

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

**Факультет соціології і права
Кафедра теорії та практики управління**

«На правах рукопису»
УДК 351.83:331.45:341.17(477:4-6ЄС)

До захисту допущено:
В. о. завідувача кафедри
_____ Ростислав ПАШОВ
«__» _____ 20__ р.

**Магістерська дисертація
на здобуття ступеня магістра
за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та
електронне урядування»
зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
на тему: «Особливості гармонізації національного законодавства з
європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я
працівників»**

Виконав:

студент VI курсу, групи СУ-з31мп
Ащаулов Олександр Васильович _____

Науковий керівник:

доцент кафедри теорії та практики управління,
к. філос. н., доцент,
Дергачов Євген Вікторович _____

Рецензент:

викладач кафедри філософії,
к. псих. н., Боковець Ольга Ігорівна _____

Засвідчую, що у цій магістерській
дисертації немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних посилань.
Студент _____ Ащаулов О.В.

Київ – 2024 року

АНОТАЦІЯ

Ащаулов О.В. «Особливості гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників». - Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Кафедра теорії та практики управління. Київ, 2024 рік.

Магістерська робота присвячена дослідженню особливостей гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

Гармонізація національного законодавства України з європейськими стандартами у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників є одним із ключових етапів інтеграції країни до Європейського Союзу. Зміни у правовому регулюванні охорони праці мають вирішальне значення для підвищення рівня безпеки на робочих місцях, запобігання професійним ризикам і забезпечення соціальної захищеності працівників відповідно до міжнародних норм.

Ключові слова: охорона праці, безпека та охорона здоров'я працівників, ризик-орієнтований підхід, «*acquis communautaire*», гармонізація законодавства, Міжнародна організація праці, конвенції та директиви ЄС, стандарти ISO, оцінка професійних ризиків.

SUMMARY

Ashchaulov O.V. Peculiarities of harmonizing national legislation with European standards regarding the regulation of occupational safety and health issues. - Qualification work on the rights of the manuscript.

Master's thesis for a master's degree in specialty 281 Public Administration and Management - National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Department of Management Theory and Practice. Kyiv, 2024.

This master's thesis is devoted to the study of the peculiarities of harmonizing national legislation with European standards regarding the regulation of occupational safety and health issues in the workplace.

The harmonization of Ukraine's national legislation with European standards in the field of occupational safety and health is one of the key stages of the country's integration into the European Union. Changes in the legal regulation of occupational safety are crucial for improving workplace safety, preventing occupational risks, and ensuring social protection of workers in accordance with international standards.

Keywords: occupational safety, health and safety of workers, risk-based approach, *acquis communautaire*, legislative harmonization, International Labour Organization, EU conventions and directives, ISO standards, occupational risk assessment.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	11
1.1. Поняття та сутність охорони праці. Огляд національного законодавства в сфері охорони праці.....	11
1.2. Органи державного управління охороною праці	27
1.3. Роль МОП в процесі гармонізації національного законодавства до стандартів ЄС. Міжнародні нормативно-правові акти	34
Висновки до Розділу 1.....	40
РОЗДІЛ 2. ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ЄВРОПЕЙСКИМ	41
2.1. Впровадження ризик-орієнтованого підходу на прикладах міжнародного досвіду	41
2.2. Стандарти ISO з безпеки праці і охорони здоров'я працівників на роботі.....	49
Висновки до Розділу 2	59
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА	60
3.1. Гармонізація національного законодавства з європейським на прикладах проєктів нормативно-правових актів	60
3.2. Розробка практичних рекомендацій та пропозицій.....	65
Висновки до Розділу 3.....	70
ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
Додаток А.	83
Додаток Б.	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Проблематика гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників є дійсно викликом сьогодення в сфері охорони праці, так як докорінно змінює розуміння та підхід до поняття «охорона праці» та необхідності впровадження ризик-орієнтованого підходу до національної системи управління охороною праці зі застосування міжнародних стандартів управління професійними ризиками ISO.

Охорона праці є ключовим елементом забезпечення соціального добробуту працівників і сталого розвитку суспільства. У сучасних умовах євроінтеграції Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність із стандартами Європейського Союзу. Одним із важливих аспектів цього процесу є гармонізація нормативно-правових актів у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників.

Європейський Союз володіє однією з найбільш розвинених систем регулювання охорони праці, яка базується на принципах превентивності, оцінки ризиків і відповідальності роботодавців. Водночас в Україні спостерігається низка проблем, пов'язаних із застарілістю законодавства, недостатнім контролем за дотриманням норм, а також обмеженими ресурсами для їх реалізації. Це зумовлює необхідність комплексного дослідження процесу гармонізації українського законодавства із законодавством ЄС у цій сфері.

Вивчення сучасних літературних джерел таких, як монографії та публікації вітчизняних та зарубіжних науковців, що є у відкритому доступі, дає розуміння, що процес гармонізації національного законодавства до стандартів ЄС взагалі-то є предметом дослідження багатьох наук, а саме: правознавства, соціології, економіки, філософії, психології, менеджменту (ризик-менеджменту), історії та інших.

Дослідженням проблематики процесу гармонізації національного законодавства з європейським у сфері охорони праці (безпеки та здоров'я

працівників на роботі) присвятило багато сучасних науковців таких, як О. Теличко [1], Ю. Щотова [2] та Д. Назаров [3] та багато інших. Разом з тим, дослідженням міжнародних актів МОП (конвенцій та рекомендацій до них) у своїх наукових працях займались В. Венедіктов [4], С. Волошина [5], О. Волохов [6], З. Козак [7], П. Пилипенко [8], О. Обушенко [9], Г. Гогіташвілі [10], О. Серeda [11] та інші

В умовах сьогодення, пов'язаних із функціонуванням національної економіки, органів державної влади, інших державних органів та органів місцевого самоврядування в постійній небезпеці в «особливий період» (період дії правового режиму воєнного стану), у зв'язку військової агресією російської федерації проти України, її суверенітету та територіальної цілісності, а також стрімким розвитком євроінтеграційних процесів, проблематика врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі має першочерговий та найголовніший пріоритет щодо євроінтеграційного процесу України та наближення до європейської спільноти, як запорука та спонукання до майбутнього розвитку демократичного суспільства. Саме тому, тема магістерської дисертації сформульована так: «Особливості гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників»

Зв'язок кваліфікаційної роботи з науковими програмами, планами, темами кафедри. Кваліфікаційна робота виконана на кафедрі теорії та практики управління факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» згідно з ініціативною темою «Цифрова трансформація державного управління та місцевого самоврядування: виклики та можливості для досягнення ЦСР» (ДР №0123U101483 від 06.03.2023 р.), в межах якої автором досліджено особливості та проблеми гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, а також впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці (безпекою та охороною здоров'я працівників).

Об'єктом дослідження є публічне управління у сфері охорони праці.

Предметом дослідження є гармонізація нормативно-правових актів України та ЄС в сфері охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників).

Метою роботи є визначення особливостей гармонізації національного законодавства України з європейським у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правової бази України в сучасних умовах.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення наступних завдань:

- 1) розгляд теоретичних основ стану національного законодавства в сфері охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі);
- 2) аналіз функцій основних органів державної влади щодо реалізації державну політику в сфері охорони праці (безпеки та здоров'я працівників на роботі);
- 3) розкриття ролі Міжнародної організації праці в процесі гармонізації національного законодавства з європейським;
- 4) аналіз міжнародного досвіду та затверджених стандартів в сфері безпеки та охорони здоров'я працівників;
- 5) визначення та дослідження впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці (безпекою та охороною здоров'я працівників на роботі) через призму міжнародного досвіду;
- 6) визначення та характеристика міжнародних стандартів ISO з безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі, що можуть бути застосовані як інструмент гармонізації ;
- 7) ідентифікація основних професійних ризиків в сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі;
- 8) обґрунтування основних напрямків та надання рекомендацій щодо вдосконалення державного регулювання в сфері безпеки та охорони здоров'я працівників.

Методологія та методи дослідження. Під час дослідження теми використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи, що дозволили

всебічно вивчити проблематику особливості гармонізації національного законодавства з європейським, а також впровадження ризик-орієнтованого підходу на національній системі управління охороною праці шляхом ідентифікації, оцінки та управління професійними ризиками.

Загальнонаукові методи: аналіз, синтез, абстрагування, узагальнення, систематизації, індукції та дедукції.

Застосовані такі методи оцінки, як порівняльно-правовий метод (для аналізу законодавства України та ЄС), метод системного підходу (для оцінки взаємозв'язків між нормами), формально-юридичний метод (для аналізу нормативних актів).

Наукова новизна магістерської роботи.

Наукова новизна роботи полягає у систематизації підходів щодо гармонізації законодавства України з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників та розробці рекомендацій щодо його вдосконалення.

Результати дослідження можуть бути використані в діяльності органів державного управління, профспілок, роботодавців та фахівців у сфері охорони праці для вдосконалення системи управління охороною праці та мінімізації професійних ризиків.

Апробація результатів.

Результати досліджень розглянуто в Секретаріаті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Зазначено, що результати дослідження щодо впровадження комплексних заходів для врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників в процесі гармонізації національного законодавства з європейським із застосуванням ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці в перспективі можуть бути використані органами державної влади. Довідка про впровадження результатів магістерської роботи наведено у Додатку А.

Структура роботи та обсяг магістерської роботи. Робота складається зі: вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, висновків і рекомендацій, списку

використаних джерел та 2 додатків.

Загальний обсяг роботи становить 116 сторінок, зокрема кількість основної частини складає 70 сторінок, список використаних джерел (містить 76 найменувань), додатки на 30 сторінках.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВРУ	- Верховна рада України
ЄС	- Європейський союз
ЄЕС	- Європейська економічна спільнота (Європейське економічне співтовариство)
ЗМІ	- засоби масової інформації
БГП	- безпека та гігієна праці
БЗР	- безпека та здоров'я працівників на роботі
МОП (ILO)	- Міжнародна організація праці (International Labour Organization)
Acquis ЄС	- Acquis communautaire (правова система Європейського Союзу)
Держпраці	- Державна служба України з питань праці
МОЗ	- Міністерство охорони здоров'я України
СУОП	- Система управління охороною праці
СУОЗБП	- Система управління охороною здоров'я та безпекою працівників на роботі
КЗпП	- Кодекс законів про працю України
РОП	- Ризик-орієнтований підхід

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ

1.1. Поняття та сутність охорони праці. Огляд національного законодавства в сфері охорони праці.

Охорона праці є однією з найважливіших складових трудових відносин, що забезпечує «реалізацію права працівників на безпечні умови праці», гарантованого Конституцією України (стаття 43) [12]. Відповідно до Закону України "Про охорону праці", охорона праці визначається як «система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі трудової діяльності» [13].

Якщо порівнювати визначення поняття «охорона праці», зазначене у Законі України «Про охорону праці», з проектом Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» від 13.10.2023 № 10147 [14], який прийнятий за основу на підставі Постанови ВРУ «Про прийняття за основу проекту Закону України про безпеку та здоров'я працівників на роботі» від 21 серпня 2024 року № 3912-IX [15]. та наразі готується до другого читання, то можемо побачити суттєву зміну щодо формулювання поняття та його переосмислення (зміни підходу). У проекті Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» поняття «охорона праці» трактується як комплекс заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників. Особлива увага приділяється запобіганню та мінімізації впливу небезпечних і шкідливих професійних факторів, а також управлінню професійними ризиками на всіх етапах трудової діяльності, включаючи стадії планування та проектування [14].

Конституція України гарантує громадянам право на соціальний захист, що охоплює низку важливих аспектів [12]. Зокрема, йдеться про право працівників

на щотижневий відпочинок, щорічну оплачувану відпустку, скорочений робочий день для окремих професій і виробництв, а також зменшену тривалість роботи в нічний час (стаття 45) [12]. Також закріплено право на забезпечення у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (стаття 46) [12], охорону здоров'я, медичну допомогу і страхування (стаття 49) [12]. Крім того, громадяни мають право бути поінформованими про свої права та обов'язки (стаття 57) і користуватися загальними соціальними гарантіями, включаючи захист умов праці [12].

Забезпечення охорони праці має ґрунтуватися не лише на внутрішніх правилах підприємства, що враховують етичні принципи та загальнолюдські цінності, а й підлягати чіткому регулюванню на законодавчому рівні. [68].

Другий нормативно-правовий акт за своїм значення після Конституції України є Закон України «Про охорону», вимоги якого повинні дотримуватись всі суб'єкти господарювання незалежно від форми власності. Розглянемо його більш детально.

Закон України «Про охорону праці» закріплює основні принципи забезпечення конституційного права працівників на захист їхнього життя і здоров'я під час виконання трудових обов'язків, створення безпечних і належних умов праці. Він регулює взаємовідносини між роботодавцями та працівниками у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю відповідних державних органів, а також встановлює єдині засади організації охорони праці в Україні. [13]. Решта нормативно-правових актів повинна узгоджуватися як із Конституцією та законами України, так і, передусім, із положеннями цього Закону. [71].

Прийнятий у 1992 році Закон України «Про охорону праці» став першим подібним правовим документом не лише в Україні, а й на території колишнього СРСР. На відміну від радянських норм охорони праці, закріплених у кодексах законів про працю СРСР та союзних республік, цей закон акцентує увагу на захисті прав та інтересів працівника, надаючи перевагу правовому регулюванню замість раніше домінуючого адміністративного підходу [71].

У Законі України «Про охорону праці» закріплені основні механізми регулювання у сфері охорони праці, спрямовані на збереження здоров'я, життя та працездатності працівників у процесі виконання ними своїх трудових обов'язків [13, 68] (рисунк 1.1).



Рисунок 1.1 – Засоби, що визначають нормативне правове регулювання охорони праці на підприємствах України. Джерело:[68]

Хоча держава регулює питання охорони праці та встановлює стандарти для забезпечення безпечних умов виробничої діяльності [68], її реалізація на підприємствах різних галузей і форм власності переважно залежить від ініціативи роботодавця, який зазвичай є власником і організатором господарського процесу. Згідно із Законом України «Про працю», роботодавець, навіть якщо він є найманим працівником, має право залучати найману працю, проте також несе відповідальність за організацію охорони праці. Забезпечення комфортних і безпечних умов праці покладається на працівників або уповноважених осіб, які можуть виконувати функції керівників з охорони праці або діяти відповідно до положень трудового договору чи контракту, що

регламентують питання безпеки трудових умов. Загалом, державна політика в сфері охорони праці базується на низці принципів, серед яких пріоритетним є «збереження здоров'я та життя» [13] (рисунок 1.2) [68].

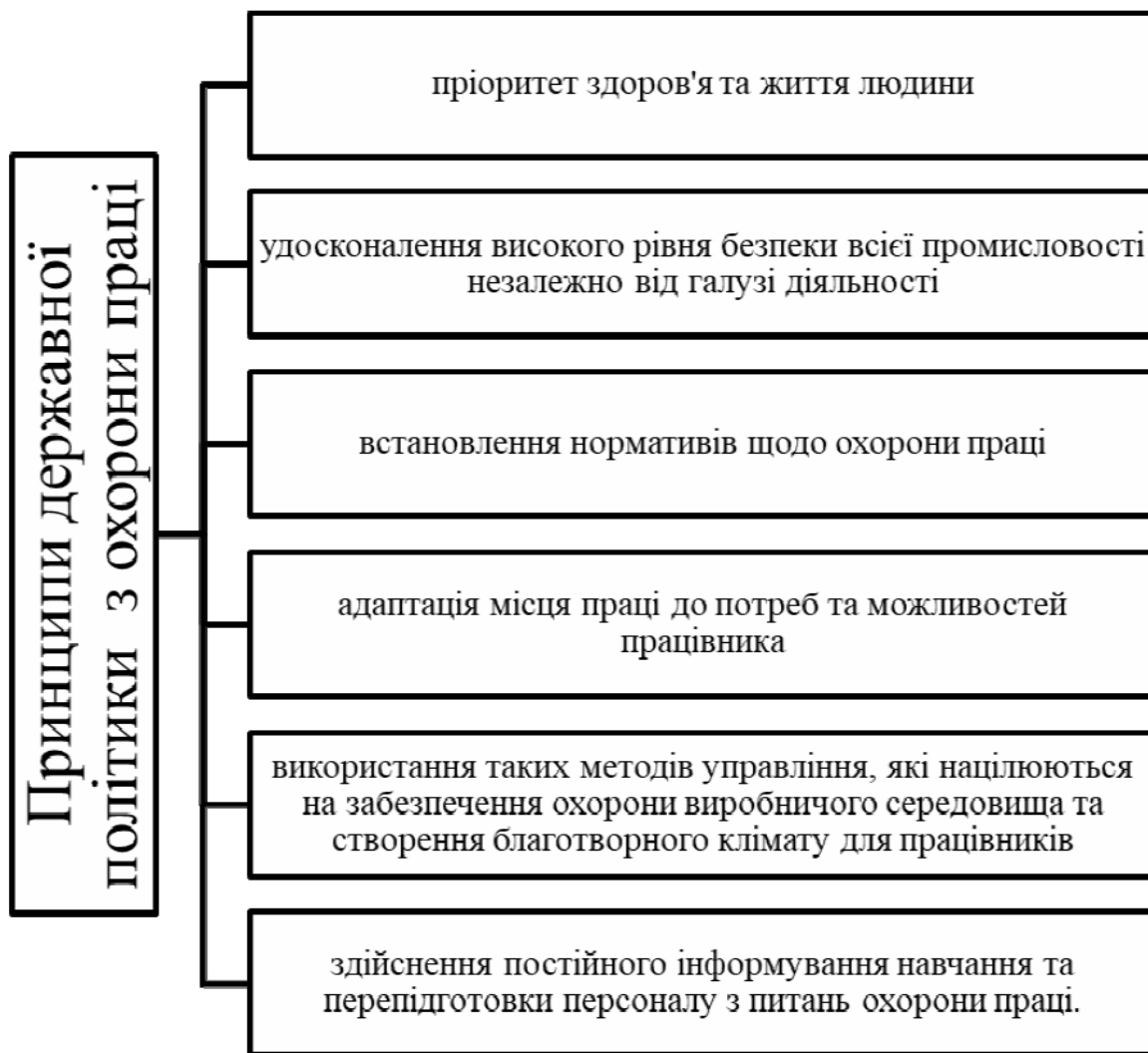


Рисунок 1.2 – Принципи державної політики з охорони праці.

