

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та природокористування

Навчальний науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та публічного врядування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до магістерської роботи за темою:

**«УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
УПРАВЛІННЯ ТА НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ І БЕЗПЕКОЮ
ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

Виконав: студент спец. 281
«Публічне управління та
адміністрування», групи ДСз-21
Олександр Іващук

Керівник: проф. Тихончук Л.Х.

Рецензент: проф. Древаль Ю.Д.

Рівне-2024

Звіт подібності

метадані

Заголовок

МАГІСТЕРСЬКА Іващук O.doc

Автор

Іващук Олександр Миколайович

Науковий керівник / Експерт

Іващук Олександр Миколайович

підрозділ

National University of Water and Environmental Engineering

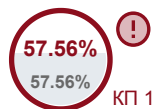
Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		2
Інтервали		0
Мікропробіли		56
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		321

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1



КЦ

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

23784

Кількість слів

180420

Кількість символів

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Колір тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	https://revolution.allbest.ru/law/00969309_0.html	382	1.61 %
2	https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/52019-vimogi-shhodo-oxoroni-praci-robit-na-visoti-pamiatka-vid-derzpraci	348	1.46 %
3	https://revolution.allbest.ru/law/01373643_0.html	328	1.38 %
4	https://nuczu.edu.ua/images/Konkurs_studentsky_robit/cz/cb/ohorona_praci.pdf	325	1.37 %
5	https://revolution.allbest.ru/law/00969309_0.html	294	1.24 %

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	9
1.1. Особливості теоретико-правових засад охорони і безпеки праці в Україні.....	9
1.2. Організаційно-правовий механізм адаптації сфери охорони праці до міжнародних та європейських стандартів.....	17
1.3. Принципи державної політики у сфері охорони праці.....	22
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ...	30
2.1. Дослідження механізмів державного впливу на безпеку праці підприємств, установ та організацій.....	30
2.2. Вплив виробничого травматизму на стан охорони праці в Україні	40
2.3. Роль Державної служби України з питань праці в державному управлінні охороною праці.....	62
Висновки до розділу 2.....	72
РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТА НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКОЮ В УКРАЇНІ	74
3.1. Вдосконалення системи публічного управління охороною праці в Україні.....	74
3.2. Міжнародний досвід діяльності інспекції праці у сфері охорони праці...	78
3.3. Підвищення рівня управління безпекою та здоров'ям на роботі у воєнний та післявоєнний час на державному та локальному рівні.....	82
Висновки до розділу 3.....	102
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	103

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	107
ДОДАТОК А.....	115
ДОДАТОК Б.....	118

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Основною метою державного регулювання у сфері охорони праці є здійснення державної політики для забезпечення гідних, належних та максимально наближених до безпечних і нешкідливих умов праці найманих працівників.

Трансформація законодавства з питань охорони праці здійснює вплив на діяльність органів державної влади, які реалізують державну політику в сфері охорони праці.

Регулювання питань охорони праці відбувається на декількох рівнях державного управління у вертикальному напрямку від Кабінету Міністрів України до професійних спілок або уповноважених трудовими колективами.

Вагому роль в управлінні охороною праці займає не лише найвищий орган управління – Кабінет Міністрів України, а і професійні спілки.

Алгоритм державного управління охороною праці обумовлюється законодавчо закріпленими повноваженнями органів державної влади та місцевого самоврядування.

Основні принципи здійснення державного управління охороною праці передбачають створення безпечних і нешкідливих умов праці та забезпечення державних гарантій для найманих працівників для уникнення травмувань, зменшення росту професійних захворювань та підтримки фізичного здоров'я в даний час і в майбутньому.

Система управління охороною праці потребує вдосконалення та приведення її до міжнародних стандартів. Адже, нині сучасний стан управління охороною праці ґрунтується на Законі України «Про охорону праці».

У зв'язку із потенційним членством України у Європейському Союзі, механізм управління охороною праці в Україні намагається адаптуватися до європейських тенденцій через імплементацію законодавства та реалізацію різноманітних міжнародних проектів.

Національні законодавці ратифікують чимало із законодавства країн Європейського Союзу, особливо, основні Конвенції Міжнародної організації праці.

Високий рівень травматизму в Україні в порівнянні з прогресивними країнами Європейського Союзу потребує оновлення законодавчих процедур щодо здійснення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

Для визначення шляхів вдосконалення публічного управління у сфері охорони праці необхідно проаналізувати проблемні аспекти та чинники управління безпекою, а також, відобразити результативність здійснення державної політики органами державної влади.

Нагляд і контроль у сфері охорони праці здійснюється уповноваженими та спеціально уповноваженими органами державної влади.

Державна служба України з питань праці та її територіальні органи здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці у всіх галузях економічної діяльності незалежно від форм власності.

Реалізація повноважень Держпрацею з питань охорони праці відображає стратегічні цілі управління охороною праці на державному рівні.

Механізм державного впливу зумовив здійснення роботодавцями економічних та організаційно-технічних заходів для безпечного виконання роботи в умовах військового вторгнення, для підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів у зв'язку із несприятливими умовами праці, що дозволить сформувати нові програми та стратегії публічного управління охороною праці в межах сучасного розвитку науки, техніки та подій сьогодення. Тому, дослідження містить практичні аспекти та досвід роботодавців з усієї України для забезпечення управління охороною праці, збереження трудових ресурсів.

Метою магістерської роботи є обґрунтування здійснення державного управління охороною праці в сучасних умовах для формування нових механізмів публічного управління охороною праці.

Для досягнення зазначеної мети у процесі дослідження було поставлено та вирішено наступні завдання:

1. Дослідити теоретичні та нормативні засади державного регулювання охорони та безпеки праці в Україні.
2. Охарактеризувати принципи державної політики у сфері охорони праці.
3. Здійснити аналіз механізмів публічного управління та адміністрування нагляду за охороною праці в Україні.
4. Дослідити вплив виробничого травматизму на стан державної політики з питань охорони праці в Україні.
5. Охарактеризувати роль Державної служби України з питань праці в державному управлінні охороною праці.
6. Окреслити заходи щодо вдосконалення системи публічного управління охороною праці в Україні.

Предметом дослідження є складові системи нагляду та контролю за охороною праці в Україні.

Об'єктом дослідження є діяльність органів публічного управління у сферах охорони та безпеки праці в сучасних умовах.

Методи дослідження. У даній роботі застосовувалися загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання.

Метод порівняльного аналізу був застосований для дослідження міжнародного досвіду, аналізу статистики та результатів.

