 140–163. <http://doi.org/10.1108/17538351111143312>
- Legg, S. J., Olsen, K. B., Laird, I. S., & Hasle, P. (2015). Managing safety in small and medium enterprises. *Safety Science*, 71, 189–196. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.007>
- Leigh, J. P. (2011). Economic burden of occupational injury and illness in the United States. *The Milbank Quarterly*, 89(4), 728–72. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2011.00648.x>
- 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.
- LN. (1926). Slavery Convention. Retrieved April 29, 2016, from <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/slavery.pdf>
- Mayhew, C., & Peterson, C. (1999). Why Owner/Managers in Small Business Miss Out. *Occupational Health and Safety in Australia*.
- Micheli, G. J. L., & Cagno, E. (2010). Dealing with SMEs as a whole in OHS issues: Warnings from empirical evidence. *Safety Science*, 48(6), 729–733. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.02.010>
- Morse, T., Dillon, C., Weber, J., Warren, N., Bruneau, H., & Fu, R. (2004). Prevalence and reporting of occupational illness by company size: population trends and regulatory implications. *American Journal of Industrial Medicine*, 45(4), 361–70. <http://doi.org/10.1002/ajim.10354>
- 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>
- Nunes, F. M. D. O. (2010). *Segurança e Higiene do Trabalho - Manual Técnico* (3.<sup>a</sup>). Lisboa: Edições Gustavo Eiffel.
- Okun, A., Lentz, T. J., Schulte, P., & Stayner, L. (2001). Identifying high-risk small business industries for occupational safety and health interventions. *American Journal of Industrial Medicine*, 39(3), 301–311. [http://doi.org/10.1002/1097-0274\(200103\)39:3<301::AID-AJIM1018>3.0.CO;2-L](http://doi.org/10.1002/1097-0274(200103)39:3<301::AID-AJIM1018>3.0.CO;2-L)
- Parliament of Ukraine. (2006). Law No. 137-V, of 14 September 2006, ratifying the European Social Charter (Revised). Retrieved October 1, 2017, from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137-v>
- Parliament of Ukraine. (2014). Law No. 1678-VII, of 16 September 2014, ratifying the Association Agreement between the Ukraine and the European Union. Retrieved October 1, 2017, from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>
- Pontifical Council for Justice and Peace. (2004). *Compendium of the Social Doctrine of the Church*. Libreria Editrice Vaticana.
- President of Ukraine. (2015). Decree No. 501/2015, of 25 August 2015, on Approval of the National Human Rights

- Strategy of Ukraine. Retrieved October 1, 2017, from <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.
- Roxo, M. M. (2004). *Segurança e Saúde do Trabalho - Avaliação e Controlo de Riscos (2.ª)*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Roxo, M. M. (2011). *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho - da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, uma Transição na Regulação (1.ª)*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Schneider, E. (2015). An EU-OSHA perspective on the challenges of preventing work-related accidents and diseases. EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work.
- Sørensen, O. H., Hasle, P., & Bach, E. (2007). Working in small enterprises – Is there a special risk? *Safety Science*, 45(10), 1044–1059. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.005>
- Stevens, G. (1999). Features – workplace injuries in small and large manufacturing workplaces – an analysis of the risks of fatal and non-fatal injuries, including figures for 1994/5–1995/6. *Labour Market Trends*, 107(1), 19–26.
- Suard, L. M. (2016). Prevention as an instrument for proper and safe work. In *International Congress on Safety and Labour Market*. Covilhã, Portugal.
- Takala, J. (2005). *Introductory Report: Decent Work – Safe Work*. Geneva: International Labour Office.
- Takala, J., Hämäläinen, P., Saarela, K. L., Yun, L. Y., Manickam, K., Jin, T. W., ... Lin, G. S. (2014). Global estimates of the burden of injury and illness at work in 2012. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 11(5), 326–37. <http://doi.org/10.1080/15459624.2013.863131>
- Targoutzidis, A., Koukoulaki, T., Schmitz-Felten, E., Kuhl, K., Oude Hengel, K. M., Rijken, E., ... Kluser, R. (2014). *The business case for safety and health at work : cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises*. Bilbao, Spain: European Agency for Safety and Health at Work.
- Tösine, 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).
- UK Government. Health and Safety: The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013 (2013).
- UN. (1948). Universal Declaration of Human Rights. Retrieved April 29, 2016, from [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III))
- UN. (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Retrieved April 29, 2016, from [https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume 993/v993.pdf](https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf)
- Walters, D. (Ed.). (2002). *Regulating Health and Safety Management in the European Union — A Study of the Dynamics of Change*. Brussels: Presses Interuniversitaires Européennes.
- Walters, D. (2006). The efficacy of strategies for chemical risk management in small enterprises in Europe: evidence for success? *Policy and Practice in Health and Safety*, 4(1), 81–116. <http://doi.org/10.1080/14774003.2006.11667677>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>