Джерело: [68]

На прикладі найголовнішого принципу державної політики з охорони праці наведемо механізми, а також складові механізмів, які необхідні для реалізації зазначеного принципу забезпечення «пріоритету здоров'я та життя людини в сфері охорони праці» [13] (табл. 1.1.)

Таблиця 1.1 – Механізми та складові механізмів, які необхідні для реалізації принципу забезпечення «пріоритету здоров'я та життя людини в сфері охорони праці»

Механізми:	Нормативно-правовий: Розробка та впровадження нормативно-правових актів в сфері охорони праці на загальнодержавному рівні	Соціально-психологічний: Формування культури безпеки праці у працівників всіх галузей національної економіки із запровадженням ризик-орієнтованого підходу до системи управління безпекою та здоров'ям працівників.	Економічний (фінансовий): Розробка та реалізація довгострокових стратегій, комплексних програм в сфері охорони праці
Інструменти:	1. Прийняття законів та підзаконних нормативних актів, що гарантують забезпечення пріоритету здоров'я та життя людини із застосування європейського досвіду управління професійними ризиками. 2. Розробка державних стандартів та нормативів, які визначають показники в сфері охорони праці.	1. Доведення кращих практик світового досвіду до підлеглих працівників з висвітленням динаміки прогнозованих змін. 2. Розробка типових державних соціально-психологічних програм навчання працівників направлених на формування культури безпеки.	1. Розробка та реалізація комплексних програм поліпшення стану охорони праці для базових галузей економіки. 2. Надання фінансових стимулів, таких як субсидії або податкові пільги для таких підприємств. 3. Впровадження додаткових коефіцієнтів до розрахунків посадових окладів (тарифних ставок) за показники безпеки праці.
Методи:	Правові: 1. <u>Правового регламентування</u> (видання нормативно-правових актів з метою встановлення загальноприйнятих умов упорядкованості публічних відносин у сфері державного управління в сфері охорони праці). 2. <u>Розпорядчо-юридичних дій</u> (правового регулювання поточної управлінської господарської діяльності).	Соціально-психологічні методи: 1. <u>Соціальні</u> (застосування соціального планування з метою вдосконалення структури колективу, поліпшення умов праці, формування і найбільш повного задоволення матеріальних і духовних потреб працівників, моральне та матеріальне стимулювання працівників). 2. <u>Морально-етичні</u> (проведення консультацій з працівниками щодо забезпечення безпечних умов праці, моральне стимулювання працівників - відзнака кращих за результатами певного періоду часу, зарахування до кадрового резерву). 3. <u>Психологічні</u> (проведення професійного відбору та навчання з питань охорони праці).	Економічні: 1. <u>Індикативне планування</u> (централізоване планування з використанням середньо- й довгострокових планів і цільових програм з установленням подекуди деталізованих завдань і термінів їх виконання, з суворого системою моніторингу господарської діяльності в сфері охорони праці). 2. <u>Сертифікація продукції</u> (спосіб безпосереднього регулюючого впливу держави на підприємництво, формою державного контролю за здійсненням певних видів підприємницької діяльності з метою запобігання реалізації продукції, небезпечної для життя, здоров'я та майна громадян і навколишнього природного середовища)
Заходи:	1. Приведення чинного законодавства України в сфері охорони праці до вимог законодавства ЄС на підставі Угоди, укладеної між Україною та ЄС 2. Розробка посадових інструкцій, інструкцій з охорони праці та за видами робіт з урахуванням ризик-орієнтованого підходу до охорони праці 3. Залучення експертів, у тому числі і міжнародних до проведення аудиту з охорони праці.	1. Зміна уявлення працівників щодо підходів до реалізації поставлених завдань. 2. Проведення групових тимблдингів з метою формування колективної свідомості. 3. Підвищення якості навчання з питань охорони праці із застосуванням новітніх передових технологій та методик (проведення обов'язкової психо-фізіологічної експертизи)	1. Придбання засобів індивідуального захисту для працівників, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки. 2. Закупівля та впровадження засобів колективного захисту з метою підвищення існуючого рівня стану охорони праці суб'єктів господарювання. 3. Забезпечення щомісячного відрахування не менше 0,5% на виконання заходів з охорони праці від загального фонду оплати праці за попередній рік

Джерело: власна розробка.

Крім того, стаття 4 цього Закону окреслює додаткові засади державної політики у сфері охорони праці, які спираються на дев'ять ключових принципів.

Далі наведено їх короткий огляд, а саме [72]:

1. Покращення промислової безпеки досягається через запровадження всебічного технічного контролю за станом виробничих процесів, технологій і продукції, а також шляхом підтримки підприємств у забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці [13]. Даний принцип передбачає, що контроль за дотриманням норм охорони праці здійснюється органами державного нагляду, трудовими колективами, профспілками та іншими громадськими організаціями. Їхніми завданнями є не лише виявлення недоліків, але й реалізація заходів для запобігання травматизму та професійним захворюванням. [72].

2. Комплексний підхід до вирішення питань охорони праці базується на впровадженні загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, які враховують пріоритети економічної та соціальної політики, науково-технічні досягнення й екологічні вимоги [13]. Для забезпечення цього підходу в країні кожні п'ять років ухвалюється та реалізується Національна програма покращення умов безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії. Окрім того, впроваджуються інші програми, що сприяють здійсненню наглядової, навчально-методичної та контрольної діяльності у сфері охорони праці. Вони також передбачають розробку сучасних методів і систем діагностики обладнання, заходів з попередження та ліквідації аварій на потенційно небезпечних об'єктах, а також створення ефективних технічних засобів захисту працівників і безпечних технологій. [72].

3. Забезпечення соціального захисту працівників, включаючи повне відшкодування шкоди потерпілим внаслідок виробничих нещасних випадків і професійних захворювань [13], ґрунтується на гарантіях охорони праці, передбачених цим Законом. Крім того, важливу роль відіграє державне соціальне страхування від подібних ризиків, яке детально розглядається в подальших розділах. [72].

4. Принцип встановлення єдиних вимог до охорони праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності, без врахування форм власності та виду діяльності, має на меті забезпечити рівний рівень захисту працівників на всіх підприємствах, незалежно від їх специфіки чи організаційної

структури [13]. Це важливо, оскільки фізичні можливості людей не залежать від того, в яких умовах вони працюють. Однак, якщо робочі умови можуть бути шкідливими для здоров'я працівників або вимагають певних фізичних і психофізіологічних характеристик, необхідно, щоб працівники проходили медичне обстеження до прийому на роботу, а також регулярно проходили періодичні медичні перевірки протягом трудової діяльності. Цей підхід дозволяє гарантувати, що робоче середовище не становить загрози для здоров'я працівників, а також що їх фізичний стан відповідає вимогам певних професійних умов. [72].

5. Принцип адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану» [13] полягає в необхідності створення умов, які дозволяють працівникам з обмеженими можливостями, зокрема інвалідам, ефективно виконувати свої обов'язки. Це є важливим кроком до цивілізованого суспільства. Хоча в Україні цей принцип поки що переважно залишається на рівні декларацій, є окремі приклади його реалізації. Для орієнтації на цей принцип можна звернути увагу на досвід країн Європейського Союзу. Одним з мотивів, що спонукали українських законодавців включити цей принцип у національне законодавство, було прагнення України до європейської інтеграції. [72].

6. Застосування економічних методів управління охороною праці, залучення державних коштів для фінансування охоронних заходів, а також добровільних внесків і інших надходжень, що не суперечать законодавству [13]. Підвищення рівня безпеки є однією з ключових складових теорії та практики охорони праці. Важливо, щоб на початкових етапах розробки будь-якого проекту були враховані заходи для мінімізації можливих небезпек. Однак повне усунення ризику не завжди можливе. У таких випадках необхідно знижувати його до прийняттого рівня за допомогою правильних рішень. Для цього застосовується ризик-орієнтований підхід, який полягає у визначенні та оцінці ризиків для різних варіантів рішень з подальшим вибором найбільш оптимального. Держава

бере активну участь у фінансуванні заходів охорони праці, оскільки це важливо для зменшення виробничих ризиків як для суспільства, так і для держави. [72].

7. Принцип передбачає ефективний спосіб зменшення нещасних випадків і професійних захворювань шляхом попередження цих небезпек, що включає навчання щодо їх запобігання [13]. В Україні функціонує система безперервного навчання з питань охорони праці, яка базується на ряді основних науково-методичних принципів. До них належать наступність і безперервність освіти з безпеки життя, діяльності та охорони праці для всіх категорій населення, формування суспільної свідомості та відповідних знань, що відповідають сучасним вимогам. Навчання також включає питання особистої безпеки та поведінки у дошкільних закладах освіти, а також охорону праці в середніх, позашкільних та професійно-технічних навчальних закладах. Студенти вищих навчальних закладів отримують знання з безпеки життя і праці, а працівники проходять навчання під час підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також в період роботи. Окрему увагу приділено працівникам, що виконують роботи з підвищеним ризиком, де необхідний професійний добір та інструктажі з охорони праці, а також дотримання порядку допуску до небезпечних робіт [72].

8. Координація роботи органів державної влади, установ, організацій та громадських об'єднань, які займаються питаннями охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, є важливою складовою. Також необхідно забезпечити співпрацю та консультації між роботодавцями і працівниками (їх представниками), а також з усіма соціальними групами при прийнятті рішень щодо охорони праці на місцевому і державному рівнях. Ключовими учасниками в охороні праці є роботодавець та працівник. Завдання роботодавця полягає в отриманні прибутку, іноді за рахунок економії на засобах захисту працівників, умовах праці, що може призвести до збільшення втоми, травматизму та захворювань. Це, в свою чергу, може спричинити конфлікти між роботодавцем та працівниками. З іншого боку, працівники, які зацікавлені в заробітній платі, можуть ігнорувати вимоги безпеки, якщо це негативно впливає на їхню продуктивність та доходи, що

ставить під загрозу їхнє здоров'я та життя. Ігнорування безпеки може також бути пов'язане з переоцінкою власних можливостей, стресовим станом чи алкогольним/наркотичним сп'янінням. Зупинити такі дії можуть допомогти громадські організації, зокрема профспілки, а також державні органи. [72].

9. Залучення України до міжнародних організацій вимагає вивчення та впровадження закордонного досвіду в сфері охорони праці. Це, у свою чергу, сприяє покращенню умов праці та підвищенню безпеки на підприємствах різних секторів економіки. Такі заходи допомагають зменшити кількість нещасних випадків і професійних захворювань, а також підвищити ефективність управлінських та контролюючих функцій у галузі охорони праці. [72].

Закон України «Про охорону праці» передбачає такі гарантії для працівників:

- обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків, яке забезпечується власником підприємства (стаття 5) [13];
- збереження середнього заробітку за період простою, якщо працівника відсторонено від виконання роботи через небезпеку для його життя або здоров'я, а також для оточуючих (стаття 6) [13];
- безкоштовне надання лікувально-профілактичного харчування для працівників, які займаються важкими і шкідливими видами праці (стаття 7) [13];
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту безкоштовно при виконанні робіт з небезпечними та шкідливими умовами (стаття 8) [13];
- компенсація шкоди від власника за травми або інші ушкодження здоров'я працівника, а також моральної шкоди в разі смерті, що виникли під час виконання трудових обов'язків (стаття 9) [13].

Права та обов'язки роботодавця та працівника закріплені в Законі України «Про охорону праці» відповідно в статтях 13 та 14 [13]. Роботодавець і працівник несуть однакову відповідальність за порушення норм, зазначених у цих статтях.

У статті 15 Закону України «Про охорону праці» [13] закріплені вимоги щодо створення служби охорони праці суб'єкта господарювання, дії спеціалістів з охорони праці у разі виявлення порушень, видання обов'язкових до виконання приписів відповідальним особам, підпорядкування та ліквідація служб з охорони праці.

Зазначені вимоги Закону України «Про охорону праці» є основними, але не вичерпними.

Національне законодавство з охорони праці, окрім Конституції України та Закону України «Про охорону праці», включає також Кодекс законів про працю України, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та нормативно-правові акти, прийняті відповідно до цих документів [13].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) [16] був затверджений Законом Української РСР 10 грудня 1971 року та набрав чинності з 1 червня 1972 року. З того часу до нього неодноразово вносилися зміни та доповнення. [71].

Низка вимог цього нормативного документу зосереджена у Главі XI «Охорона праці», яка передбачає, що «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [16].

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу, також додатково закріплені вимоги щодо прав та обов'язків роботодавця та працівника, специфіка організації дистанційної (надомної) роботи, яка певним чином у свій час врегулювала трудові відносини під час пандемії коронавірусу у 2020 році, а також регламентує проведення обов'язкового інструктажу з питань охорони праці

Стаття 157 КЗпП визначає державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти з охорони праці, зокрема, це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, які мають юридичну силу та є обов'язковими до виконання. Розробка та прийняття нових, а також перегляд чи скасування чинних нормативних актів здійснюються центральним органом виконавчої влади, який

відповідає за формування державної політики в галузі охорони праці, за участю інших державних органів і профспілок, відповідно до процедури, встановленої Кабінетом Міністрів України [16], а також встановлює вимоги до них.

Стаття 158 КЗпП встановлює «обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо покращення та оздоровлення умов праці працівників» [16].

Стаття 169 КЗпП регулює «обов'язкові медичні огляди працівників окремих категорій». [16].

Правове регулювання охорони праці не зводиться лише до глави XI «Охорона праці» КЗпП. Норми, що стосуються охорони праці, також містяться в ряді статей інших глав КЗпП України, таких як «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю». [16, 71].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлює правові, фінансові та організаційні основи для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також гарантії соціального захисту для працюючих громадян у разі тимчасової втрати працездатності, вагітності та пологів, нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань, забезпечуючи охорону їхнього життя і здоров'я. [17].

Чинне законодавство України з охорони праці не обмежується лише законодавчими нормативно-правовими актами визначеними у статті 3 Закону України «Про охорону праці». Серед таких, що містять додаткові та конкретизуючі норми можна також виділити: «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [18], Закон України «Про колективні договори і угоди» [19, 20], Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» [21], Кримінальний кодекс України, тощо [22].

Згідно з преамбулою нормативно-правового акта, «Основи законодавства України про охорону здоров'я» встановлюють правові, організаційні, економічні та соціальні принципи охорони здоров'я в Україні, регулюють суспільні відносини в цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, підвищення працездатності та забезпечення довголіття громадян,

усунення шкідливих факторів, що впливають на їх здоров'я, а також попередження захворюваності, інвалідності та смертності і покращення спадковості. [17, 71].

Закон України «Про колективні договори і угоди» встановлює правові основи для розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, з метою сприяння регулюванню трудових відносин і врахування соціально-економічних інтересів працівників та роботодавців. [19, 20]. Втрачає чинність на підставі прийняття нової (оновленої) редакції Закон України «Про колективні угоди та договори» [20] 23 лютого 2023 року № 2937-IX.

Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» встановлює правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, що стосується об'єктів підвищеної небезпеки, і має на меті захист життя та здоров'я людей, а також навколишнього середовища від шкідливого впливу аварій на таких об'єктах, через запобігання їх виникненню, обмеження (локалізацію) розвитку та ліквідацію наслідків. [21, 71].