Статистичний метод був застосований для вивчення показників та результатів діяльності Державної служби України з питань праці.

Логіко-семантичний метод дозволив сформулювати рекомендації, які стосуються конкретних завдань та заходів відносно безпечності виконання робіт та підвищення працездатності населення.

У процесі роботи над усіма розділами магістерської дипломної роботи використовувалися такі логічні прийоми, як аналіз, синтез та порівняння.

Апробація матеріалів дипломної роботи магістра. Основні положення доповідалися у межах Міжнародної науково-практичної конференції

«Детермінанти соціально-економічного відновлення держави, регіонів та суб'єктів господарювання» та опубліковано тези на тему: «Управління регіональною інфраструктурою в умовах воєнного стану» [Детермінанти соціально-економічного відновлення держави, регіонів та суб'єктів господарювання [Електронне видання] : зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 10 листопада 2023 р. – Рівне : НУВГП, 2023. – С. 284 – 286], також, здійснено публікацію статті на тему: «Управління воєнною інфраструктурою в умовах воєнного стану» [Наукові перспективи : журнал. Київ, 2024. № 2 (44). 2024. С. 522 – 535].

Структура роботи обумовлена її метою та завданнями. Робота складається з трьох розділів, сто вісімнадцяти сторінок, вступу, висновків, списку використаної літератури, трьох додатків.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі акти, директиви Європейського Союзу, аналітичні матеріали, публікації науковців, наукові праці, показники діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, матеріали Міжнародної організації праці, а також, інформація від підприємств, установ та організацій.

Перелік умовних скорочень

1. МОП – Міжнародна організація праці.
2. ЄС – Європейський Союз.
3. Держпраці – Державна служба України з питань праці.
4. ЗМУД – Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці.
5. СУОП – суб'єкти управління охороною праці.
6. ФССУ – Фонд соціального страхування України.
7. Порядок – Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
8. ДСНС – Державна служба надзвичайних ситуацій України.
9. БЗР – безпека і здоров'я на роботі.
10. ТЗ – транспортний засіб.
11. СУКБ – система управління комплексною безпекою.
12. ОПН – об'єкти підвищеної небезпеки.
13. СУБЗР – система управління безпекою і здоров'ям на роботі.
14. НС – надзвичайна ситуація.
15. МТБ – матеріально-технічна база.
16. «См» – смертельні нещасні випадки.
17. УХО та АХО - боєприпаси, що не вибухнули.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

1.1. Особливості теоретико-правових засад охорони і безпеки праці в Україні

Дослідження питань нормативно-правового регулювання охорони праці в Україні є одним із важливих напрямків сучасної науки. Як свідчить аналіз, сьогодні наявні ряд проблем у становленні цієї важливої галузі, а відсутність теоретичного осмислення вітчизняного досвіду в цій сфері породжує серед учених і управлінців-практиків дискусії та неоднозначне ставлення до їх тлумачення. Загальні принципи державної політики в галузі охорони праці, які визначено законодавством України, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, адаптацію трудових процесів до спроможностей працівника з урахуванням стану його здоров'я і психологічного стану, що узгоджується з принципами захисту здоров'я працівників, які визначено в Конвенціях Міжнародної організації праці, директивах Європейського Союзу [1].

Одним із пріоритетних напрямів державної політики України є забезпечення умов роботи, які відповідають вимогам норм безпеки. Сучасний етап економічного розвитку нашої країни характеризується активізацією процесів реформування соціально-економічних і суспільно-політичних відносин.

Термін «охорона праці», що вперше з'явився в 1821 році у Великій Британії, означав тоді захист працівників від надмірної їх експлуатації з боку роботодавців. В Україні у цей термін було вкладено більш широкий понятійний апарат і більш складний зміст [2].

В науковій літературі поняття охорони праці традиційно розглядається у вузькому і широкому розумінні.

Охороною праці в широкому розумінні є сукупність приналежних до різних інститутів трудового права норм, які стосуються комплексу питань застосування праці й створення сприятливих і безпечних умов праці залежно від сфери економічної діяльності.

У вузькому розумінні охорона праці є самостійним інститутом трудового права, невід'ємним елементом даної галузі права.

В той же час законодавство про охорону праці являє собою величезну систему нормативно-правових актів, які регулюють суспільні відносини з приводу реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці [3].

Охорона праці – це багатогранне поняття, під ним слід розуміти не тільки забезпечення безпеки працівників під час виконання ними службових обов'язків, воно охоплює різні заходи, серед яких варто виокремити профілактику професійних захворювань, організацію повноцінного відпочинку й харчування працівників під час робочих перерв, забезпечення їх необхідним спецодягом і гігієнічними засобами й навіть виконання соціальних пільг і гарантій [4].

У соціальному аспекті сутність охорони праці М.Р. Абрамов вбачав у налагодженні ефективності суспільного виробництва шляхом безперервного вдосконалення і поліпшення умов праці, підвищення її безпеки, зниження виробничого травматизму і захворюваності. Соціальне значення охорони праці державних службовців означає зміцнення здоров'я працівників у контексті уникнення появи шкідливих та небезпечних чинників їх трудової діяльності, а також мінімізації настання таких ризиків.

При сприятливих умовах праці працівник не витрачає сили на захист організму від дії небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища й трудового процесу. Є дані про те, що раціональний комплекс заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, може забезпечити приріст

продуктивності праці. Отже, в правовому значенні охорона праці здійснюється з урахуванням важкості умов праці, створює умови для реалізації права всіх працівників на охорону праці та його гарантування, враховує особливості жіночого організму, організму підлітків і працездатності інвалідів, є носієм специфічних трудових правовідносин.

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці, є економічним вираженням соціальної значущості охорони праці. Мета заходів з охорони праці – це підвищення продуктивності праці державних службовців. У зв'язку з цим, економічне значення охорони праці оцінюється за результатами, одержаними при зміні соціальних показників за рахунок впровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

У технічному аспекті охорона праці розглядає питання пожежної безпеки та вибухонебезпечності на виробництві. Основну роль при цьому відіграє пожежна профілактика, система попередження пожеж і вибухів. Створена також система стандартів з безпеки праці, яка встановлює загальні вимоги і норми за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів, зокрема це вимоги безпеки до виробничого обладнання та технічних процесів, до засобів захисту працюючих, методи оцінки безпеки праці. У даному випадку важливого значення набуває аналіз небезпечних і шкідливих виробничих факторів та діючих виробничих процесів, визначення стратегії роботи з охорони праці, встановлення причин виробничого травматизму і профзахворювань державних службовців, вивчення стану умов їх праці за результатами атестації робочих місць, збору пропозицій як від самих працюючих, так і від кола осіб, уповноважених на забезпечення охорони праці.