Кримінальний кодекс України включає розділ Х («Кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва»), який передбачає кримінальну відповідальність за порушення вимог охорони праці, що призвели до травмування або загибелі працівника, або створили умови, що загрожують життю людей. [22, 71], зокрема:

- порушення службовою особою підприємства, установи чи організації вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці, що призвело до шкоди здоров'ю потерпілого, або порушення правил безпеки при виконанні робіт з підвищеною небезпекою на виробництві чи іншому підприємстві особою, яка зобов'язана дотримуватись цих правил, якщо це створило загрозу загибелі людей або інших тяжких наслідків, чи призвело до шкоди здоров'ю потерпілого [22];
- порушення правил безпечного використання промислової продукції або експлуатації будівель і споруд, порушення під час розробки, конструювання,

виготовлення чи зберігання промислової продукції правил безпеки її використання [22];

- порушення під час проектування чи будівництва правил безпечної експлуатації будівель і споруд особою, яка зобов'язана дотримуватись цих правил, якщо це створило загрозу загибелі людей або інших тяжких наслідків, чи призвело до шкоди здоров'ю потерпілого [22].

Окрім зазначених законів, правові відносини в галузі охорони праці регулюються іншими національними нормативними актами, міжнародними угодами та договорами, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, а також підзаконними нормативними актами, зокрема указами та розпорядженнями Президента України, рішеннями Кабінету Міністрів, актами міністерств та інших центральних органів державної влади. Наразі кілька десятків міжнародних нормативних актів і договорів, до яких приєдналася Україна, а також понад сто національних законів безпосередньо стосуються або перетинаються із сферою охорони праці. Більше двохсот підзаконних актів було прийнято згідно з Законом «Про охорону праці» для регулювання окремих питань цієї сфери. Усі ці документи формують єдину правову базу охорони праці в Україні.

Отже, розглянувши національне законодавство України можна визначити ключові поняття та принципи охорони праці, серед яких:

- превентивність (запобігання травматизму, професійним захворюванням і аваріям);
- обов'язковість (виконання норм охорони праці є обов'язковим для всіх суб'єктів трудових відносин);
- відповідальність роботодавця (роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці та відповідати за їх порушення);
- відповідальність працівника (працівник зобов'язаний дотримуватись вимог нормативних документів та не наражати себе та оточуючих на небезпеку).

Сутність охорони праці полягає у взаємодії трьох основних елементів:

1. Правове забезпечення, що полягає в визначенні правових норм, які регулюють права та обов'язки роботодавців і працівників.
2. Технічне забезпечення, що полягає в використанні технологій і обладнання, що зменшують ризики для працівників (автоматизації технологічних процесів).
3. Кваліфікаційна складова, що полягає у регламентованому навчання працівників і роботодавців правилам безпеки.

Проаналізувавши національне законодавство в сфері охорони слід перейти до визначення теми дослідження та розкрити суть гармонізації («наближення») національного законодавства до стандартів ЄС.

Створення єдиного правового простору для регулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників шляхом гармонізації законодавства України із законодавством ЄС є об'єктивною вимогою в контексті ратифікації «Угоди про асоціацію між Україною та ЄС» [33] та подальших євроінтеграційних прагнень України. Питанню необхідності «наближення», «адаптації» чи «гармонізації» законодавства України із законодавством ЄС відводилося провідне місце в багатьох нормативно-правових документах, зокрема прийнятих раніше, зокрема «Програмі інтеграції України до Європейського Союзу» [63], «Плану дій Україна-ЄС» [64], Закону «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [58], а також в «Угоді про асоціацію між Україною та ЄС».

Слід зазначити, що адаптація українського законодавства в багатьох сферах наразі є важливим пріоритетом реформування законодавства України. Такої думки дотримується багато науковців, наголошуючи, що це один із необхідних і потужних факторів інтеграції України до Європейського Союзу, а також перший етап тривалого процесу наближення національної правової системи до системи ЄС відповідно до критеріїв, встановлених ЄС щодо держав, які мають намір приєднатися до нього. Отже, можна сказати, що метою гармонізації законодавства України до законодавства ЄС є досягнення відповідності права України праву ЄС.

Що стосується законодавства Європейського Союзу, то воно містить термін «*acquis communautaire*», який, за визначенням професора В. Муравйова, є «загальним продуктом, який, становлячи основу права ЄС, що містить: по-перше, норми договорів і рішень інституцій ЄС, по-друге, декларації та резолюції, прийняті в рамках ЄС, і по-третє, практику Суду ЄС» [64]. Тобто під цим терміном в основному розуміється сукупність правових норм ЄС у широкому розумінні. Відповідно до пункту 1 розділу II «Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до права Європейського Союзу», затвердженої у 2004 році, термін *acquis communautaire* – правова система ЄС, яка містить акти законодавства ЄС (але не обмежуючись цим). Їх), прийнятих у рамках Європейського Співтовариства, Спільної зовнішньої політики та політики безпеки та співробітництва у сфері юстиції та внутрішніх справ.

З іншого боку, варто зазначити, що терміни «гармонізація», «зближення», «адаптація», «взаємне визнання» тощо частіше використовувалися для позначення процесу приведення законодавства асоційованих країн у відповідність до права ЄС.

Реформування правової системи України та її поступове узгодження з європейськими стандартами, зокрема в питаннях охорони праці, захисту життя і здоров'я, а також інших сфер, передбачених «Угодою про асоціацію», є ключовим аспектом адаптації національного законодавства у сфері безпеки праці як важливої соціальної складової національної безпеки України. Намір держави інтегруватися до ЄС зумовлює необхідність приведення законодавчих норм у відповідність із правовими стандартами ЄС [66].

З огляду на те, що в державах-членах ЄС приділяється значна увага забезпеченню та реалізації соціальних прав громадян, гармонізація законодавства України у сфері безпеки праці є пріоритетним напрямом розвитку державної політики. Це сприятиме підвищенню рівня соціального захисту та зміцненню безпеки праці як важливої складової національної безпеки України в контексті євроінтеграційних процесів [66].

Для більш детального розуміння поняття «гармонізація національного законодавства» необхідно дослідити роль державних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників), а також роль МОП, про що пропонується детально викласти у наступних підрозділах.

1.2. Органи державного управління охороною праці

Організація управління охороною праці на державному рівні покладена на Кабінет Міністрів України. Цей орган влади несе відповідальність за основні принципи та ключові засади формування чинного законодавства щодо забезпечення безпечних умов праці на підприємствах різних галузей. До системи державного регулювання також входять інші підпорядковані організації, зокрема міністерства, спеціальні комісії та організації, що функціонують при місцевих органах влади. Отже, управління охороною праці в Україні здійснюється на всіх рівнях — від Кабінету Міністрів до органів місцевого самоврядування та громадських організацій. [68].

Для того, щоб більш чітко розуміти національну систему управління охороною праці, варто коротко охарактеризувати повноваження основного державного органу виконавчої влади в Україні [68] (рис. 1.3).

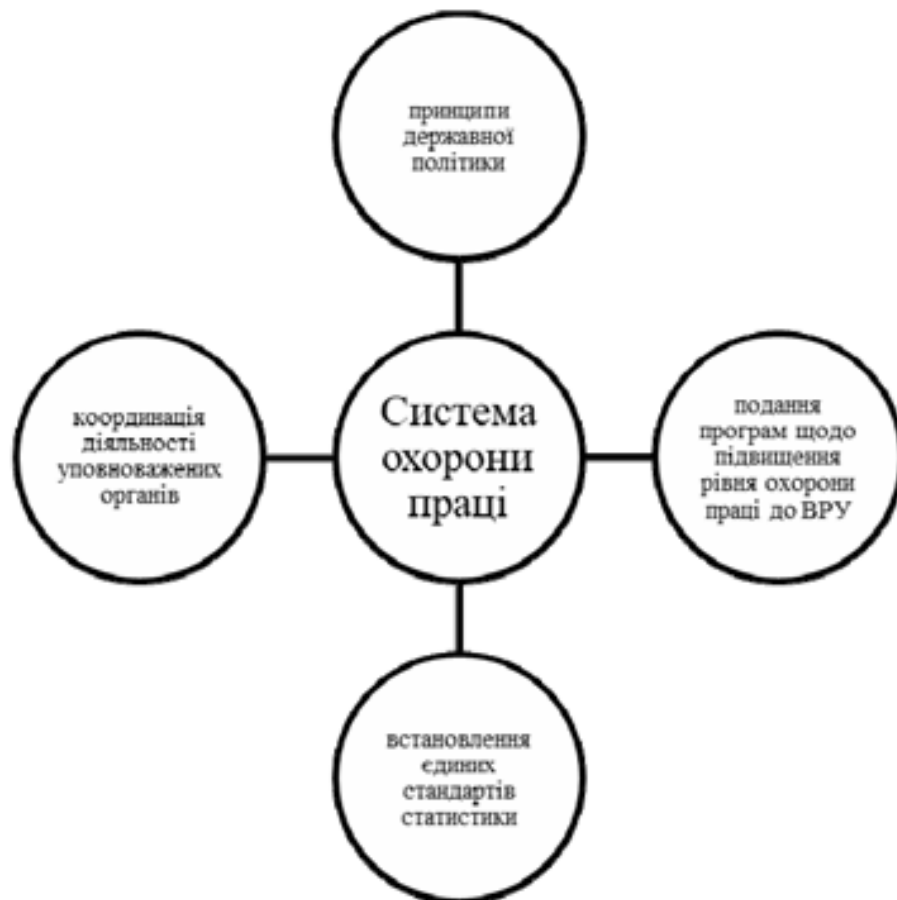


Рис.1.3 - Формування системи охорони праці Кабінетом Міністрів України

Джерело :[68]

Для розуміння того, як організовано управління охороною праці, необхідно дослідити повноваження органів публічної влади, що займаються регулюванням цієї сфери. Зокрема, Кабінет Міністрів України відповідає за створення основних принципів для реалізації державної політики у сфері забезпечення безпечних умов праці. Цей орган подає на затвердження Верховною Радою державні програми та проекти, спрямовані на підвищення рівня безпеки на виробництві, а також на формування норм трудової діяльності. Крім того, Кабінет Міністрів координує роботу всіх підпорядкованих органів, які займаються охороною праці, а також вдосконалює єдину національну статистичну звітність, що дозволяє здійснювати постійний контроль за ситуацією на виробництвах України. [13, 68].

Згідно зі статтею 38 Закону України «Про охорону праці», органи державного нагляду за охороною праці поділяються на:

- «центральний орган виконавчої влади, що відповідає за реалізацію державної політики у сфері охорони праці» (Держпраці) [13];
- «центральний орган виконавчої влади, що займається реалізацією державної політики в галузі ядерної та радіаційної безпеки» (Держатомрегулювання) [13];
- «центральний орган виконавчої влади, що відповідає за реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту» (ДСНС) [13].

Органи державного нагляду за охороною праці не підпорядковуються жодним господарським органам, підприємствам, громадським об'єднанням, політичним силам, місцевим державним адміністраціям чи органам місцевого самоврядування, і не є підзвітними або підконтрольними їм.

Таким чином, Кабінет Міністрів України разом з іншими підвідомчими органами створює єдину державну систему забезпечення охорони праці на підприємствах України. [68].

Згідно зі статтею 33 Закону України «Про охорону праці» [13], Міністерства та центральні органи виконавчої влади мають розширені

повноваження та більш складну управлінську структуру в цій сфері [68]. Основні функції цих організацій визначаються чинним законодавством, серед яких:

- розробка єдиного комплексу правил щодо використання наукових досліджень і технологій у галузі охорони праці [13, 68];
- розробка та коригування нормативно-правових актів, що регулюють організацію безпечних умов праці для працівників [13, 68];
- організація постійного моніторингу на підприємствах щодо дотримання законодавства охорони праці, незалежно від галузі [13, 68];
- розробка та впровадження державних програм для підвищення рівня безпеки трудової діяльності [13, 68];
- удосконалення умов виробничого середовища через співпрацю з профспілками [13, 68];
- розробка стандартів і методичних рекомендацій для організації діяльності підприємств відповідно до стандартів безпеки праці [13, 68];
- укладання угод з профспілковими організаціями для поліпшення умов праці та підвищення рівня безпеки [13, 68];
- організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу з питань охорони праці [13, 68];
- створення та управління спеціальними рятувальними службами, якщо це необхідно, і забезпечення виконання правил і нормативних актів, що регулюють діяльність рятувальників [13, 68].

Для розподілу функціональних обов'язків у сфері охорони праці, визначення цілей і завдань було створено центральний орган виконавчої влади, підпорядкований Кабінету Міністрів. Він координує діяльність місцевих органів у сфері охорони праці. Основним завданням цього органу є реалізація державної політики у сфері охорони праці, що забезпечує роботодавцям можливість створювати безпечні умови праці для працівників, а контролюючим і регулюючим структурам – здійснювати нагляд за дотриманням вимог безпеки. Зокрема, цей орган видає дозволи на ведення господарської діяльності підприємствам із підвищеним рівнем небезпеки [68].

Місцеві органи регулювання, у свою чергу, виконують функції захисту прав працівників, сприяють створенню профспілок та забезпечують дотримання положень Закону «Про охорону праці» на місцевому рівні. Їх компетенція також охоплює контроль за дотриманням норм безпеки праці на підприємствах усіх форм власності, забезпечення ефективної експлуатації об'єктів житлово-комунального господарства, а також контроль за діяльністю державних підприємств у сферах торгівлі та транспорту [68].

До 2019 року відповідальність за формування та реалізацію державної політики в сфері охорони праці покладалася на Міністерство соціальної політики України. Однак у вересні 2019 року ці функції були передані новоствореному Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №838 від 11 вересня 2019 року, це міністерство отримало повноваження щодо розробки та впровадження державної політики у сферах праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин і соціального діалогу, а також промислової безпеки, охорони праці та гігієни праці [68].

Так, послідовно ми дійшли до основного центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці тощо - Держпраці, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України - Міністра економіки. Тому вважаю за необхідне навести коротку характеристику зазначеного органу державної влади.

Держпраці, як вже зазначалося, є центральним органом виконавчої влади України, створеним відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 року № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади». Він був утворений в результаті реорганізації, що включала злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки з Державною інспекцією з питань праці, а також передачу функцій Держсанепідслужби, які стосуються реалізації державної політики в сфері

гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників. [23, 73].

Згідно з «Положенням про Державну службу України з питань праці», основними завданнями Держпраці є [73]:

- реалізація державної політики в сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення гірничого нагляду, а також контроль за дотриманням трудового законодавства, регулювання зайнятості, соціального страхування, призначення і виплати допомоги, компенсацій та надання соціальних послуг для забезпечення прав і гарантій застрахованих осіб [73];

- комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні [73];

- державне регулювання та контроль у сферах, пов'язаних з об'єктами підвищеної небезпеки [73];

- організація державного нагляду за функціонуванням ринку природного газу, включаючи технічний стан систем, вузлів і приладів обліку природного газу, а також забезпечення безпечної та надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [24, 73].

Держпраці реалізує свої повноваження через територіальні органи, які утворюються відповідно до вимог Постанови Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 №14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» [25]. Керівником цих органів є Голова, який призначається та звільняється Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України на підставі пропозицій Міністра економіки України. [26, 73].

Держпраці під час провадження своєї діяльності керується вимогами Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [27].

Слід зазначити, що в умовах воєнного стану, згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13 березня 2022

року № 303, було припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і ринкового нагляду. [28].

МОЗ та Мінсоцполітики також, в межах покладених на них зобов'язань, частково виконують функції щодо реалізації державної політики в сфері охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі), відповідно до «Положення про Міністерство охорони здоров'я України» [29] та «Положення про Міністерство соціальної політики України» [30].

Контроль за дотриманням законодавчих вимог щодо створення безпечних умов праці на підприємствах здійснюється як безпосередньо працівниками, так і уповноваженими групами чи представниками професійних спілок. Останні, виконуючи функції нагляду за станом охорони праці, мають обов'язок своєчасно інформувати роботодавців про загрози життю та здоров'ю персоналу. У разі виникнення критичних ситуацій профспілки можуть ініціювати призупинення роботи підприємства до усунення небезпеки [13].

Профспілки виконують також функцію громадського контролю, наділяючись правом:

- проводити експертизу умов праці на виробничих об'єктах для перевірки їх відповідності вимогам нормативних документів з охорони праці;
- розслідувати обставини аварій та нещасних випадків, що призвели до травматизму чи погіршення здоров'я працівників.

За відсутності профспілок, наглядові функції покладаються на працівників відділу охорони праці, які мають повноваження перевіряти відповідність організованих заходів нормам безпеки. Вони також можуть вносити роботодавцям пропозиції щодо усунення виявлених порушень і покращення умов праці [13].

Згідно зі статтею 42 Закону України «Про охорону праці», уповноважені найманими працівниками мають право без перешкод перевіряти на підприємствах дотримання вимог з охорони праці та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативно-правових актів, що стосуються безпеки та гігієни праці [13].

Діяльність уповноважених осіб з питань охорони праці регулюється «Типовим положенням про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці» [31], яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що відповідає за формування державної політики в цій сфері [13].

Наукові дослідження свідчать про активне вивчення ефективності управління системами охорони праці. Ефективність такої системи базується на постійному моніторингу інженерно-технічних, поведінкових і соціально-економічних показників. Відповідні критерії контролю можуть бути розроблені як внутрішніми структурами підприємства, так і органами державного управління, причому останні визначають основні вимоги до таких показників.

1.3. Роль МОП в процесі гармонізації національного законодавства до стандартів ЄС. Міжнародні нормативно-правові акти.

Для забезпечення соціального захисту та гарантування безпеки як суспільства в цілому, так і окремих осіб, були розроблені міжнародні трудові стандарти під егідою Міжнародної організації праці (МОП).

Згідно з пунктом 1 статті 9 Конституції України, «діючі міжнародні договори, на обов'язковість яких надано згоду Верховною Радою України, є невід'ємною частиною національного законодавства України» [12].

Також, згідно з пунктом 2 статті 3 Закону України «Про охорону праці», «у разі якщо міжнародним договором, на обов'язковість якого надано згоду Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені українським законодавством у сфері охорони праці, застосовуються норми міжнародного договору» [13].

Таким чином, конвенції МОП, ратифіковані Україною, а також міжнародні договори, на обов'язковість яких надано згоду Верховною Радою України, є частиною внутрішньої юридичної системи країни.

Україна прийняла стратегічне рішення щодо зміцнення своїх політичних, торгових та економічних відносин з ЄС і Канадою. У рамках цього рішення була укладена Угода про асоціацію з ЄС (політична частина була підписана 21 березня 2014 року, економічна - 27 червня 2014 року) [33], що набула чинності 1 вересня 2017 року, а також, 11 липня 2016 року, підписана Угода про вільну торгівлю з Канадою, яка набула чинності 1 серпня 2017 року. Обидві угоди охоплюють не тільки політичні, соціальні, економічні сфери, охорону здоров'я, освіту, але й питання праці та зайнятості.

МОП, що функціонує майже століття, є спеціалізованою міжнародною інституцією, заснованою в 1919 році згідно з положеннями Версальського мирного договору. Її основною місією стало сприяння міжнародному співробітництву для досягнення сталого миру та подолання соціальної

нерівності через удосконалення умов праці. З 1946 року МОП здобула статус першої спеціалізованої установи в системі ООН [32].

У своїй діяльності організація орієнтується на реалізацію чотирьох стратегічних цілей (рис.1.4).

Статут Міжнародної організації праці (МОП) ґрунтується на принципах універсальності та тристороннього представництва. Організація має чітко визначену структуру, що включає керівні та виконавчі органи, а також секретаріат. Найвищим керівним органом є Міжнародна конференція праці, яка щороку проводиться в Женеві. Адміністративна рада виконує функції виконавчого органу, займаючись формуванням бюджету та програми діяльності, які надалі виносяться на розгляд конференції [34].



Рис.1.4 – Стратегічні цілі МОП

Постійним секретаріатом МОП є Міжнародне бюро праці (МБП), що одночасно виконує адміністративні й виконавчі завдання (рис. 1.5). Адміністративна рада, як виконавчий орган, відповідає за планування діяльності та фінансове забезпечення організації, передаючи свої пропозиції на затвердження Міжнародній конференції праці [35].

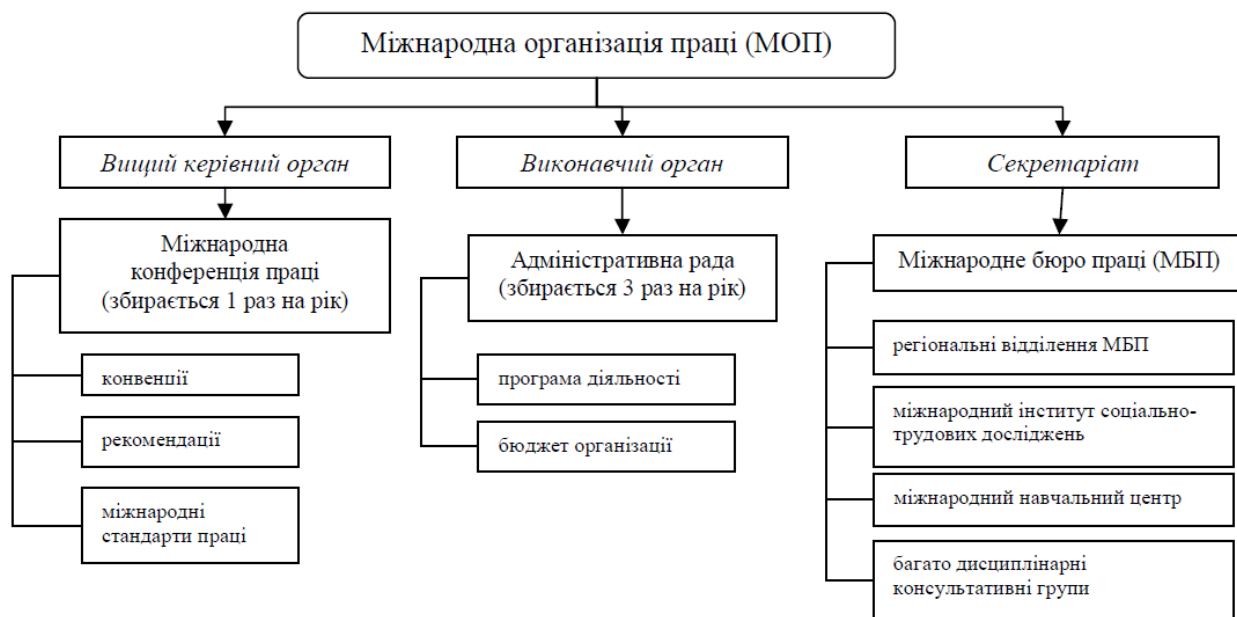


Рис.1.5 – Організаційна структура МОП

МОП вирізняється своєю унікальністю завдяки участі в її управлінні представників держав, роботодавців і профспілок. Такий підхід сприяє розвитку трипартизму та соціального діалогу не лише на міжнародному рівні, а й усередині країн-учасниць. Він забезпечує співпрацю між профспілками та роботодавцями у формуванні й реалізації політики в соціально-економічній сфері та інших напрямках [35].

Кожна держава-член МОП має можливість делегувати на Міжнародну конференцію праці чотирьох представників — двох від уряду, одного від роботодавців і одного від працівників. Делегати діють автономно, маючи право висловлювати свої позиції та голосувати незалежно один від одного [35].

Україна стала членом Міжнародної організації праці (МОП) 12 травня 1954 року та ратифікувала понад 60 її конвенцій. Після здобуття незалежності держава двічі входила до складу Адміністративної ради МОП — у 1996–1999 та 1999–2002 роках [34].

За даними офіційного сайту МОП (станом на 01.12.2024) кількість ратифікованих конвенцій складає 72, з яких 61 — чинні, 6 — денонсовано, 5 — скасовано, а також 9 з 10 Конвенцій — основні (фундаментальні), 4 з 4 — пріоритетні, 59 з 177 — технічні [36].

Співпраця між Україною та МОП зосереджена на реалізації Програми гідної праці, яка визначає стратегічні напрями державної соціальної політики та пріоритети діяльності профспілкових організацій і об'єднань роботодавців. Програма охоплює ключові аспекти функціонування ринку праці, включаючи сприяння зайнятості, протидію дитячій праці та торгівлі людьми, вдосконалення трудового законодавства й системи соціального захисту, боротьбу з поширенням ВІЛ/СНІД у робочому середовищі, формування культури запобігання виробничим ризикам, а також забезпечення дотримання основних принципів і прав у сфері праці [34].

Щодо безпеки та гігієни праці (БГП) та інспекції праці, Україна вже ратифікувала такі конвенції МОП [71]:

- «Про інспекцію праці у промисловості і торгівлі» (№ 81) (МОП, 1947) [37, 71];
- «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (№ 102) (МОП, 1952) [38, 71];
- «Про інспекцію праці в сільському господарстві» (№ 129) (МОП, 1969) [39, 71];
- «Про захист прав представників працівників на підприємствах та можливості, що їм надаються» (№ 135) (МОП, 1971) [40, 71];
- «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (№ 138) (МОП, 1973) [41, 71];
- «Про адміністрацію праці» (№ 150) (МОП, 1978) [42, 71];
- «Про сприяння колективним переговорам» (№ 154) (МОП, 1981a) [43, 71];
- «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище» (№ 155) (МОП, 1981b) [44, 71];
- «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (№ 159) (МОП, 1983) [45, 71];
- «Про статистику праці» (№ 160) (МОП, 1985a) [46, 71];
- «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» (№ 176) (МОП, 1995) [47, 71];

- «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (№ 182) (МОП, 1999) [48, 71];

- «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві» (№ 184) (МОП, 2001) [49, 71].

Декілька конвенцій спрямовані на захист трудових прав у сфері умов праці та охорони праці. Зокрема, Конвенція №1 (1919 рік) встановлювала, що робочий час не повинен перевищувати восьми годин на день та 48 годин на тиждень [75]. Однак, у 1935 році Конвенція №47 ухвалила рішення скоротити робочий час до 40 годин на тиждень. При цьому передбачалося, що встановлення 40-годинного робочого тижня не має призводити до зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад норму, розглядаються як наднормативні і можуть бути виконані лише у виняткових випадках з додатковою оплатою [75].

Конвенція № 142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів" вимагає від держави-учасниці розробляти та впроваджувати скоординовані політики і програми професійної орієнтації та підготовки, які безпосередньо пов'язані з питаннями зайнятості, зокрема через державні центри зайнятості [75].

Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, зокрема: медичне обслуговування (розділ II), допомога у зв'язку з хворобою (розділ III), допомога у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання (розділ VI) [75].

Конвенція № 81 (1947 рік, ратифікована Законом № 1985-IV від 08.09.2004) про інспекцію праці в промисловості та торгівлі встановлює систему інспекції праці для промислових підприємств, яка поширюється на всі підприємства, де інспектори зобов'язані забезпечувати дотримання правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їх роботи. Права інспекторів праці регламентовані відповідними нормативними документами [75].

Також МОП реалізовує низку проєктів в сфері БГП та БЗР. Так, в період з 2018 року по 2020 рік було реалізовано проєкт «Поліпшення стану безпеки та гігієни праці у гірничодобувній промисловості України», що надало змогу

фахівцям державного сектору вугільної промисловості пройти тренінги з оцінки ризиків на пілотних підприємствах.

Ще один проєкт був реалізований під гаслом «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» (тривалість проєкту: січень 2020 – квітень 2023) [76].

Цей проєкт спрямований на сприяння безпечним, здоровим та задекларованим умовам праці в Україні. Його очікуваним результатом в короткостроковій перспективі є покращення дотримання Україною основних міжнародних і європейських стандартів з безпеки і здоров'я на роботі (БЗР) та трудових відносин. Очікується досягнення двох результатів: (1) адаптація правової бази з БЗР та трудових відносин до міжнародних і європейських стандартів; (2) створення систем та процедур для виконання функцій інспекції праці. Проєкт ґрунтується на досягненнях попереднього проєкту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці для покращення умов праці та боротьби з незадекларованою працею» в Україні. Новий проєкт базується на його результатах [76].

Європейський Союз також використовує стандарти МОП як основу для своїх директив у сфері охорони праці. Рамкова Директива 89/391/ЄЕС [50], яка регламентує основи управління ризиками на робочих місцях, відображає принципи, закладені в Конвенції №155. Україна, прагнучи до інтеграції з ЄС, повинна не лише імплементувати директиви ЄС, але й забезпечувати їх узгодженість із міжнародними стандартами МОП.

Таким чином, МОП виступає не лише як глобальний регулятор, але й як партнер країн, надаючи технічну допомогу і формуючи єдині стандарти охорони праці. Для України роль МОП залишається ключовою у створенні ефективної системи безпеки праці, орієнтованої на міжнародний досвід.

Висновки до Розділу 1

У першому розділі виконано наступні наукові завдання: розглянуто теоретичні аспекти охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників) на роботі, зокрема проведено огляд національного законодавства з охорони праці, розкрито поняття «безпеки та здоров'я працівників на роботі», розкрито роль центральних органів виконавчої влади в розрізі реалізації державної політики в сфері охорони праці, проаналізовано роль Міжнародної організації праці в процесі імплементації та ратифікації основоположних конвенцій.

Встановлено, що чинне законодавство в сфері охорони дуже велике за змістом, але в деяких актах містяться норми ще радянських часів, тобто застарілі і потребують змін в умовах активного розвитку євроінтеграційних процесів. Також встановлено, що чинні норми законодавства не містять ризик-орієнтованого підходу і не регулюють обов'язкове застосування роботодавцями відповідної методики з управління професійних ризиків з метою запобігання можливим інтендантам та небажаним подіям, через які працівники можуть втратити працездатність.

Встановлено, що саме Міжнародна організація праці має відповідний мандат щодо врегулювання питань пов'язаних з імплементацією Директив та Конвенцій, які мають важливе значення для процесу гармонізації національного законодавства, а саме потребують впровадження дієвих механізмів щодо розвитку культури безпеки в Україні і доведення її до європейських стандартів.

РОЗДІЛ 2

РИЗИК-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВНИЙ СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ЄВРОПЕЙСКИМ

2.1. Впровадження ризик-орієнтованого підходу на прикладах міжнародного досвіду

У країнах Європейського Союзу та міжнародних організаціях на рівні національної політики основним інструментом забезпечення права на безпечні, здорові та справедливі умови праці визнано застосування ризик-орієнтованого підходу (РОП) у системах управління охороною праці.

Юридичну основу для такого підходу сформували Директива Ради 89/391/ЄЕС [50], спрямована на покращення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи, «Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників» [51], а також «Європейська соціальна хартія (переглянута)» [52].

Оскільки Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію та уклала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, виникає необхідність дослідити підходи до впровадження РОП у системи управління охороною праці європейських країн. Це дозволить визначити шляхи інтеграції таких понять, як «ризик», «оцінка ризиків» і «управління ризиками», у національне законодавство з охорони праці [53].

Практично проблематику публічного управління та адміністрування щодо управління професійними ризиками в процесі впровадження ризик-орієнтованого підходу можна вирішити шляхом побудови дерева цілей (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1 - Побудови дерева цілей щодо управління професійними ризиками в процесі впровадження ризик-орієнтованого підходу

І рівень:

Мета: запровадження сучасних методів управління ризиками для зменшення кількості та мінімізації соціально-економічних наслідків небезпечних та шкідливих факторів виробничого процесу

ІІ рівень

Формування нормативно-правової бази з питань управління ризиками	Розробка структури плану управління ризиками	Проведення загальнодержавної інформаційної кампанії
--	--	---

ІІІ рівень

Прийняття нормативно-правових актів з питань управління ризиками			Впровадження плану управління ризиками			Підвищення рівня поінформованості населення щодо наявних ризиків суб'єкт управління ризиками		
Внесення змін до основних нормативно-правових актів що регулюють механізми в сфері цивільного	Впровадження методології оцінки ризиків на підставі ДСТУ (ISO)	Впровадження регіональних (галузевих) внутрішніх нормативних документів в частині управління ризиками	Проведення ідентифікації, аналізу, оцінки та моніторингу за об'єктами управління ризиками	Запровадження комплексу заходів, з визначенням послідовності їх виконання, спрямованих на приведення ризиків до прийняттого рівня та мінімізації можливих наслідків	Здійснення оцінки стану виконання плану управління ризиками	Визначення потреби в навчанні керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією і здійсненням заходів з управління ризиками	Розробка відповідних навчальних програм за регіональним принципом з урахуванням галузевої специфіки	Інформування громадськості про плани управління ризиками і заходи, пов'язані з потребами конкретних груп населення, шляхом використання засобів поширення масової інформації в будь-якій формі

Ризик-орієнтований підхід (РОП) у країнах Європейського Союзу закріплений Директивою Ради 89/391/ЄЕС, яка спрямована на вдосконалення системи безпеки та охорони здоров'я працівників під час виконання ними трудових обов'язків.

Цей документ був підготовлений відповідно до резолюцій Європейського Парламенту, що наголошували на потребі створення рамкової директиви як бази для подальшої розробки спеціалізованих нормативно-правових актів. Вони повинні охоплювати всі аспекти ризиків, які можуть виникати в процесі організації безпечних умов праці та захисту здоров'я на робочих місцях.