До складу охорони праці в медико-біологічному аспекті відноситься спектр лікувально-профілактичних заходів та вирішення ряду медичних питань. Законодавча, нормативна та організаційна діяльність спрямована на створення здорових і безпечних умов праці людини. Щоб визначити ці умови, необхідно, насамперед, знати медико-біологічні особливості організму людини. Із

викладеного вбачається, що вирішення медико-біологічних проблем має основоположне значення в справі охорони праці [5, с. 16 - 19].

Безпека праці (англ. safety; нім. Arbeitssicherheit) у широкому сенсі – це такі умови праці на об'єктах матеріального виробництва, зокрема промисловості, транспорту, тощо, що виключають можливість впливу шкідливих та небезпечних факторів на працівників. Належний стан безпеки праці підтримується роботодавцем шляхом виконанням комплексу заходів щодо запобігання захворюванням, травматизму, виникненню аварій.

Під безпекою праці розуміють комплекс організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, механізмів і засобів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці, запобігання загрозам здоров'ю і власне життю працівників. Реалізація таких заходів передбачається як в масштабах суб'єкта господарювання в цілому, так і на кожному окремому робочому місці [2].

На думку Л.П. Амелічевої, безпека праці (безпечні та здорові умови праці) – це умова трудового договору як правомірного акта, що визначає систему прав і обов'язків сторін трудового договору (які або узгоджені сторонами трудового договору, або завчасно визначені законами й іншими нормативними актами з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища), реалізація яких повинна забезпечити працездатність, безпечне життя та здоров'я працівників, безпечність виробничого середовища [6; 7, с. 49].

У міжнародному та порівняльному трудовому праві, замість терміну «охорона праці», застосовується термін «безпека й гігієна праці». Останній є більш традиційним і для зарубіжного трудового права (наприклад, Закон про техніку безпеки і гігієну праці 1963 р. (Велика Британія), Федеральний закон Вільямса - Штайгера про безпеку праці та охорону здоров'я на виробництві 1970 р. (США), Закон про техніку безпеки і виробничу санітарію 1972 р. (Японія)). Проте останнім часом розвинуті країни Заходу, урахувавши нову концепцію охорони праці, перейшли на вихідну термінологію, поновивши

ключове положення поняття «здоров'я» в понятійно - категоріальному апараті охорони праці. Отже, одне уточнене формулювання (замість безпеки й гігієни праці застосовується термін «професійна безпека і здоров'я») стало базою для повного оновлення концепції охорони праці у світі [7, с. 49].

Таким чином, охорона праці як предмет дослідження розкривається науковцями у різних аспектах. Найбільший акцент науковці та практики роблять на тому, що охорона праці побудована навколо процесу трудової діяльності людини з усіма факторами трудового процесу, які діють на неї під час діяльності.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці. Основну мету охорони праці можна виразити наступною формулою: ОП = ЗТПЗ + СБНУП + ЗЗП + ППП + ПАС, де ЗТПЗ – запобігання травматизму та професійних захворювань; СБНУП – створення безпечних і нешкідливих умов праці; ЗЗП – збереження здоров'я та працездатності; ППП – підвищення продуктивності праці; ПАС – попередження аварійних ситуацій [8, с. 36].

Для осмислення алгоритму розвитку охорони та безпеки праці потрібно зробити історичний екскурс та розглянути чинники впливу на розбудову системи управління охороною праці.

Як зазначає А.І. Ткачук, бурхливий розвиток у ХІХ столітті важкої промисловості, складних та небезпечних виробництв, що супроводжувався численними аваріями та нещасними випадками, зумовив необхідність виникнення відомчо-професійних або державних служб технічного нагляду.

У 1880 р. законом уперше впроваджено основні правила підземних робіт. У них було зазначено: «Роботи повинні здійснюватися так, щоб вони не становили небезпеки для життя і здоров'я робочих і сусідніх жителів, відповідати вимогам будівель».

Спонування прийняття певного законодавства з охорони праці свідчить про неабияку правову свідомість населення того часу. Окрім цього, формування першого законодавства з охорони праці припадає на досить обмежений часовий період у десять років, починаючи з 70-х років XIX століття.

З приходом радянської влади постала нагальна потреба з формування заходів регулювання трудових відносин на державних підприємствах, а із цим і охорона праці працівників [9].

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємозв'язаних нормативних актів, що регулюють відносини в галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Законодавство України про охорону праці складається із загальних законів: Конституції України, Закону «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України та інших.

У 1992 році вперше, не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР, було прийнято Закон, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в країні [3].

Окрім того, Закон України «Про охорону праці» був переглянутий і затверджений Президентом України в новій редакції 21 листопада 2002 року. Цей закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює, за участю відповідних органів державної влади, відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Він складається з преамбули та 9 розділів.

Закон України «Про охорону праці» відповідає діючим конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі [10, с. 12].

Закон України «Про охорону праці», на наш погляд, якраз і являє собою яскравий приклад наявності комплексного законодавства у сфері охорони праці, бо саме в цьому Законі поєднуються правові норми, що врегульовують відносини з різних галузей права. Насамперед – це, звичайно, відносини з трудового права: норми щодо права на охорону праці під час укладання трудового договору (зокрема, про те, що умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та інших нормативно-правовим актам з охорони праці, а під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору та ін. (стаття 5); норми про права працівників на охорону праці під час роботи, наприклад, про те, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства і працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (стаття 6), норми про права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці (стаття 7), про охорону праці жінок (стаття 10), неповнолітніх (стаття 11), інвалідів (стаття 12); про обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці (стаття 14) тощо). Містить цей Закон і норми, що врегульовують відносини у сфері дії: цивільного права – щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження

його здоров'я або у разі смерті працівника (стаття 9), щодо відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці (стаття 26); фінансового права – питання фінансування охорони праці (стаття 19); права соціального захисту – щодо соціального захисту посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (стаття 40). Містить Закон України «Про охорону праці» і норми, що регулюють питання, які за своєю правовою природою належать до адміністративного права. До таких норм найперше, вважаємо, належать ті, що визначають систему органів державного управління охороною праці (стаття 31), компетенцію Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці (стаття 32), права і відповідальність посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (стаття 39), повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці (стаття 33), повноваження Ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій в галузі охорони праці (стаття 34), повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці (стаття 35), повноваження об'єднань підприємств у галузі охорони праці (стаття 36), а також і норми, що регулюють питання: щодо отримання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (стаття 21); ведення державної статистичної звітності з питань охорони праці (стаття 23); що визначають систему органів державного нагляду за охороною праці (стаття 38); адміністративної відповідальності за порушення вимог щодо охорони праці (статті 43, 44) [11, с. 32 - 33].