Кожна держава, яка зобов'язується адаптувати своє законодавство до міжнародних стандартів, обирає оптимальні методи імплементації з урахуванням правових традицій, особливостей застосування норм і економічної доцільності [53].

Республіка Польща продемонструвала ефективність переходу від радянської моделі управління охороною праці до європейських підходів. У 1994 році урядом було схвалено Національну Стратегічну Програму «Безпека та захист працівників у виробничому середовищі». Згодом, у 1997 році, положення Трудового кодексу були переглянуті та доповнені відповідно до принципів Директиви Ради 89/391/ЄЕС. Зокрема, йшлося про зобов'язання роботодавців проводити оцінку професійних ризиків, впроваджувати профілактичні заходи для їх усунення, а також інформувати працівників про потенційні небезпеки та засоби захисту.

На основі норм Трудового кодексу Міністерство праці та соціальної політики ухвалило «Загальні правила безпеки та гігієни праці», які конкретизували вимоги до роботодавців щодо створення безпечних умов праці на основі аналізу ризиків [53].

Подальший етап розвитку системи охорони праці у Польщі був реалізований у 2002–2004 роках через програму «Адаптація умов праці у Польщі до стандартів Європейського Союзу». Програма передбачала розробку та впровадження нормативних і технічних рішень, спрямованих на забезпечення відповідності стандартам ЄС. У цей період були прийняті численні підзаконні акти, що стосувалися захисту працівників від фізичних ризиків, правил використання засобів індивідуального захисту, а також вимог до експлуатації робочого обладнання.

Процес адаптації національного законодавства до європейських норм у Польщі відбувався шляхом рецепції правових положень.

Латвійська Республіка розпочала процес адаптації законодавства у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників одразу після підписання Європейської угоди про асоціацію, що заклала підґрунтя для подальшого приєднання країни до ЄС. Основою для гармонізації національних норм з європейськими стала Біла книга ЄС «Підготовка асоційованих країн Центральної та Східної Європи до інтеграції у внутрішній ринок ЄС», ухвалена в 1995 році.

Відповідальність за реалізацію *acquis communautaire* у сфері безпеки праці було покладено на Міністерство Добробуту Латвії, яке розробило національні плани інтеграції, що передбачали поступове впровадження положень директив ЄС із визначеними термінами виконання. Щороку Латвія імплементувала приблизно 4–5 директив.

Ключовим нормативним актом, що регулює питання безпеки та охорони здоров'я працівників, став Закон «Про охорону праці», ухвалений Парламентом 20 червня 2001 року і введений в дію з 1 січня 2002 року. Його положення повністю узгоджуються з вимогами Директиви Ради 89/391/ЄЕС завдяки застосуванню методу трансформації.

Окрім цього, у правовій системі Латвії діє близько 30 нормативних актів, зокрема постанов Кабінету Міністрів, які конкретизують вимоги закону та імплементують окремі положення директив ЄС, що впливають із частини 1 статті 16 Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Правові відносини між Республікою Болгарія та Європейським Союзом ґрунтуються на Європейській угоді про асоціацію, укладеній 8 березня 1993 року в Брюсселі. Відповідно до статті 70 цього документа, процес адаптації національного законодавства Болгарії до норм ЄС охоплює ключові сфери, серед яких виділено й охорону праці [53].

Правову основу для регулювання питань безпеки та захисту здоров'я працівників у Болгарії становлять Трудовий кодекс і Закон «Про забезпечення здорових і безпечних умов праці», що відповідає положенням Директиви Ради

89/391/ЄЕС. Додатково, до національної законодавчої бази були інтегровані норми низки європейських директив відповідно до частини 1 статті 16 згаданої директиви [53].

Фінансування заходів із проведення оцінки ризиків покладається на роботодавців. Процедури та періодичність цієї роботи регулюються Постановою № 5 від 11 травня 1999 року, затвердженою Міністерством праці та соціальної політики спільно з Міністерством охорони здоров'я. До процесу оцінювання ризиків залучаються служби безпеки та гігієни праці, медичні фахівці, а за потреби — додаткові зовнішні експерти чи організації з відповідною компетенцією.

Адаптація національного законодавства до норм Європейського Союзу в ключових сферах була однією з умов для вступу Румунії до ЄС. З цією метою 14 липня 2006 року ухвалено Закон № 319 «Про безпеку та гігієну праці», що інтегрував положення Директиви Ради 89/391/ЄЕС шляхом трансформації (інкорпорації). Зазначений закон регламентує основні засади зниження професійних ризиків, забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, усунення небезпечних чинників і запобігання нещасним випадкам. Він також містить положення щодо навчання працівників і їхніх представників, окреслюючи загальні вимоги для впровадження цих норм.

На сьогодні законодавство Румунії повністю враховує положення всіх європейських директив у сфері охорони праці та безпеки завдяки прийняттю відповідних урядових постанов.

У всіх європейських країнах створено спеціалізовані органи, відповідальні за впровадження законодавства з охорони праці, техніки безпеки, а також за розробку правил і стандартів у цій сфері. Вони координують діяльність державних органів та неурядових установ. Наприклад, у Швейцарії контроль за дотриманням законодавства в цій області здійснює Федеральне бюро промисловості, мистецтв і ремесел, в якому функціонує відділ захисту працівників, що складається з чотирьох інспекцій, які охоплюють різні регіони

країни. Крім того, до його складу входять дві служби трудової медицини у Берні та Цюриху.

Практичне ж виконання вимог законодавства з охорони праці здійснюється кантональними органами влади, які мають свої служби санітарії та пожежної безпеки. Ці служби відрізняються рівнем оснащення та чисельністю персоналу, зокрема в таких кантонах, як Женевський, де вони добре обладнані та чисельні, на відміну від кантонів з менш розвиненою промисловістю.

У 1984 році у Швейцарії був прийнятий об'єднаний закон, який охоплює всі аспекти безпеки і гігієни праці. Цей закон надає інспекторам право призупиняти роботу підприємств або будівельних майданчиків, якщо існує реальна загроза травмування чи захворювання працівників.

Ключову роль у безпеці праці також відіграє Національна каса, яка займається страхуванням від нещасних випадків і професійних захворювань. Закон 1911 року вимагав від кожного підприємства обов'язково страхувати працівників від цих ризиків, що надає Національній касі можливість значно впливати на ситуацію в галузі охорони праці. Каса тісно співпрацює з федеральними та кантональними органами влади, а її інспектори мають право перевіряти серйозні нещасні випадки та видавати накази про припинення небезпечних робіт. Вони також мають доступ до реєстрів нещасних випадків та професійних захворювань на підприємствах і можуть рекомендувати збільшення страхових внесків для підприємств, які мають порушення в цій сфері. Національна каса в Швейцарії також має лабораторії, де проводяться дослідження з проблем, пов'язаних із професійними захворюваннями.

У Німеччині система БГП має схожі риси з швейцарською, зокрема в аспекті страхування від нещасних випадків, яке здійснюється переважно приватними організаціями. Система запобігання нещасним випадкам у Німеччині є складною і включає різні елементи. Загалом безпека праці регулюється двома основними типами документів: офіційними державними законами та постановами, а також правилами, що видаються страховими асоціаціями для конкретних галузей економіки. Законодавство охоплює класичні

проблеми, пов'язані з технічними аспектами безпеки (парові котли, ліфти, вибухонебезпечні речовини та ін.), тоді як постанови адресують захист особливих груп працівників, таких як молоді працівники і вагітні жінки. Правила, що видаються страховими асоціаціями, стосуються більш специфічних ризиків, пов'язаних з конкретними виробничими процесами, наприклад, в хімічній промисловості чи швейному виробництві. Хоча ці правила не є обов'язковими, вони використовуються як керівництво для інспекторів праці під час перевірок.

Відповідальність за безпеку на робочому місці лежить на підприємстві, однак у деяких випадках потрібна злагода від інших зацікавлених сторін, наприклад, заводських комітетів. Для підприємств з певною кількістю працівників, залежно від рівня ризику, передбачено призначення заводського лікаря та інженера з техніки безпеки. Якщо підприємство має понад 20 працівників, також повинні бути призначені уповноважені з техніки безпеки, які можуть пропонувати рекомендації у своїй сфері.

Інспекція праці в Німеччині здійснюється спільно з компетентними службами земель та страхових асоціацій, причому останні організовують свою діяльність за галузевим принципом. Також у країні є мережа спеціалізованих центрів для випробування матеріалів.

Згідно з французьким Законом 1991 року про гарантії проти професійних ризиків, працівники зобов'язані дбати про свою безпеку та здоров'я, а також про безпеку колег відповідно до інструкцій адміністрації та правил внутрішнього трудового розпорядку. За порушення цього обов'язку можуть бути накладені штрафи. У Франції працівники мають право відмовитись від виконання роботи, якщо вона становить загрозу для їхнього життя та здоров'я.

Контроль за дотриманням безпечних умов праці в країні здійснюється інспекцією праці. Однак, інспектори не мають права безпосередньо карати роботодавців, а зобов'язані звертатися до судових органів. Вони також не можуть самотійно закривати підприємства або видавати обов'язкові накази,

наприклад, про евакуацію. У таких випадках інспектори повинні подати позов до суду, і він розглядає справу в прискореному порядку.

Французьке законодавство передбачає створення на підприємствах, де працює понад 250 осіб, соціальних служб для вирішення питань, пов'язаних з працею. Склад персоналу таких служб визначається за згодою адміністрації та комітету підприємства, а в разі відсутності згоди — інспектором праці. Основне завдання цих служб — підтримка працівників у вирішенні психологічних проблем, зокрема у жінок, молоді, інвалідів та літніх працівників. Вони повинні координувати дії адміністрації та комітету підприємства щодо соціальних питань, сприяти створенню сприятливого психологічного клімату, задоволеності працею, а також запобігати стресам, виробничому дискомфорту та депресії на роботі.

У країнах Європейського Союзу організації працівників, зокрема профспілки, відіграють важливу роль у забезпеченні безпечних і здорових умов праці. Повноваження цих організацій у різних країнах значно відрізняються, залежно від їхніх відносин із роботодавцями. Зазвичай функції трудових представників визначаються трьома основними аспектами: правом отримувати інформацію та надавати консультації, правом контролювати дотримання норм безпеки та гігієни праці на підприємстві, а також правом накладати заборону або відмовлятися від згоди на рішення роботодавця в цій сфері. Таке право мають представники трудящих у Німеччині, Нідерландах і Люксембурзі. У Данії ці права обмежені, а в Бельгії та Франції вони стосуються лише деяких рішень роботодавця.

У більшості європейських країн трудові організації мають право отримувати інформацію про умови праці та безпеку, а також бути залученими до консультацій з цих питань. Зокрема, в більшості країн ЄС існують законодавчі акти, які гарантують доступ трудових представників до необхідної інформації і зобов'язують проводити консультації щодо безпеки праці, здоров'я та добробуту працівників.

У більшості країн ЄС трудові представники, зокрема на великих підприємствах або підприємствах з високими ризиками, мають право на отримання періодичних документів щодо заходів, які підприємства планують вжити для забезпечення безпеки і гігієни праці. У Франції, Бельгії та Нідерландах також надаються річні програми діяльності адміністрації, і підприємці мають звітувати про хід виконання цих програм. Більшість держав ЄС вимагають від роботодавців ведення реєстрів, що включають дані про виробничі травми, професійні захворювання, наявність отруйних речовин та результати спостережень за робочим середовищем. В Італії колективні угоди зобов'язують підприємства вести декілька реєстрів, що містять інформацію про потенційні ризики, травматизм, захворювання, нещасні випадки та медичні огляди працівників.

2.2. Стандарти ISO з безпеки праці і охорони здоров'я працівників на роботі.

Міжнародні стандарти, що застосовуються на практиці:

- ISO 9001 – «Системи менеджменту якості» [54];
- ISO 45001 – «Системи менеджменту охорони здоров'я і безпеки праці» [55];
- IEC/ISO 31010 – «Управління ризиками. Методи загального оцінювання ризику» [56];
- ISO 14001 – «Системи екологічного менеджменту» [57].

Інтегрована дія та повна взаємна адаптація систем менеджменту якості, екології та охорони здоров'я і безпеки праці, заснованих на стандартах ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 та IEC/ISO 31010 і побудованих за єдиною методологією «процесного підходу» /plan-do-check-act – «PDCA»/ забезпечують максимальну ефективність роботи загальної системи управління організацією в сфері безпеки праці. Правові засади щодо необхідності обов'язкового виконання вимог з безпеки праці і здоров'я на роботі організаціями.

Улаштування системи управління будь-якої організації регулюється наступними взаємопов'язаними між собою і інтегрованими в єдину систему управління стандартами: ISO 9001 – «Системи менеджменту якості», ISO 14001 – «Системи екологічного менеджменту», ISO 45001 – «Системи менеджменту охорони здоров'я і безпеки праці» та ІЕС/ISO 31010 – «Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику» [69] на основі ISO 9001.

Практична реалізація вимог цих стандартів дає можливість забезпечити повну взаємну адаптованість діючих в організації систем управління з якості [69], безпеки праці та охорони здоров'я, що, безумовно, підвищує ефективність функціонування загальної системи управління організацією, в тому числі і в сфері безпеки праці [69] і здоров'я на роботі .

Досягається це за рахунок того, що розроблені дані стандарти ISO за єдиною методологією «процесного підходу» /plan-do-check-act – «PDCA»/ або /плануй – виконуй – перевіряй – дій – «ПВПД»/, і передбачає необхідність постійного удосконалення існуючих в організації систем управління, забезпечує можливість їх глибокої інтеграції між собою, а також можливість врахування потреб очікування зацікавлених сторін [69].

Одним з основних завдань усіх вищезгаданих стандартів є забезпечення дотримання вимог безпеки. Кожен з них, при практичному впровадженні, справляє певний вплив на стан управління безпекою праці та здоров'ям на роботі в організації:

- Стандарт ISO 14001 сприяє виконанню вимог екологічної безпеки в контексті взаємодії між людиною, організацією та природним середовищем;
- ISO 45001 орієнтований на забезпечення безпеки в системі «людина – виробниче/техногенне середовище»;
- ISO 9001 охоплює обидва вище згадані аспекти.

На основі цих стандартів в Україні розроблені національні аналоги, зокрема ДСТУ ISO 9001:2015, ДСТУ ISO 14001:2015 та ДСТУ ISO 45001:2019, які активно використовуються для створення та вдосконалення систем управління на підприємствах, зокрема в енергетичній галузі.

Особливості побудови і застосування стандартів ISO 9001, ISO 14001 та ISO 45001, розроблених за єдиною методологією «процесного підходу» [69]:

1. Засновані на процесах (саме процесний підхід управління взятий за основу в НЕК Укренерго) [69];
2. Динамічні у всіх аспектах (стандарти повністю адаптовані по суті і змісту до загальної моделі функціонування стандартів серії ISO);
3. Розглядають як ризики, так і можливості [69];
4. Включають думку зацікавлених сторін [69];
5. Передбачають необхідність запровадження постійного удосконалення систем менеджменту [69];
6. Містять лише ті вимоги, які можуть бути піддані об'єктивному аудиту;
7. Не встановлюють абсолютних вимог у питаннях результативності досягнутих результатів [69];
8. Встановлюють вимоги до систем управління, які можуть бути застосовні до організацій будь-якого типу і розміру [69].

Модель функціонування системи безпечного управління (ДСТУ ISO 45001) та алгоритм постійного підвищення ефективності її функціонування (зв'язок циклу PDCA із структурою системи екологічного управління) [69].

При впровадженні системи безпекового управління за стандартом ISO 45001, який відіграє в загальній системі управління організації, безумовно основну, провідну роль щодо забезпечення вимог безпеки, необхідно знати і чітко розуміти існуючі особливості її функціонування та можливості подальшого удосконалення даної системи управління [69].

Модель функціонування системи безпекового управління за стандартом ISO 45001 та алгоритм постійного підвищення ефективності її роботи (зв'язок циклу PDCA із структурою системи екологічного управління) представлено на рис. 5.1. [69].

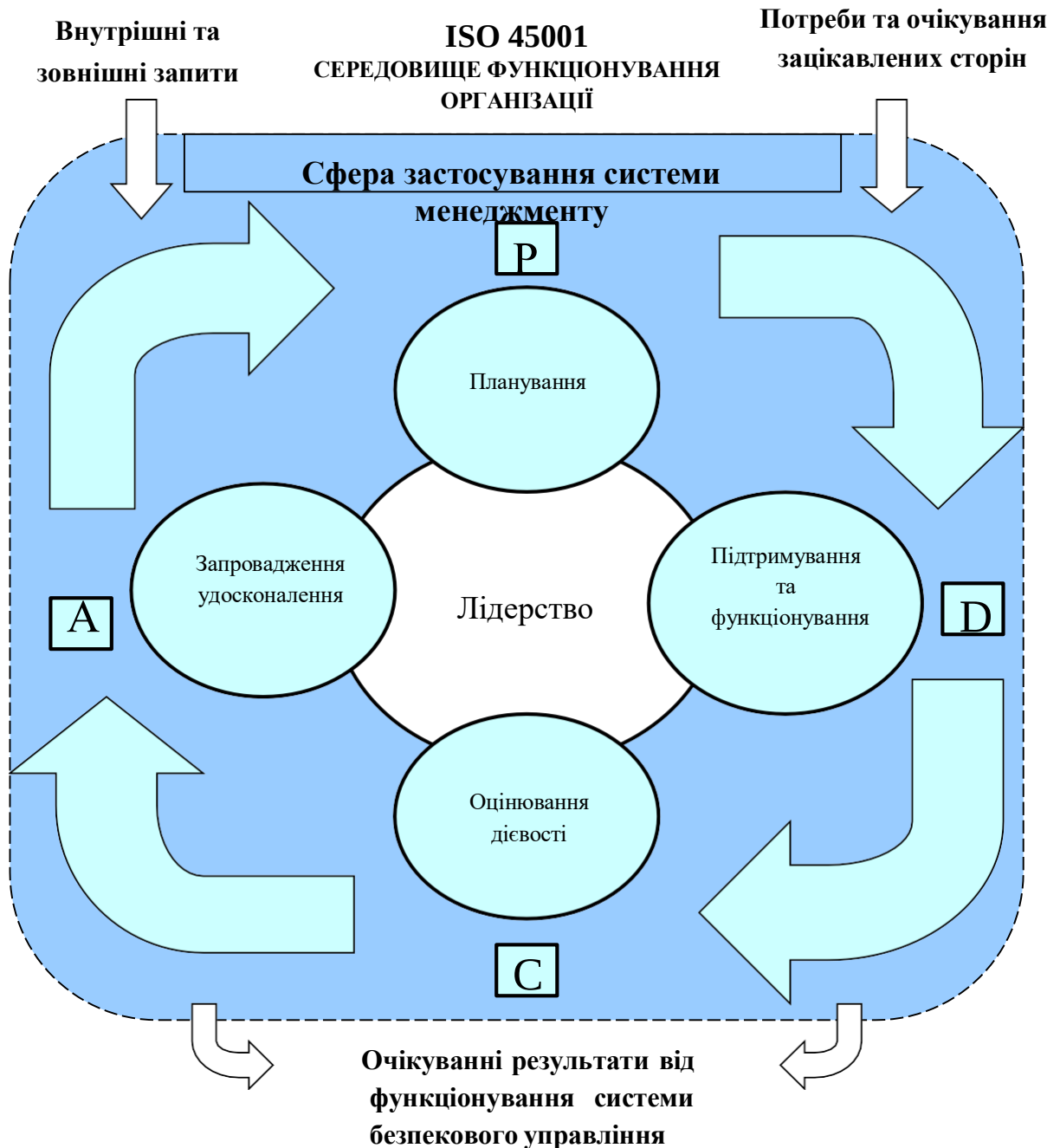


Рисунок 2.1 – Модель функціонування системи безпекового управління (ДСТУ ISO 45001) та алгоритм постійного підвищення ефективності її роботи (зв'язок циклу PDCA із структурою системи екологічного управління).

Джерело: [69]

Слід зазначити, що така сама модель із незначними відмінностями використовується і у стандартах ISO 9001 та ISO 45001 [69].

Методологія PDCA (/plan-do-check-act) / ПВПД (плануй – виконуй – перевіряй – дій) Шухарта-Демінга полягає у наступному [69]:

«Плануй» – це встановлення цілей і процесів, необхідних для отримання результатів у відповідності з політикою організації в сфері екологічної безпеки [69];

«Виконуй» – це реалізація процесів [69];

«Перевірйай» – це моніторинг та оцінка процесів по відношенню до політики в сфері екологічної безпеки, цілям, завданням, законодавчим і іншим вимогам, а також запис результатів[69];

«Дій» – це здійснення заходів стосовно безперервного поліпшення результативності в сфері екологічної безпеки [69].

Зазначена методологія передбачає застосування алгоритму постійного (безперервного) підвищення ефективності її функціонування [69].

Стандарт ISO 45001 [74]

Аналіз основних особливостей стандарту ISO 45001 та його відмінностей від стандарту OHSAS 18001 [74].

Даний стандарт, це перший у світі міжнародний стандарт, що регламентує питання охорони здоров'я та безпеки праці (ОЗ і БП) на робочому місці. Він побудований як основа для всіх організацій, що мають намір покращити стан безпеки праці і здоров'я на роботі [74].

Стандарт ISO 45001 хоча і розроблений на основі OHSAS 18001, але на відміну від останнього, він [74]:

- оснований на процесах (зв'язок циклу PDCA із структурою системи менеджменту ОЗ і БП) [74];
- динамічний у всіх аспектах (стандарт повністю адаптований по суті і змісту до загальної моделі стандартів серії ISO /ISO 9001 та ISO 14001/) [74];
- розглядає як ризики, так і можливості [74];
- включає думку зацікавлених сторін (стейкхолдерів) [74].

З урахуванням проведеного аналізу можна констатувати, що [74]:

1. Стандарт ДСТУ ISO 45001:2018 дозволяє більш ефективно використовувати існуючі переваги так званого «процесного» підходу при запровадженні в організації системи менеджменту в сфері безпеки праці і здоров'я

на роботі, оскільки, на відміну від ДСТУ-П OHSAS 18001, він оснований не на процедурах, а на процесах, що надає йому більшу динамічність у всіх аспектах [74].

2. Також даний стандарт повністю адаптований по суті і змісту до загальної моделі стандартів серії ISO (ISO 9001 та ISO 14001), що надає можливість більш ефективно оцінювати та сертифікувати діючі в організації системи менеджменту [74].

3. Крім того, стандарт ДСТУ ISO 45001 дозволяє забезпечити більшу ефективність щодо керування ризиками за вимогами стандарту ДСТУ IEC/ISO 31010:2013 [74].

Загальне оцінювання ризику включає основні елементи управління ризиком, як це визначено стандартом ДСТУ IEC/ISO 31010. До цих елементів належать:

- обмін інформацією та проведення консультацій;
- визначення оточення;
- ідентифікація, аналіз та оцінка ризиків;
- коригування ризику;
- моніторинг і критичний аналіз.

Важливо зазначити, що загальне оцінювання ризику є колективним процесом, який охоплює ідентифікацію, аналіз і оцінку ризиків, і має суттєвий внесок у загальне управління ризиком. Спосіб його застосування залежить як від оточення управління ризиком, так і від методів та технік, які використовуються для оцінювання ризику.

Управління ризиками передбачає логічний і систематичний підхід до:

- обміну інформацією і консультування протягом усіх етапів процесу;
- створення умов для ідентифікації, аналізу, оцінки та коригування ризиків;
- моніторингу та критичного аналізу ризиків;
- належного звітування та протоколювання результатів.

На кожному з етапів процесу оцінювання ризику важливо забезпечити:

- ідентифікацію ризику;

- аналіз наслідків ризику;
- якісну, напівкількісну або кількісну оцінку ймовірності ризику;
- оцінку ефективності існуючих засобів контролю;
- кількісне визначення рівня ризику;

3- загальну оцінку ризику.

Сфера застосування стандарту ISO 14001 [69]:

- встановлює вимоги до системи екологічного управління організацією для підвищення її екологічної дієвості [69];
- призначений для застосування організацією, яка прагне керувати своїми екологічними зобов'язаннями на систематичній основі, що сприятиме екологічній складовій сталого розвитку [69];
- допомагає організації досягти запланованих результатів своєї системи екологічного управління за умови, що ці результати будуть корисними для довкілля, для самої організації та зацікавлених сторін [69].

Результати системи екологічного управління, які організація планує в своїй екологічній політиці, стосуються [69]:

- підвищення екологічної дієвості [69];
- дотримання відповідності вимогам з екологічної безпеки [69];
- досягнення екологічних цілей [69].

Основні завдання системи екологічного управління [69]:

- збереження стану довкілля за рахунок запобігання або послаблення несприятливих впливів на нього [69];
- послаблення потенційного несприятливого впливу умов довкілля на організацію [69];
- сприяння організації у виконанні обов'язкових для дотримання відповідності вимог, пов'язаними з її екологічними аспектами [69];
- підвищення екологічної дієвості [69];
- контроль за способами розроблення продукції організації, її виготовлення, розподілення, споживання та видалення з урахуванням аспектів передбачуваного життєвого циклу [69];

- досягнення фінансових переваг і переваг у функціонуванні за рахунок запровадження екологічно обґрунтованих альтернативних підходів, які зміцнюють позиції організації на ринку [69];
- обмін екологічною інформацією з відповідними зацікавленими сторонами [69].

У процесі управління ризиками за стандартами ISO 45001, ISO 31010 та ISO 14001 можна стверджувати, що основною метою системи управління охороною здоров'я і безпекою праці на підприємстві є створення необхідних умов для ефективного управління ризиками в цих сферах. Це досягається через впровадження процедур для ідентифікації, оцінки та управління ризиками на робочих місцях працівників. Процес управління ризиками передбачає використання логічних та системних підходів.

Особливості застосування методів оцінки ризиків на робочих місцях залежатимуть від того, чи відноситься підприємство до об'єктів підвищеної небезпеки. Наприклад, для оцінки ризиків на робочих місцях на підприємствах без підвищеної небезпеки найефективнішим є якісний метод оцінки ризиків (евристичний), який рекомендовано Держпрацею. Цей метод широко застосовується в Україні та передбачає визначення базових і залишкових рівнів ризиків при складанні карт оцінки ризиків.

Процедури загального оцінювання ризиків відповідно до стандартів ISO 45001, ISO 31010 та ISO 14001 сприяють системному підходу до управління ризиками.

Ідентифікація небезпек [70].

Першим кроком у вирішенні проблеми забезпечення прийнятних рівнів ризиків є визначення можливих небезпек, які можуть негативно впливати на здоров'я та безпеку праці [70].

Визначення заходів щодо можливого зменшення негативної дії існуючих небезпек. Безумовно, що наявність існуючих небезпек на робочих місцях потребує виконання процедур які повинні відповідати вимогам діючих стандартів (ДСТУ ISO 45001, ДСТУ ISO 31010 та ін..), а також включати у себе

необхідні організаційні заходи та технічні рішення щодо запобігання можливим небезпекам на робочих місцях [70].

Впровадження системи контролю та аудиту існуючого стану безпеки на робочих місцях за стандартом ДСТУ ISO 45001 [70].

Забезпечення безпечного і здорового виробничого середовища, за рахунок дотримання діючих вимог з гігієни праці та виробничої санітарії (дотримання існуючих вимог з освітлення, виробничого шуму, складу повітря робочої зони, мікроклімату, утилізації відходів тощо) [70].

Забезпечення необхідними засобами індивідуального захисту (респіраторами, захисними окулярами, рукавичками, спеціальним одягом тощо) [70].

Дотримання правил техніки безпеки на робочих місцях [70].

Створення системи моніторингу та аналізу можливих інцидентів на робочих місцях, що дозволяє виявити причини за яких вони сталися та запобігти їх повторенню у майбутньому [70].

Регулярної оцінки ризиків та проведення аудитів, як внутрішніх так і зовнішніх, для підтримки задовільного стану безпеки на робочих місцях. Розробки інструкцій з техніки безпеки, планів евакуації на випадок виникнення пожежі, військових дій або інших надзвичайних ситуацій [70].

Рекомендований порядок проведення ідентифікації, оцінки та коригування ризиків небезпечних подій на робочих місцях під час виконання професійної діяльності представлений нижче [70]:

Етап 1. Ідентифікація небезпек. Цей етап передбачає виявлення потенційних небезпечних ситуацій, які можуть виникнути під час професійної діяльності працівників, з урахуванням їх можливих дій. Це вимагає детального аналізу виробничого процесу, оцінки безпеки та нешкідливості для працівників усіх виявлених шкідливих і небезпечних виробничих факторів, притаманних середовищу, що може призвести до небезпечної події, відповідно до аспектів, визначених ДСТУ ISO 45001 [70].

Етап 2. Оцінка ступеня базового ризику. Оцінка базового ризику полягає в загальному процесі визначення рівня ризику, в якому не враховується наявне управління ризиками. Ймовірність виникнення небезпечної події визначається числово шляхом експертної оцінки, яку проводить спеціально призначена група фахівців [70].

Етап 3. Розробка плану заходів на основі результатів оцінки базового ризику [70].

Етап 4. Коригування ризиків і оцінка залишкового ризику. Оцінка залишкового ризику – це процес визначення ступеня ризику з урахуванням контролю над ситуацією. Після реалізації запланованих заходів для зменшення негативного впливу небезпеки проводиться оцінка залишкового ризику, щоб визначити, чи став ступінь ризику прийнятним, тобто чи досягли впроваджені заходи бажаного ефекту [70].

Таким чином, після впровадження запланованих заходів щодо зменшення негативної дії небезпеки необхідно провести оцінку залишкового ризику та визначити, чи став припустимим ступінь ризику виникнення небезпечної ситуації, тобто чи досягли впроваджені заходи очікуваного ефекту [70].

За результатами огляду запропонованих стандартів можливо зробити наступні висновки:

1. Забезпечення виконання вимог безпеки праці і здоров'я на роботі організаціями не можливо без застосування за міжнародних стандартів менеджменту ISO;

2. Особливості побудови і застосування стандартів ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 та IEC/ISO 31010 полягає в застосуванні єдиної методології «процесного підходу»;

3. Цілі та задачі організації в сфері безпеки праці і здоров'я на роботі, планування дій для їх досягнення найбільш доцільно з використанням міжнародних стандартів менеджменту ISO.

Концепція прийняттого (припустимого) ризику за ISO 45001, ISO 31010, ISO 14001 може бути ефективно застосована у будь-якій сфері діяльності та галузі виробництва.

Принцип побудови системи управління охороною здоров'я та безпекою працівників із застосуванням ризик-орієнтованого підходу та стандарту ISO 45001, а також із запропонованою методикою експертної оцінки ризиків наведено у ДОДАТКУ Б.

Висновки до Розділу 2

У другому розділі виконано наступні наукові завдання: досліджено та проаналізовано проблематику впровадження ризик-орієнтованого підходу до систем управління безпекою та охороною здоров'я на прикладі міжнародного досвіду, а також проаналізовано сучасну методологію оцінки професійних ризиків та управління ними на базі міжнародних стандартів ISO.

Встановлено, що в умовах сьогодення країні назріла необхідність кардинально змінювати підхід до побудови системи державного управління охороною праці та перехід на європейське розуміння «безпеки та охорони праці». У зв'язку з цим впровадження РОП у національну систему управління охороною праці (безпеки та охорони праці) має відбутись на всіх рівнях (від державного до виробничого), відповідно до затвердженої Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні, тобто рамкового документу, що формує контекст, бачення, принципи, задачі та основні напрями реформування системи державного управління охороною праці.

Ідентифікація, оцінка та управління професійними ризиками є ключовим моментом під час впровадження ризик-орієнтованого підходу, повинно бути закріплено у профільному законодавстві та мати загальнообов'язковий характер з метою створення превенції та запобігання ризиків під час виконання працівниками своїх функцій.

РОЗДІЛ 3.

ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Гармонізація національного законодавства з європейським на прикладах проєктів нормативно-правових актів

Правові норми Європейського Союзу, що регулюють питання безпеки праці, охорони здоров'я, трудових відносин, соціального забезпечення та інших аспектів соціальної політики, складають так зване соціальне *acquis communautaire* (правове надбання спільноти ЄС). Співпраця між Україною та ЄС у цих сферах є взаємовигідною та передбачає адаптацію національного законодавства України до європейських стандартів.

Для реалізації зобов'язань із впровадження та імплементації європейських правових норм першочерговим кроком є оцінка відповідності українського трудового законодавства вимогам правової системи ЄС. Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [58] відіграє ключову роль у цьому процесі. Він закріплює, що інтеграція європейських стандартів у національне законодавство є невід'ємною частиною правової реформи та зобов'язує враховувати норми права ЄС під час розробки й прийняття нормативно-правових актів.

Програма гармонізації включає понад 300 актів інституцій ЄС і більше 100 рішень Суду ЄС, які потребують аналізу, перекладу та врахування в процесі реформування трудового законодавства України. На даний момент Україна активно працює над приведенням свого трудового кодексу у відповідність до норм Європейського Союзу [60].