Таким чином, охорона праці розглядається як інститут трудового права. Адже, основні завдання охорони праці реалізуються в процесі виконання трудових обов'язків найманими працівниками.

Основна мета охорони праці як науки передбачає систему заходів та засобів спрямованих на збереження працездатності працівників та забезпечення роботодавцями здорових, належних та безпечних умов праці.

1.2. Організаційно - правовий механізм адаптації сфери охорони праці до міжнародних та європейських стандартів

Існування людини безпосередньо пов'язано із її працею. Адже лише працюючи, людина може здобути різні засоби для існування. А.С. Бочарникова зазначає, що характер трудової діяльності формується під впливом необхідності спрямування зусиль учасників трудового процесу на досягнення кінцевої мети виробництва, витрачаючи при цьому якомога менше енергії суб'єкта праці та забезпечуючи безпеку в цьому процесі. Виконуючи ту чи іншу роботу, людина схильна покращувати умови праці, забезпечуючи безпеку і належне середовище собі та оточуючим. Тому, на нашу думку, виникнення охорони праці людини безпосередньо пов'язане із виникненням її трудової діяльності [11, с. 10].

У 2018 році Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні, яка визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи організації безпеки та гігієни праці в Україні на основі ризикоорієнтованого підходу для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу [12, с. 85].

Важливе місце у нормативно-правовому полі з охорони праці займають міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку. Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці

Щоб глибше розглянути чому Конвенції МОП є важливими в системі охорони і безпеки праці, розглянемо основні повноваження цього органу.

МОП була заснована урядами ряду країн, згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р., з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. У даний час МОП – одна зі спеціалізованих установ ООН.

За даними офіційного сайту Міжнародної організації праці, Україною ратифіковані 72 конвенції МОП, серед яких: 9 з 10 фундаментальних конвенцій, 4 з 4 керівні (пріоритетні) конвенції та 59 з 177 технічних.

З 72 ратифікованих конвенцій, 61 конвенція є чинною, 6 конвенцій було денонсовано та 5 конвенції МОП скасовано; жодної Конвенції не ратифіковано упродовж останніх 12 місяців [13].

Розглянемо деякі Конвенції Міжнародної організації праці у сфері безпеки праці, які ратифіковані Україною та досі використовуються.

У Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (1981 рік) зазначається, що а) термін «галузі економічної діяльності» охоплює усі галузі, у яких працівники працюють за наймом, зокрема державну службу; б) термін «робоче місце» охоплює усі місця, де працівникам необхідно бути чи куди їм необхідно прямувати у зв'язку із їхньою роботою, та під прямим або опосередкованим контролем роботодавця; с) термін «працівники» охоплює усіх осіб, які працюють за наймом, зокрема державних службовців; d) термін «здоров'я» стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також уключає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці; е) термін «правила» охоплює усі положення, яким компетентний орган або органи надали законної сили. Вказана Конвенція ратифікована 04.01.2013.

Особливий інтерес для дослідження становлять документи МОП, які регулюють питання, пов'язані з діяльністю контролюючих органів (трудових інспекцій).

Так, діяльність трудових інспекцій регулюється такими документами МОП: Конвенція МОП 81 про інспекцію праці у промисловості і торгівлі (1947 рік) ратифікована Україною у 2004 року. У ній регламентовано питання служб; кадрової політики щодо трудових інспекцій; співпраці трудових інспекцій із іншими організаціями, як державними, так і приватними; інформаційного висвітлення роботи трудових інспекцій.

Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (1969 р). У цьому документі відображені особливості діяльності трудових інспекцій із урахуванням специфіки сільськогосподарського сектора.

Як і у Конвенції МОП № 81, у цій Конвенції передбачено, що інспекція праці, бажано, має проводитись під наглядом і контролем центрального органу.

Крім зазначених, норми, які регулюють питання охорони праці містяться також у Конвенціях МОП: про щотижневий відпочинок у промисловості (1921 рік), про застосування праці жінок на підземних роботах (1935 рік), про сорокагодинний робочий тиждень (1935 рік), про медичне освідчування підлітків у промисловості (1946 рік), про медичне освідчування підлітків на непромислових роботах (1946 рік), про нічну працю підлітків на непромислових роботах (1946 рік), про нічну працю підлітків у промисловості (1948 рік), про охорону материнства (1952 рік), про відміну примусової праці (1957 рік), про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (1957 рік), про захист від радіації (1960 рік), про основні цілі та норми соціальної політики (1962 рік), про оснащення машин захисними пристосуваннями (1963 рік), про медичне освідчування молодих людей для підземних робіт (1965 рік), про мінімальний вік (1973 рік), про професійні ракові захворювання (1974 рік), про трьохсторонні консультації (міжнародні правові норми) (1976 рік), про регулювання питань праці (1978 рік), про служби гігієни праці (1985 рік), про запобігання великих промислових аварій (1993 рік), про безпеку та гігієну праці на шахтах (1995 рік), про найгірші форми дитячої праці (1999 рік), про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві (2001 рік) [14, с. 85 - 86].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачає, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі та сприятливі умови праці (ст.7); поліпшення усіх аспектів гігієни зовнішнього середовища та гігієни праці у промисловості (ст.12).

Європейським союзом у 1989 році було прийнято основний документ у сфері охорони праці, який створив правову основу ЄС у сфері безпеки та гігієни праці – Рамкову Директиву № 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (далі – Рамкова Директива № 89/391/ЄЕС). Метою Директиви є

запровадження заходів щодо підтримки підвищення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі завдяки реалізації профілактичних заходів, спрямованих на захист від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також шляхом інформування, консультування, пропорційної участі й навчання працівників та їхніх представників у процесі забезпечення безпеки трудової діяльності [15].

Вимоги, які містить Директива, є мінімальними та обов'язковими для країн-членів ЄС, а також для країн-кандидатів на вступ до ЄС.

Україна імплементувала цю Директиву у своє законодавство у 1999 році і з того часу провела значну роботу щодо впровадження її положень. Було ухвалено низку законів та нормативно-правових актів, спрямованих на покращення охорони здоров'я та безпеки праці працівників на різних виробництвах. Забезпечення охорони праці визнане пріоритетним напрямом розвитку економіки та підприємництва в Україні. Пропагується культура безпеки на робочому місці, зокрема проводяться освітні кампанії, семінари та тренінги для працівників. Уведено обов'язкове страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. На роботодавців покладений обов'язок із забезпечення своїх працівників необхідними засобами індивідуального захисту та проведення навчання з питань охорони праці. Посилено державний нагляд за дотриманням вимог з охорони праці, проводяться регулярні перевірки підприємств на дотримання законодавчих вимог. Тобто українське законодавство з охорони праці поступово наближається до європейських стандартів, що сприяє створенню безпечних та здорових умов праці для всіх працівників.

Результати виконання зобов'язань щодо адаптації національного законодавства у сфері охорони праці, які були зроблені Громадським об'єднанням «Український центр європейської політики», свідчать, що завдання адаптації з положеннями Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС виконані не повністю.

У серпні 2022 року Міністерство економіки України винесло на громадське обговорення два проекти законів України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Метою першого з них є створення нової національної системи, яка запобігатиме професійним ризикам шляхом упровадження ризикоорієнтованого підходу до організації безпеки та здоров'я працівників. Це враховує імплементацію положень Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС, що сприяє покращенню безпеки та охороні здоров'я працівників. Другий законопроект пов'язаний із першим і спрямований на встановлення відповідальності за порушення вимог законодавства щодо безпеки та здоров'я працівників для роботодавців і працівників, а також встановлює відповідальність за ризики, пов'язані з безпекою та охороною здоров'я працівників у вибухонебезпечному середовищі.

Директива № 89/654/ЄЕС допомогла зменшити ризик професійних захворювань, збільшивши увагу до здоров'я та безпеки на робочому місці. Вона сприяє поліпшенню фізичного та психологічного здоров'я працівників, а це позитивно впливає на загальний стан здоров'я нації. Реалізація вимог Директиви № 89/654/ ЄЕС допомогла створити більш сприятливі умови для роботи, знизивши ризики, пов'язані з небезпечними факторами, такими як шум, вібрація, пил, хімічні речовини та ін. Такі умови сприяють збільшенню задоволення працівників від своєї роботи, покращенню їхнього емоційного стану та підвищенню продуктивності. Крім того, створення безпечного та здорового робочого середовища забезпечує збереження трудових ресурсів і сприяє стабільному розвитку підприємств та економіки в цілому.

Міжнародна та європейська інтеграція охоплює усі найбільш важливі сфери суспільних відносин нашої держави, у тому числі і сферу охорони праці. Власне, і сприйняття нормативно-правового забезпечення та передового досвіду країн ЄС має розглядатися в якості одного з пріоритетів вдосконалення зазначеної частки соціально-трудових відносин. Процес вдосконалення

організаційно-правового механізму адаптації національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів має ґрунтуватися як на розгалуженому зарубіжному законодавстві, так і на наявній основі унормування сфери охорони праці в нашій країні. Природно, що при цьому мають враховуватися як особливості «м'якого права», яке притаманне зарубіжним стандартам, так і наявність значного числа проблем в реальному стані забезпечення працезахоронної політики [12, с. 86-87].

Директива № 89/656/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (далі – Директива № 89/656/ЄЕС) стосується саме мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я. Україна як країна – кандидат на вступ до Європейського Союзу зобов'язана включити цю Директиву до національного законодавства та забезпечити її імплементацію. Сьогодні положення цієї Директиви частково імплементовані до українського законодавства з охорони праці, зокрема в наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» [16, с. 46 - 47].

Отже, побудова державної системи охорони праці відбулася під впливом законодавчих актів, які в свою чергу, формувалися у зв'язку із потребою у безпечному виконанні робіт працівниками галузей народного господарства.

Розглянуто основні Конвенції МОП, їх прив'язку до Закону України «Про охорону праці» та Директиви ЄС, імплементація яких сприяла прийняттю нормативно-правових актів з питань безпеки та охорони праці.

1.3. Принципи державної політики у сфері охорони праці

За умов існування ринкових відносин зростає значення діяльності держави із захисту людини в процесі праці. Особливої актуальності набуває створення такої нормативно-правової бази, яка б забезпечувала економічну

зацікавленість роботодавців у створенні безпечних умов праці на підприємствах. Охорона праці як система, головним спрямуванням якої є забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища, відіграє вагомую роль у реалізації державної політики щодо покращення умов праці. Дуже важливим завданням у вказаній сфері є зміна самого ставлення роботодавця і працівника до проблем, що безпосередньо пов'язані з безпекою праці, підвищення рівня освіти спеціалістів і працівників усіх рівнів з питань охорони праці.

З прийняттям Верховною Радою України 14 жовтня 1992 р. Закону України «Про охорону праці» [17] вперше було нормативно зафіксовано відповідальність держави та її органів за безпеку і гігієну праці. Указаний законодавчий акт став імпульсом для реформування всієї системи управління охороною праці в державі. Він розширив проголошені Конституцією України засади, окреслив механізм реалізації конституційного права працюючих на охорону життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та нешкідливі умови праці, встановив єдиний порядок організації та управління охороною праці в державі.

Проблема створення безпечних і нешкідливих умов праці в нашій державі є гострою. Як свідчить аналіз виробничого травматизму в Україні, дві третини нещасних випадків на виробництві сталися через організаційні причини, недоліки й упущення в роботі керівників підприємств та фахівців з охорони праці. До них належать: порушення виробничої і трудової дисципліни, вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання та відповідних механізмів; допущення до роботи без попереднього навчання та перевірки знань з охорони праці; відсутність або недосконалість системи управління охороною праці; незадовільна організація виробництва; низький рівень відповідальності за порушення безпеки праці як керівництва підприємств, так і працівників. Саме запобігання та недопущення подібних недоліків є основною метою і напрямом діяльності держави та її уповноважених органів.

Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Така діяльність здійснюється на підставі певних основних засад [18, с. 76].

Принципи державної політики в галузі охорони праці перелічені у частині 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» [17] представлені у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Принципи державної політики в галузі охорони праці [18, с. 77]

Принципи	Зміст
Загальні принципи	Спрямовані на попередження та запобігання нещасним випадкам на виробництві, виробничому травматизму, іншій шкоді здоров'ю працівника, – пріоритет життя і здоров'я працівників; суцільний технічний контроль; комплексний підхід; економічні методи управління охороною праці.
Принципи, що відображають загальний та спеціальний нагляд і контроль за охороною праці на загальнодержавному рівні	Незалежність від форм власності та виду діяльності; координація; міжнародне співробітництво.
Принципи, що встановлюють гарантії для працівників	Соціальний захист працівників; інформація та навчання; адаптація до можливостей людини.