Відповідно до Додатку XL Угоди, Україна взяла на себе зобов'язання поступово адаптувати своє законодавство до стандартів ЄС у сфері безпеки та здоров'я праці, керуючись Директивою № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989. Це

повинно було бути здійснено протягом трьох років після набуття Угодою чинності, тобто з 1 вересня 2017 року. Проте в українському законодавстві досі зберігається акцент на «охороні праці» замість сучасного підходу до «безпеки і охорони здоров'я працівників» [59].

Певні позитивні зміни все ж відбулися з прийняттям Закону України «Про систему громадського здоров'я» [61] від 06.09.2022. Його положення, зокрема статті 16 і 34, містять основи управління ризиками на робочих місцях, спрямовані на покращення умов праці та збереження здоров'я працівників. Однак спеціального закону, що замінив би чинний Закон України «Про охорону праці», поки не ухвалено. Варто відзначити, що проєкт відповідного закону вже зареєстрований у Верховній Раді України, прийнятий ВРУ за основу в першому читанні та перебуває на стадії обговорення робочою групою в процесі підготовки до другого читання.

Новий законопроєкт, який має назву «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [14], передбачає створення національної системи управління професійними ризиками. Основною метою документа є запровадження ризикоорієнтованого підходу до організації умов праці, відповідно до положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС. Зокрема, він зосереджений на формуванні нової концепції управління безпекою, яка передбачає інформування, навчання та консультації для всіх працівників, а не лише для тих, хто працює в небезпечних умовах.

Проаналізувавши пояснювальну записку до проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [62] можна встановити наступні ствердження щодо необхідності зміни підходу до охорони праці:

1. Сучасна система регулювання питань безпеки та здоров'я працівників в Україні залишається застарілою та малоефективною, що обумовлює необхідність її суттєвого оновлення. Основна проблема полягає в тому, що управління охороною праці орієнтоване на усунення наслідків нещасних випадків, а не на їхнє попередження. Чинна модель передбачає застосування коригувальних заходів лише після виникнення небезпечних

ситуацій, що реалізується через ухвалення нормативних актів, які регулюють безпечну поведінку під час виконання робіт [62].

2. Механізм впливу на роботодавців зосереджений на адміністративних або кримінальних санкціях за недотримання встановлених правил. Проте світова практика демонструє доцільність надання роботодавцям більшої автономії у виборі оптимальних заходів для забезпечення безпеки працівників. Така модель передбачає фінансову відповідальність за реалізацію політики безпеки та оцінку її ефективності [62].

3. Діюча система державного управління (регулювання) також спричинила накопичення великої кількості застарілих нормативно-правових актів, що регулюють безпеку та гігієну праці. Ці документи здебільшого не відповідають сучасним вимогам організації безпечних умов праці, мають формальний характер і створюють лише підстави для притягнення роботодавців до відповідальності. У результаті такі норми не забезпечують реального покращення умов праці та не захищають постраждалих працівників [62].

4. Роботодавці, замість розроблення дієвих заходів безпеки, змушені витрачати ресурси на виконання формальних приписів. Водночас це дозволяє їм уникати відповідальності, аргументуючи свою правомірність дотриманням застарілих норм, що ніяк не підвищує фактичний рівень захисту працівників [62].

5. Виникнення міжнародних зобов'язань в рамках Угоди про асоціацію з ЄС щодо імплементації положення Рамкової директиви Ради 89/391/ЄЕС та інших пов'язаних директив, серед яких Директива № 89/654/ЄЕС, що визначає «мінімальні стандарти безпеки на робочих місцях», Директива № 92/85/ЄЕС «щодо умов праці вагітних жінок і матерів», а також Директива № 94/33/ЄС, «спрямована на захист молодих працівників» [62].

З огляду на це, модернізація системи управління охороною праці повинна передбачати впровадження ризикоорієнтованого підходу, що відповідатиме європейським стандартам, забезпечить підвищення рівня безпеки працівників та сприятиме гармонізації національного законодавства з нормативною базою ЄС [62].

Запропонований проєкт Закону передбачає створення нової національної системи управління виробничими ризиками, що базується на оцінюванні, контролі та управлінні ризиками. Такий підхід відповідає міжнародним стандартам, зокрема європейським, і спрямований на запобігання небезпекам ще до їх виникнення. В основу реформування покладено ієрархію принципів, визначену Директивою Ради № 89/391/ЄЕС. Серед них – профілактика ризиків, усунення їхніх джерел, врахування потреб працівників при облаштуванні робочих місць, впровадження технологічних досягнень, пріоритетність колективних заходів захисту перед індивідуальними та обов’язкове навчання працівників [62].

Нові підходи до організації безпеки та здоров’я працівників передбачають перехід від реактивної моделі до проактивної, коли основна увага приділяється запобіганню ризикам, а не реагуванню на їхні наслідки. Крім того, пропонується змінити фокус державної політики з безпеки процесів на безпеку самих працівників, акцентуючи увагу на досягненні конкретних результатів — усунення або мінімізацію загроз для життя і здоров’я [62].

У рамках проєкту планується запровадження мінімальних стандартів безпеки праці та регулярне оцінювання ризиків на робочих місцях. Роботодавці матимуть зобов’язання розробляти й реалізовувати заходи для усунення або зменшення виявлених загроз. Документ також визначає основні терміни в цій сфері, які нині законодавчо не закріплені, серед них — «професійний ризик», «інцидент», «аудит безпеки», «шкідливі фактори» та інші поняття [62].

Проєкт акта також враховує недоліки чинної системи, яка часто обмежується проведенням інструктажів після нещасних випадків, не усуваючи їхніх причин. Новий підхід зосереджується на вдосконаленні процедур розслідування нещасних випадків і хвороб, обов’язковому інформуванні державних органів про всі події та веденні роботодавцями обліку потенційних загроз [62].

У межах модернізації системи передбачається запровадження нових механізмів відповідальності роботодавців. Окрім адміністративних і

кримінальних санкцій, планується можливість матеріальної відповідальності у разі недостатніх або неефективних заходів із забезпечення безпеки працівників. Це включає відшкодування витрат Пенсійного фонду, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві. Також пропонується обов'язкове страхування відповідальності експертних організацій, що надають послуги у сфері безпеки праці, для підвищення якості їхньої роботи [62].

Окрему увагу в проєкті приділено захисту вразливих категорій працівників, зокрема жінок після пологів, осіб до 18 років і працівників з інвалідністю. Заплановано посилену охорону генетичного здоров'я працюючих. Також акцент зроблено на обов'язковому включенні до програм освіти на різних рівнях вимог щодо компетенцій у сфері безпеки праці[62].

Передбачено підтримку наукових досліджень для вдосконалення системи безпеки та здоров'я працівників, а також закріплення на державному рівні зобов'язань щодо їх фінансування та організації [62].

Деталізовано функції центрального органу виконавчої влади, що відповідає за контроль дотримання законодавства у сфері праці, та врегульовано його роль відповідно до міжнародних стандартів, зокрема Конвенцій МОП № 81 і № 129. Це сприятиме гармонізації українського законодавства з нормами ЄС і виконанню зобов'язань в рамках Угоди про асоціацію з Європейським Союзом [62].

Таким чином, запропонований законопроект відображає вимоги *acquis* ЄС і спрямований на створення сучасної системи управління ризиками на робочих місцях, забезпечуючи належний рівень захисту здоров'я та безпеки працівників.

Слід зауважити, що наразі активні обговорення виникли щодо прийняття нового Трудового кодексу України, який з 2019 року був винесений на розгляд і опрацювання в Комітет ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Однак, враховуючи велику кількість зауважень до нього, важко спрогнозувати кінцевий зміст та строки впровадження цього нормативного кодифікованого акти, який також певним суттєвим наслідком покращить процес гармонізації національного законодавства.

3.2. Розробка практичних рекомендацій та пропозицій.

Проаналізувавши зміст норм, зазначених у проєкті Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» було встановлено ряд розбіжностей, які, на мою думку, не певною мірою відповідають діючим нормам законодавства та потребують вирішення (корегування) на під час обговорень робочої групи на етапі до підготовки законопроєкту до другого читання, а саме

1. У законопроєкті, Кодексі законів про працю України та у інших нормативно-правових актах не міститься поняття «робота». З наведеного незрозумілим є те, чи входить дистанційна (надомна) робота до поняття «робота». Законопроєктом не визначено повної сфери регулювання суспільних відносин.

2. У частині четвертій статті 2 проєкту Закону передбачається, що «дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами у випадках, визначених цим законом». Вказані пропозиції не відповідають природі цивільно-правових договорів: роботодавець та працівник – це сторони трудового договору, а в цивільному договорі сторонами є замовник та виконавець (підрядник); засоби праці, робоче обладнання може надаватись в оренду виконавцю, за неправильне використання якого власник не несе відповідальність; втратити працездатність, отримати професійне захворювання може працівник, а виконавець – заподіяти шкоду своєму здоров'ю, відшкодування якої відбувається за умовами Цивільного кодексу України.

3. У частині сьомій статті 28 проєкту Закону запропоновано передбачити, що «роботодавець повинен забезпечити вагітним працівницям право на достатній вільний від роботи час зі збереженням заробітної плати, необхідний для проходження допологових обстежень, за умови надання довідки медичної установи, яка підтверджує, що такі обстеження можуть проводитись лише протягом робочого часу». Водночас форма такої довідки та порядок її надання медичною установою наразі не передбачені.

4. У статті 29 проєкту Закону регулюється безпека та здоров'я працівників на роботі, які не досягли 18-річного віку. Нормою встановлюються підстави, за яких забороняється використання праці осіб, які не досягли 18-річного віку. Водночас дозволяється відхилення від вказаних норм у випадку проходження особами або працівниками, які досягли 15-річного віку та здобули базову середню освіту, професійного (професійно-технічного) чи трудового навчання, за умови, що їх безпека та здоров'я забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи відповідно до вимог та за умови гарантування захисту (частина шоста статті 29). Вказані положення суперечать вимогам частини п'ятої статті 43 Конституції України, якою забороняється використання праці неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

5. У статті 188 КЗпП України міститься норма, відповідно до якої для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи. Однак чинне трудове законодавство не містить чіткого визначення поняття «легка робота», що суперечить частині першій статті 7 Європейської соціальної хартії. У зв'язку з цим виникає необхідність розглянути можливість передбачити визначення терміну «легка робота» у законопроєкті.

5. Проєктом закону передбачається втрата чинності Законом України «Про охорону праці», стаття 7 якого надає права працівникам, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, на пільги та компенсації (скорочення тривалості робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, достроковий вихід на пенсію за віком, оплата праці у підвищеному розмірі). Альтернативні норми, які передбачали б збереження таких пільг і компенсацій, не застосовуються.

6. У частині третій статті 32 передбачається, що «державний інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених в ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання чи пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати

роботодавцю поради чи рекомендації». Зазначене положення законопроекту може призводити до корупційних проявів з боку державних інспекторів праці.

Враховання зазначених вище пропозицій (зауважень) надасть можливість більш детально скоригувати та деталізувати норми чинного законодавства щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, що суттєвим способом позитивно вплине на процес гармонізації національного законодавства до стандартів ЄС у цілому.

Отже дослідивши особливості процесу гармонізації національного законодавства з європейським можливо сформулювати наступні загальні рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення цього процесу:

1. Вдосконалити чинну нормативно-правову з питань охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників), що досягається шляхом:

- оновлення законодавчої бази (розробки, погодження та прийняття відповідних законів, що регулюють зазначену норму права), тут слід зазначити, що прийняття проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» це лише перший етап – далі потрібно унормовувати всі підзаконні галузеві нормативно-правові акти з цього питання;

- проведенні комплексного аудиту чинного законодавства України для виявлення невідповідностей директивам ЄС, зокрема Рамковій Директиві 89/391/ЄЕС.

2. Завершити процес адаптації ключових директив ЄС, а саме імплементувати положення спеціалізованих директив (Директива 98/24/ЄС про хімічні агенти, Директива 92/57/ЄЕС про безпеку на будівельних майданчиках, Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу).

3. Створити інтегровану систему управління ризиками, а саме:

- запровадити ризик-орієнтований підхід у правове регулювання охорони праці відповідно до стандарту ISO 45001 та визначити чітку методології щодо оцінки професійних ризиків;

- запровадити механізми регулярної оцінки ризиків для всіх суб'єктів господарювання з обов'язковою реєстрацією в електронних реєстрах.

4. Посилити юридичну відповідальність роботодавців за недотримання норм з безпеки та охорони здоров'я працівників через збільшення штрафів і запровадження системи перевірок.
5. Ввести обов'язкове страхування від професійних ризиків для працівників на всіх рівнях виробництва.
6. Посилити роль державних органів в процесі реалізації державної політики з безпеки та охорони здоров'я працівників.
7. Реструктурувати Державну службу України з питань праці шляхом збільшення кадрового складу, технічного забезпечення та навчання інспекторів відповідно до стандартів ЄС.
8. Створити єдину національну платформу для реєстрації нещасних випадків і моніторингу умов праці.
9. Запровадити електронну систему моніторингу ризиків і онлайн-інспекцій, що дозволить оперативно контролювати виконання вимог безпеки, із застосування новітніх ресурсів цифровізації, а також запровадити використання електронних декларації відповідності умов праці.
10. Розвивати партнерські відносини з європейськими агентствами з безпеки праці, такими як EU-OSHA (Європейське агентство з безпеки та гігієни праці), запропонувати спеціальні програми обміну досвідом для працівників, роботодавців та інспекторів праці.
11. Запровадити національні освітні та інформаційні заходи з підвищення обізнаності роботодавців та працівників.
12. Передбачити у програмах підготовки фахівців за напрямками діяльності курс з управління ризиками та впровадження системи ISO 45001.
13. Організовувати кампанії з інформування про права та обов'язки у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників.
14. Впровадити постійне навчання для фахівців з безпеки та охорони здоров'я, використовуючи європейські методики та матеріали.
15. Організовувати стажування в країнах ЄС для вивчення передового досвіду впровадження ризик-орієнтованого підходу.

16. Включити до навчальних планів вищих навчальних закладів дисципліни, присвячені європейським стандартам охорони праці та управлінню ризиками.

17. Запровадити економічні стимули для роботодавців, як то можливі податкові пільги для підприємств, які сертифіковані за стандартом ISO 45001 або впровадили ризик-орієнтовану систему управління.

18. Створити механізми державного фінансування заходів з покращення умов праці.

19. Встановити показники ефективності (KPI) для оцінки безпеки праці на підприємствах.

20. Запровадити обов'язкові аудити безпеки праці на всіх підприємствах з використанням методів аналізу ризиків.

21. Сформувати спеціалізовані центри для збору, аналізу та інтерпретації даних щодо нещасних випадків і професійних захворювань.

22. Забезпечити публікацію щорічних звітів про стан охорони праці з аналізом тенденцій і запропонованими заходами для подальшого вдосконалення на відкритих інтернет-ресурсах.

Запровадження цих рекомендацій сприятиме створенню сучасної, ефективної системи безпеки та охорони здоров'я працівників в Україні, яка відповідатиме стандартам ЄС і забезпечить надійний захист працівників. Головні пріоритети мають включати адаптацію нормативної бази, інтеграцію ризик-орієнтованого підходу, підвищення рівня контролю та моніторингу, а також покращення обізнаності працівників і роботодавців. Такі заходи не лише зменшать рівень виробничого травматизму, а й сприятимуть економічному розвитку країни через підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності українських підприємств.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі виконано наступні наукові завдання: досліджено та проаналізовано особливості гармонізації національного законодавства до європейських стандартів щодо врегулювання безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі на прикладах проєктів законодавчих актів, які надіслані на розгляд до Верховної Рада України, а саме проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та проєкту Трудового кодексу України. Зазначено, що проведена гармонізація законодавства в частині ухвалення ЗУ «Про систему громадського здоров'я» частково передбачає впровадження ризик-орієнтованого підходу та заходи щодо поліпшення охорони здоров'я працівників.

В процесі ознайомлення зі змістом проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» сформовано практичні пропозиції (зауваження) щодо покращення та деталізації чинних норм законодавства в процесі гармонізації.

ВИСНОВКИ

У магістерській дисертації вирішено важливе наукове завдання – досліджено особливості гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників.

В процесі дослідження було виконано такі завдання:

1) розглянуто теоретичні основи стану національного законодавства в сфері охорони праці (безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі);

2) проведено аналіз функцій основних органів державної влади щодо реалізації державної політики в сфері охорони праці (безпеки та здоров'я працівників на роботі);

3) розкрито роль Міжнародної організації праці в процесі гармонізації національного законодавства з європейським;

4) досліджено впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці (безпекою та охороною здоров'я працівників на роботі) через призму міжнародного досвіду;

5) аналізовано принципи побудови затверджених стандартів в сфері безпеки та охорони здоров'я працівників з метою можливості їх практичного застосування під час ідентифікації, оцінки і управління професійними ризиками;

6) надано характеристику міжнародних стандартів ISO з безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі, що можуть бути застосовані як інструмент гармонізації ;

7) досліджено процес гармонізації національного законодавства з європейським на прикладах проєктів законодавчих актів, які знаходяться на опрацюванні ВРУ і готуються до прийняття;

8) надано практичні рекомендації щодо вдосконалення державного регулювання в сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на базі проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі».