Перша група принципів становить ту основу, яка в подальшому стає відправною точкою для формування решти найважливіших положень даної сфери державної діяльності. Особливе місце серед них посідає принцип пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці. Він є конституційним. Забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюється за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та

засобів, які в сукупності утворюють охорону праці. Можна говорити, що правова природа охорони праці базується на факті визнання державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як сторони, фактично більш слабкої в трудових правовідносинах, з метою збереження його життя, здоров'я і високого рівня працездатності. Цей принцип забезпечується балансом інтересів суб'єктів трудових відносин. Саме для цього держава проводить політику, метою якої є захист громадян у процесі застосування праці. Від цього безпосередньо залежать рівень життя працівників, можливість вільного розвитку їх особистості. Державна політика має бути спрямована на захист життя та здоров'я працівників на виробництві. Однак варто констатувати, що політика, яку здійснює наша держава, є недостатньо дієвою. Однією з причин цього є залежність реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці від економічної ситуації в державі. Адже для забезпечення цього права необхідні кошти, що напряду залежить від фінансово-економічного становища роботодавця. Принцип суцільного технічного контролю полягає у підвищенні рівня промислової безпеки шляхом забезпечення всестороннього і повного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також у сприянні в створенні безпечних і нешкідливих умов праці.

Однією з основних складових системи управління охороною праці є контроль за охороною праці, і від того, наскільки він чітко виконується, залежить стан охорони праці на підприємстві. Зміст функції контролю полягає у перевірці стану умов праці, виявленні відхилень від вимог законодавства, від стандартів безпеки праці, правил і норм охорони праці, рішень директивних органів, а також у перевірці виконання службами й підрозділами своїх обов'язків у сфері охорони праці. Заходами, які підвищують рівень промислової безпеки, можуть бути: а) забезпечення суб'єктом господарювання створення умов безаварійного функціонування небезпечних виробничих об'єктів та допустимого рівня ризику функціонування цих об'єктів; б) відповідальність суб'єкта господарювання за порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки; в) здійснення

державного нагляду за станом промислової безпеки, забезпечення суцільного технічного контролю за станом небезпечних виробничих об'єктів; г) державне регулювання в частині науково-технічного забезпечення державного нагляду у сфері промислової безпеки тощо.

Принцип комплексного підходу до розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля має на меті системне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Проблеми у сфері охорони праці в контексті принципу, що аналізується, передбачається розв'язати шляхом: 1) удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за дотриманням вимог законодавства з охорони праці, оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці у центральних та місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування; 2) удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці; 3) проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками; нагляду за станом охорони праці і промислової безпеки на підприємствах; 4) удосконалення системи ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань; 5) розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці та ін.

Наступним є принцип використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству. На виконання цього спрямовані такі економічні методи управління охороною праці: а) фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем; б) обов'язкове соціальне страхування працівників від нещасних випадків та професійних захворювань здійснюється роботодавцем підприємства; в) збереження середнього заробітку за працюючим у період простою у випадку його відмови від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працюючого або для людей, які його оточують, чи навколишнього природного середовища; г) виплата вихідної допомоги при розриві трудового договору за власним бажанням, якщо власник не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з питань охорони праці; д) безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги і компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці; е) безплатна видача працівникам спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту, змивальних і знешкоджувальних засобів на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, тощо.

Другу групу представляє принцип встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств незалежно від форм власності та видів діяльності. Його дотримання спрощує завдання державних органів, що здійснюють нагляд за додержанням вимог законодавства про охорону праці, дозволяють їм ефективніше вчиняти оперативне втручання в діяльність підприємств, які допустили певні порушення, а найголовніше – урівнюють права на належні умови праці осіб, які працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях. Не менш важливими з точки зору дієвості державної політики у сфері охорони праці є координація діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я,

безпеки та гігієни праці, а також співробітництво і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях.

Сутність принципу міжнародного співробітництва у досліджуваній царині зводиться до використання світового досвіду організації роботи стосовно поліпшення умов і підвищення безпеки праці. Він полягає у вивченні, узагальненні та впровадженні світового досвіду з організації охорони праці, поліпшення умов і безпеки праці; у виконанні міжнародних договорів та угод з охорони праці; проведенні й участі в наукових та науково-практичних конференціях і семінарах з охорони праці.

До третьої групи належить принцип соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. За ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» страхові виплати від нещасного випадку складаються із: 1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності; 2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого); 3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності; 4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу [18, с. 77 - 78].

Відтак, охорона праці містить систему принципів, яка відображає її соціальний та економічний зміст.

Принципи розмежовані таким чином, щоб зміцнювати основні засади управління охороною праці як на державному, так і локальному рівнях.

Висновки до розділу 1

Охорона праці як наука пройшла багато етапів становлення та досі розвивається під впливом багатьох чинників.

Загалом, якщо брати до уваги вузьке та широке трактування поняття «охорона праці», то воно включає не лише безпечне виконання робіт, а і комплекс заходів та засобів спрямованих на збереження життя і здоров'я найманих працівників та підвищення працездатності.

Співвідношення понять «охорона праці» та «безпека праці» на науковому рівні не зменшує значення кожного з них під час практичного застосування основних положень.

Вплив європейських тенденцій на управління охороною праці у вигляді ратифікації нормативно-правових актів значно посилили стандарти управління охороною праці в Україні.

Принципи, які перелічені у Законі України «Про охорону праці» поділені за функціональними ознаками на три групи, що дозволяє глибше зазірнути у зміст вказаного законодавчого акту.

Основним завданням законодавчих актів щодо управління охороною праці залишається зменшення шкідливого впливу умов праці задля збереження життя і здоров'я працюючих, та їх нащадків майбутньому.

Закон України «Про охорону праці» як приклад законодавчого акта у сфері комплексного управління охороною праці як на рівні держави, так і рівні роботодавця потребує змін у зв'язку із досягненнями нового рівня науки і техніки.

Тому, Міністерством економіки здійснено крок до адаптації чинного законодавства та алгоритму державного регулювання у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу шляхом винесення на обговорення нових проєктів нормативно-правових актів, а саме, законів України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі».

Вказані законодавчі акти доповнять існуючий механізм управління охороною праці.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО ВПЛИВУ НА БЕЗПЕКУ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Дослідження механізмів державного впливу на безпеку праці підприємств, установ та організацій

Охорона праці є питанням, що повинно не тільки формуватися всередині підприємства, відповідно до етичних норм та сформованих людських цінностей, але й таким процесом, який регулюється на законодавчому рівні. Зокрема, в Законі України «Про охорону праці» встановлені наступні засоби, що визначають регулювання охорони праці і спрямовуються на те, щоб зберегти здоров'я, життя та працездатність персоналу при здійсненні трудової діяльності та підтримувати нормальне виробниче середовище.

Термін «публічне адміністрування охорони праці в Україні» означає практичну, організуючу та регулюючу діяльність державних органів (посадових осіб), що здійснюють управління охороною праці, спрямовану на відповідні об'єкти управління для задоволення потреб держави і суспільства щодо належного практичного упорядкування та ефективного функціонування охорони праці [11, с. 168].

На мою думку, державний вплив на охорону праці, який має свій вияв в управлінні та нагляді за охороною праці, може здійснюватися на декількох рівнях, що буде відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Органи нагляду та контролю у сфері охорони праці

Рівень	Діяльність	Законодавчі акти	Органи
Міжнародний рівень організації управління та нагляду за охороною праці	Запровадження та закріплення у національному законодавстві норм та гарантій для найманих працівників щодо безпечного виробничого	Загальна декларація прав людини ООН. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та	Міжнародна організація праці

Прод. табл. 2.1

	середовища та належних умов праці.	культурні права; Хартія Євросоюзу про основні права людини.	
Національний рівень організації системи управління охороною праці	Забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці; подання на затвердження Верховної Ради України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; запровадження єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.	Закон України «Про охорону праці».	Кабінет Міністрів України
	Реалізація державної політики у галузі промислової безпеки, охорони праці, здійснення державного гірничого нагляду, промислової безпеки у галузі поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, а також внесення пропозицій щодо її формування; здійснення	Закон України «Про охорону праці», Положення про Державну службу України з питань праці від 11.02.2015 № 96	Державна служба України з питань праці

Прод. табл. 2.1

	комплексного управління у галузі промислової безпеки, охорони праці, а також контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування; організація та здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законів та інших нормативно-правових актів.		
Регіональний рівень організації управління та нагляду за охороною праці	Комплекс органів управління адміністративно-територіальною одиницею, який на підставі чинних нормативно-правових актів здійснює цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо виконання встановлених завдань роботи з охорони праці з метою забезпечення здоров'я і працездатності працівників підприємств, установ і організацій на	Закон України «Про охорону	області – обласна державна адміністрація; районах – районні державні адміністрації; містах, селищах та селах – виконавчі органи (комітети) відповідних рад

Прод. табл. 2.1

	підпорядкованій території.		
Галуzeвий рівень організації управління та нагляду за охороною праці	Сукупність органів управління галуззю, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану планомірну діяльність з виконання завдань охорони праці в галузі, скерованих на усунення неприпустимих ризиків.	Закон України «Про охорону праці», а також галуzeві норми	Міністерства та інші центральні органи влади, а також об'єднання підприємств
Локальний рівень управління охороною праці	Організація і координація робіт з охорони праці в установі повинні передбачати формування органів управління охороною праці, встановлення обов'язків і порядку взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні, а також прийнятті та реалізації управлінських рішень	Закон України «Про охорону праці»	Роботодавці, структурний підрозділ, цех, наймані працівники

Мною проведена саме така градація рівнів державного управління та нагляду, виходячи з положень законодавчих актів з питань охорони праці та Конституції України.

Щоб зрозуміти, яким чином здійснюється управління охороною праці, потрібно більш детально дослідити повноваження регулюючих органів. Зокрема, до компетенції Кабінету Міністрів України, як зазначено вище, входить забезпечення основних засад для реалізації політики України у сфері організації безпечних умов трудової діяльності. Даний орган влади подає на затвердження Верховною Радою України державні програми та проекти щодо підвищення стану безпеки виробництва, формування правил здійснення

трудової діяльності. В його обов'язки також входить координування та спрямування усіх підпорядкованих органів, що відповідають за охорону праці, удосконалення єдиної національної статистичної звітності з охорони праці, яка дозволяє здійснювати постійний контроль за поточною ситуацією на виробничих підприємствах України.

Таким чином, Кабінет Міністрів України разом із іншими підвідомчими органами формує єдину державну систему із забезпечення охорони праці на підприємствах України.

Міністерства та центральні органи виконавчої влади мають більш широкі повноваження та складнішу структуру управління у даному полі. Основні функції даних структур встановлюються чинним законодавством, до них відноситься:

- розроблення єдиного комплексу правил, що стосується використання наукових досліджень та технологій в області охорони праці;
- опрацювання, розроблення та коректування нормативно-правового законодавства з питань організації та забезпечення безпечних умов праці для найманих працівників;
- організація постійного моніторингу на підприємствах за виконанням чинного законодавства щодо охорони праці незалежно від галузі діяльності;
- розроблення та реалізація державних програм із підвищення рівня безпеки трудової діяльності;
- удосконалення виробничого середовища при співпраці із профспілками;
- розроблення стандартизованих правил та методичного забезпечення щодо організації діяльності підприємств на основі стандартів, що визначають безпеку праці;
- укладання угод із профспілковими організаціями щодо покращення умов праці та підвищення рівня безпеки діяльності працівників;
- організування навчання та підвищення рівня кваліфікації персоналу з питань охорони праці;

- створення спеціальних служб рятувального характеру, яке здійснюється керівництвом для організації їх діяльності за необхідністю; забезпечення виконання інших правил, розпорядчих та нормативно-правових документів, які регулюють діяльність рятувальників [19].

Міністерство охорони здоров'я України – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, який здійснює управління, нагляд і контроль за дотриманням санітарного законодавства та забезпеченням охорони здоров'я працівників, санітарного й епідеміологічного благополуччя населення [20].

Що стосується місцевих органів регулювання, то вони виконують функції захисту прав працівників, формують профспілки та забезпечують на місцевому рівні дотримання нормативів Закону «Про охорону праці». До компетенції цих органів відноситься також здійснення контролю з питань безпеки праці в господарських структурах всіх форм власності, а також забезпечення утримання ефективної експлуатації об'єктів ЖКГ, ведення торговельної, транспортної діяльності підприємств, які знаходяться у державній власності [19].

Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України формує та реалізує державну політику у сфері охорони навколишнього природного середовища, екологічної та в межах повноважень, передбачених законом, біологічної і генетичної безпеки [21].