Проведене дослідження особливості гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників дозволило комплексно оцінити стан нормативно-правового забезпечення охорони праці в Україні, виявити основні проблеми та визначити шляхи вдосконалення законодавства відповідно до європейських стандартів.

Результати аналізу підтверджують, що адаптація українського законодавства до вимог Європейського Союзу є не лише юридичною необхідністю в рамках курсу на євроінтеграцію, а й стратегічною потребою для підвищення рівня безпеки на робочих місцях та зниження виробничих ризиків. Європейські директиви в сфері охорони праці орієнтовані на превентивний підхід і враховують сучасні виклики, пов'язані з глобалізацією, індустріалізацією та інноваційними технологіями.

Здійснений порівняльний аналіз показав, що в Україні вже є певний позитивний досвід імплементації європейських норм у національне законодавство. Це стосується, зокрема, впровадження системи оцінки ризиків, забезпечення засобами індивідуального захисту, захисту вразливих категорій працівників (вагітні жінки, молодь) та створення програм навчання з питань охорони праці. Проте досі залишаються прогалини в законодавстві, які потребують усунення.

Однією з ключових тенденцій є впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охороною праці. Цей підхід дозволяє перейти від реагування на нещасні випадки до їх попередження шляхом ідентифікації потенційних ризиків, розробки профілактичних заходів і постійного моніторингу умов праці. Його реалізація в Україні потребує комплексних змін, які включають:

- нормативно-правове закріплення обов'язкової оцінки ризиків на кожному робочому місці;
- розробку методичних рекомендацій і стандартів для оцінки та управління ризиками;

- удосконалення системи підготовки кадрів і підвищення обізнаності роботодавців та працівників;
- фінансування модернізації технічного обладнання та покращення інфраструктури охорони праці.

Досвід європейських країн доводить, що перехід до ризик-орієнтованої моделі управління охороною праці дозволяє значно знизити кількість нещасних випадків на виробництві, покращити умови праці та підвищити продуктивність підприємств. Реалізація таких підходів в Україні сприятиме не лише підвищенню рівня захищеності працівників, але й покращенню інвестиційного клімату та конкурентоспроможності економіки в цілому.

Важливим напрямом розвитку є подальше зміцнення інституційної спроможності органів державного нагляду, удосконалення механізмів моніторингу та впровадження цифрових інструментів контролю за дотриманням законодавства.

Таким чином, гармонізація національного законодавства з європейським у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників є необхідним кроком для інтеграції України в ЄС. Це дозволить створити більш безпечні та комфортні умови праці, зменшити рівень виробничого травматизму, підвищити рівень соціального захисту працівників та сприятиме загальному економічному зростанню країни.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на аналіз ефективності вже імплементованих норм, удосконалення механізмів застосування права та створення інноваційних інструментів управління ризиками в охороні праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Теличко О. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді / О. А. Теличко // Право і сусп.-во. – 2016. – № 1, ч. 2. – С. 59–64.
2. Щотова Ю. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України / Ю. Щотова // Бюл. М-ва юстиції України. – 2006. – № 1. – С. 80–85.
Назаров Д. В. Гармонізація законодавства України з законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. В. Назаров ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 23 с.
3. Венедіктов В. С. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, І. М. Шопіна / за ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова; Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. – Х.-К., 2006. – 680 с.
4. Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / С. М. Волошина. – Одеса: Б.в., 2011. – 20 с.
5. Волохов О. С. Міжнародні правові акти як джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / О. С. Волохов. – К., 2013. – 20 с.
6. Козак З. Я. Становлення та розвиток актів міжнародної організації праці з безпеки та гігієни праці [Електронний ресурс] / Козак З. Я. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2008_3_34.pdf (дата звернення 15.10.2024)
7. Охорона праці в галузі юриспруденції : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, О. І. Жолнович, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2013. – 272 с.
8. Обушенко О. М. Правове регулювання охорони праці в Україні: проблеми теорії та практики : монографія / Обушенко О.М. – К. : «Хай-Тек Прес», 2014. – 372 с.
9. Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : Навч. посібник / Г. Г. Гогіташвілі, Є.-Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К. : Знання, 2007. – 367 с.

11. Середя О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України [Електронний ресурс] / О. Середя // Публічне право. – 2013. – № 2 (10) – С. 219-226. – URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/5084/4/Sereda_219-226.pdf (дата звернення 16.11.2024).
12. Конституція України : Конституція України; Верховна Рада України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 08.11.2024).
13. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2694-12> (дата звернення: 08.11.2024).
14. Проекту Закону України про безпеку та здоров'я працівників на роботі // Картка законопроекту / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3912-20> (дата звернення: 21.12.2024)
15. Про прийняття за основу проекту Закону України про безпеку та здоров'я працівників на роботі : Постанова Верховної Ради України від 21.08.2024 № 3912-ІХ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=10147&conv=9> (дата звернення: 21.12.2024)
16. Кодекс законів про працю України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VІІІ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 21.12.2024)
17. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-ХІV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1105-14> (дата звернення: 21.12.2024)
18. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2801-12> (дата звернення: 21.12.2024)
19. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3356-12> (дата звернення: 21.12.2024)
20. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-ІХ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2937-20> (дата звернення: 21.12.2024)

21. Про об'єкти підвищеної небезпеки : Закон України від 18.01.2001 № 2245-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2245-14> (дата звернення: 21.12.2024)
22. Кримінальний кодекс України : Кодекс України; Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-14> (дата звернення: 21.12.2024)
23. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України; Схема від 10.09.2014 № 442 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/442-2014-%D0%BF> (дата звернення: 21.12.2024)
24. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 11.02.2015 № 96 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/96-2015-%D0%BF> (дата звернення: 21.12.2024)
25. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України; Перелік від 12.01.2022 № 14 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/14-2022-%D0%BF> (дата звернення: 21.12.2024)
26. Про Державну службу України з питань праці/ Офіційний сайт. URL: <https://dsp.gov.ua/biohrafii/> (дата звернення: 01.12.2024).
27. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/877-16> (дата звернення: 21.12.2024)
28. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/303-2022-%D0%BF> (дата звернення: 21.12.2024)
29. Про затвердження Положення про Міністерство охорони здоров'я України : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 25.03.2015 № 267 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/267-2015-%D0%BF> (дата звернення: 21.12.2024)

30. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 17.06.2015 № 423 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/423-2015-%D0%BF> (дата звернення: 21.12.2024)
31. Про затвердження Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці : Наказ; Держгірпромнагляд від 21.03.2007 № 56 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0316-07> (дата звернення: 21.12.2024)
32. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. / Білоус Олена Юріївна. – Одеса, 2016. – 195с.
33. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода; Україна від 27.06.2014 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_011 (дата звернення: 21.12.2024)
34. Міністерство соціальної політики України // Співробітництво з МОП [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html>. (дата звернення: 01.12.2024)
35. Смоквіна Г.А., Кімінчиджи Г.І. Дослідження основних завдань Міжнародної організації праці та напрямів використання закордонного досвіду у вітчизняному законодавстві / Наукова стаття. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No1/contents.pdf>. (дата звернення: 01.12.2024)
36. Ratifications for Ukraine / the International Labour Organization (ILO). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867 (дата звернення: 01.12.2024)
37. Конвенція Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі : Конвенція; Міжнародна організація праці від 11.07.1947 № 81 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_036 (дата звернення: 21.12.2024)
38. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення : Конвенція; Міжнародна організація праці від 28.06.1952 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_011 (дата звернення: 21.12.2024)

39. Конвенція Міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві : Конвенція; Міжнародна організація праці від 25.06.1969 № 129 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_114 (дата звернення: 21.12.2024)
40. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються N 135 : Конвенція; Міжнародна організація праці від 23.06.1971 № 135 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_186 (дата звернення: 21.12.2024)
41. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу N 138 : Конвенція; Міжнародна організація праці від 26.06.1973 № 138 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_054 (дата звернення: 21.12.2024)
42. Конвенція Міжнародної організації праці N 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація : Конвенція; Міжнародна організація праці від 26.06.1978 № 150 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_024 (дата звернення: 21.12.2024)
43. Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року : Конвенція; Міжнародна організація праці від 19.06.1981 № 154 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_006 (дата звернення: 21.12.2024)
44. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155 : Конвенція; Міжнародна організація праці від 22.06.1981 № 155 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_050 (дата звернення: 21.12.2024)
45. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів N 159 : Конвенція; Міжнародна організація праці від 20.06.1983 № 159 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_065 (дата звернення: 21.12.2024)
46. Конвенція про статистику праці N 160 : Конвенція; Міжнародна організація праці від 25.06.1985 № 160 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_055 (дата звернення: 21.12.2024)
47. Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах : Конвенція; Міжнародна організація праці від 22.06.1995 № 176 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_093 (дата звернення: 21.12.2024)

48. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182 : Конвенція; Міжнародна організація праці від 17.06.1999 № N 182 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_166 (дата звернення: 01.12.2024)
49. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 184 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві : Закон України від 01.04.2009 № 1216-VI // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1216-17> (дата звернення: 01.12.2024)
50. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС) : Директива; ЄЕС від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_b23 (дата звернення: 01.12.2024)
51. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників : Хартія; ЄС від 09.12.1989 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_044 (дата звернення: 01.12.2024)
52. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія; Рада Європи від 03.05.1996 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_062 (дата звернення: 01.12.2024)
53. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС / О. В. Цибульська, В. С. Побережна, В. Л. Петера // Проблеми охорони праці в Україні. - 2016. - Вип. 32. - С. 43-56. - URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pop_2016_32_7.pdf (дата звернення: 01.12.2024)
54. ДСТУ ISO 9001:2015 Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT) // Наказ від 31.12.2015 № 221 Про внесення змін до наказу № 203 від 21.12.2015 / Науково-дослідний інститут метрології вимірювальних і управляючих систем (ДП «НДІ «Система») URL : https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=64013 (дата звернення: 01.12.2024).

55. ДСТУ ISO 45001:2019 Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 45001:2018, IDT) // Наказ від 26.12.2019 № 502 Про прийняття та скасування національних стандартів / ДП «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ») URL : https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=88004 (дата звернення: 01.12.2024)
56. ДСТУ ІЕС/ISO 31010:2013 Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику (ІЕС/ISO 31010:2009, IDT) // Наказ від 11.12.2013 № 1469 Про прийняття національних стандартів України та пробних національних стандартів України, гармонізованих з міжнародними та європейським стандартами, затвердження національних стандартів України, змін до національних стандартів України, скасування національних стандартів України та нормативних документів в Україні / Науково-дослідний інститут метрології вимірювальних і управляючих систем (ДП «НДІ «Система») URL : https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=66723 (дата звернення: 01.12.2024)
57. ДСТУ ISO 14001:2015 Системи екологічного управління. Вимоги та настанови щодо застосовування (ISO 14001:2015, IDT) // Наказ від 21.12.2015 № 203 Про прийняття нормативних документів України, гармонізованих з міжнародними та європейськими нормативними документами, та скасування нормативних документів України / Науково-дослідний інститут метрології вимірювальних і управляючих систем (ДП «НДІ «Система») URL : https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=64015 (дата звернення: 01.12.2024)
58. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України; Програма, Перелік від 18.03.2004 № 1629-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1629-15> (дата звернення: 01.12.2024)
59. Ілющенко, А. С. "Охорона праці vs безпека та охорона здоров'я працівників: проблеми гармонізації законодавства України та ЄС." (2024). <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstreams/20522d7b-7944-455e-ba7d-91c12dc893e4/download> (дата звернення: 01.12.2024)
60. Горбань, Олександр Павлович, Павліченко, Ірина Миколаївна, Старчук, Оксана Володимирівна . "Оптимізація трудових відносин в Україні до юридичних стандартів ЄС." Академічні візії 30 (2024).

<https://academy-vision.org/index.php/av/article/download/1055/936> (дата звернення: 01.12.2024)

61. Про систему громадського здоров'я : Закон України від 06.09.2022 № 2573-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2573-20> (дата звернення: 01.12.2024)
62. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e92bda49-ed1d-4bf7-98ca-8b2632531efa&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikovNaRoboti>.
63. Програма інтеграції України до Європейського Союзу : Програма; Президент України від 14.09.2000 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/n0001100-00> (дата звернення: 01.12.2024)
64. План дій "Україна - Європейський Союз" : План; Європейський Союз від 12.02.2005 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_693 (дата звернення: 22.12.2024)
65. В. Муравйов, Право Європейського Союзу [V. Muraviov, Pravo Yevropeys'koho Soyuzu] [V. Muraviov, Law of the European Union], Kyiv 2011, pp. 704–775.
66. В. Пасічник. Безпека праці як соціальна складова національної безпеки України в контексті європейської інтеграції: нормативно-правовий аспект / Науковий вісник. 2021. Вип. 1(27) “ДЕМОКРАТИЧНЕ ВРЯДУВАННЯ” URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/jan/26365/239238-articletext-551116-1-10-20210915.pdf> (дата звернення: 01.12.2024)
67. Iuliia Lokshyna. harmonization of the ukrainian legislation with the legislation of the european union with regard to trade defence / Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine, Ukraine
68. О. Липовська , О. Завада. Державне управління у сфері охорони праці в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2021. № 9. – URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2208> (дата звернення: 01.12.2024). DOI: 10.32702/2307-2156-2021.9.71
69. С. Каштанов. Вимоги екологічної та промислової безпеки до систем управління в організації / Наукова стаття. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2208> (дата звернення: 01.12.2024). DOI: 10.32702/2307-2156-2021.9.71

70. С. Каштанов. Управління ризиками на робочих місцях медичних працівників кардіологічного кабінету / Наукова стаття. URL: <https://conforcbproc.iee.kpi.ua/article/view/281881/276095> (дата звернення: 01.12.2024).

71. Національний профіль з безпеки та гігієни праці Україна // Проект ЄС МОП Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. / Міжнародна організація праці, 2018 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627040.pdf (дата звернення: 01.12.2024).

72. Охорона праці в галузі // Конспект лекцій/ Міністерство освіти, науки, молоді та спорту України / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» URL: <http://opcb.kpi.ua/wp-content/uploads/2011/10/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82-%D0%9E%D0%9F%D0%93-%D0%9F%D0%91%D0%A4.doc> (дата звернення: 01.12.2024).

73. Державна служба України з питань праці // Про Державну службу України з питань праці [Електронний ресурс]. – URL: <https://ck.dsp.gov.ua/pro-derzhavnu-sluzhbu-ukrainy-z-pytan-pratsi/> (дата звернення: 01.12.2024)

74. С. Каштанов. Управління ризиками та загальне їх оцінювання в сфері охорони здоров'я та безпеки праці/ Наукова стаття. URL: <https://conforcbproc.iee.kpi.ua/article/view/281878/276094> (дата звернення: 01.12.2024).

75. [Електронний ресурс]. – URL: <https://helpiks.org/2-105304.html> (дата звернення: 01.12.2024)

76. Міжнародна організація праці // На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/lang--uk/index.htm> (дата звернення: 01.12.2024)

ДОДАТКИ

Додаток А. Довідка про впровадження результатів роботи



СЕКРЕТАРІАТ

Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

вул. Інститутська, 21/8, м. Київ, 01008, тел. (044) 298-70-33

E-mail: hotline@ombudsman.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 21661556

Національний технічний
університет України
«Київський політехнічний
інститут імені Ігоря
Сікорського»

ДОВІДКА

про впровадження результатів магістерської роботи

Видана студенту Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» факультету соціології і права, кафедри теорії та практики управління, другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальність – 281 «Публічне управління та адміністрування» Ацаулову Олександру Васильовичу в тому, що матеріали його магістерської дисертації на тему «Особливості гармонізації національного законодавства з європейським щодо врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників» розглянуті.

Окремі розробки автора, його висновки і пропозиції відзначені та високо оцінені, а тому можуть бути застосовані для практичного використання в діяльності об'єкту дослідження.

Результати дослідження, що стосуються рекомендацій впровадження комплексних заходів для врегулювання питань безпеки та охорони здоров'я працівників із застосуванням впровадження ризик-орієнтованого підходу у національну систему управління охороною праці в перспективі можуть бути використані в роботі органів державної влади.

Керівник Секретаріату



Іван ВЕРВЕЙКО

**Додаток Б. Розробка системи управління охороною здоров'я та безпекою
працівників на прикладі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради
України з прав людини**