Науковцями Древаль Ю.Д. та Шароватвою О.П. запропоновано розглядати державне управління охороною праці згідно із системними та структурно-функціональними характеристиками (підходами), що дозволяє з'ясувати компетентність усіх органів влади та організувати ефективне управління за відповідною сферою регулювання [23].

Щоб забезпечити виконання підприємствами норм та правил із питань охорони праці, створюються урядові та громадські контролюючі органи, які займаються даним питанням.

Уповноваженими органами державного нагляду у сфері охорони праці є:

1. Держпраці – центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України – Міністра економіки, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття (далі – загальнообов'язкове державне соціальне страхування) в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб [24].

2. Відповідно до Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, Державна служба України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності [22].

3. Державна інспекція ядерного регулювання України – є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України та який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері безпеки використання ядерної енергії [25].

4. Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів (Держпродспоживслужба) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом

Міністрів України та який реалізує державну політику у галузі ветеринарної медицини, сферах безпечності та окремих показників якості харчових продуктів, карантину та захисту рослин, ідентифікації та реєстрації тварин, санітарного законодавства, санітарного та епідемічного благополуччя населення (крім виконання функцій з реалізації державної політики у сфері епідеміологічного нагляду (спостереження) та у сфері гігієни праці та функцій із здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників), з контролю за цінами, попередження та зменшення вживання тютюнових виробів та їх шкідливого впливу на здоров'я населення, метрологічного нагляду ... [26].

Зазначені вище органи влади є самостійними і не підпорядковуються іншим урядовим організаціями, не працюють на замовлення зацікавлених осіб, а несуть відповідальність у сфері своєї компетенції. Що стосується підзвітності підприємств даним організаціям, то вони це роблять самостійно, подаючи звіти про свою діяльність відповідним органам, що займається регулюванням процесів охорони праці в певній групі підприємств або галузі господарської діяльності [19].

До слова, у зв'язку із ліквідацією, повноваження санепідемслужби передані центрам контролю та профілактики хвороб Міністерства охорони здоров'я України, Державній службі України з питань праці, Державній службі України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів.

Повноваження Держпраці зазначені вище та алгоритм діяльності, в тому числі, в умовах воєнного стану, розглядатиметься далі у цій роботі.

Варто вказати, що на регіональному рівні повноваження Державної служби України з питань праці реалізує Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, компетенція якого поширюється на територію Рівненської, Закарпатської, Львівської та Волинської областей [27].

Отже, адміністративний нагляд здійснюється центральними органами виконавчої влади, їх територіальними підрозділами, які наділені певною компетенцією.

Громадський нагляд в системі суб'єктів нагляду за охороною праці має місце бути в державному механізмі, адже профспілки наділені певними повноваженнями, що дозволяє на державному рівні ініціювати програми, доктрини, стратегії для зменшення рівня травматизму та поліпшення стану охорони праці.

Повертаючись до міжнародного рівня управління охороною праці, МОП відіграє величезну роль в управлінні охороною праці в Україні не лише шляхом видання Конвенцій, що ратифікуються в Україні, а і реалізацією численних проектів.

Одним із вагомих, на нашу думку проектів, є «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці» [28], фінансування та здійснення якого на території України дозволило, за допомогою реалізації державної політики Держпрацею, втілити основні цінності МОП щодо пропаганди гідних, здорових та безпечних умов праці, а також, відкритості органів державного управління охороною праці, що і було заплановано МОП.

Управлінський вплив на охорону праці в окремих галузях, регіонах та на окремих підприємствах ці органи можуть здійснювати як безпосередньо, так і через органи галузевого, регіонального управління охороною праці та органи управління охороною праці окремого підприємства або їх об'єднання. Інші органи державного управління забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці на регіональному чи галузевому рівні. Саме в цій частині державного управління охороною праці, з одного боку, окремі управлінські функції органів управління перетинаються і дублюються, а з іншого, при недостатньому рівні координації роботи цих управлінських органів можливі певні пропуски і недогляди в роботі [29, с. 56].

Для того, щоб система контролю у сфері охорони праці могла надійно працювати, вона повинна отримувати вчасно інформацію щодо стану об'єкта управління, при цьому інформація має бути достовірною та точною. Єдина система, яка може сприяти ефективному контролю, є перевірка виконаних

планів та затверджених керівництвом об'єкта праці щодо управлінських рішень по усуненню проблем, пов'язаних із охороною праці.

Державна влада повинна забезпечувати таку діяльність, яка дозволить здійснювати постійний контроль за виконанням правил із забезпечення безпечного рівня трудової діяльності на будь-якому підприємстві. Основними функціями державного контролю є планування, прогнозування та координація роботи з охорони праці. Не варто знецінювати також і мотиваційну функцію, яка спрямована на те, щоб керівники підприємств були ініціаторами створення передумов для більш комфортного рівня діяльності. Також важливим при контролі за безпекою діяльності є використання системи показників, які дозволяють здійснювати постійне аналізування та оцінювання ефективності управління у сфері безпеки трудової діяльності.

Таким чином, державне управління охороною праці розкривається складною і динамічною системою, яка залежить від спрямованості глобалізаційних процесів та загального стану державного регулювання. Системний характер управління в зазначеній галузі соціально-трудових відносин в першу чергу позначається тією обставиною, що до нього залучаються всі органи публічної влади [19].

Контроль та нагляд і нині є найважливішою функцією публічного адміністрування/державного управління, а в межах цього дослідження – це один з вагомих засобів забезпечення управління охороною праці в Україні.

Справді, сутність контролю, як відзначає А.С. Телегин, полягає в тім, що уповноважений орган державної влади або громадське об'єднання на основі наявних у їх розпорядженні організаційно-правових засобів виявляють існуючі відхилення від законності в діяльності об'єктів, вживають заходів щодо їх усунення, відновлюють порушені при цьому права й законні інтереси громадян, притягують винних до відповідальності та не допускають виникнення порушень законності й дисципліни в майбутньому. Повною мірою зазначене стосується й контролю як засобу забезпечення управління охороною праці в Україні.

У сфері охорони праці найбільш узагальнену позицію щодо понять контролю та нагляду, вважаємо, висловила Н.Г. Воропаєва, розглядаючи контроль як діяльність державних та недержавних органів, підприємств, організацій, що спрямована на здійснення вирішального впливу на діяльність суб'єктів господарювання, тоді як наглядом є лише спостереження за певною діяльністю і виявлення порушень. Отже, контролем є як спостереження, так і виявлення порушень і, в результаті їх виявлення, можливість впливу, а нагляд – це лише спостереження за певною діяльністю і виявлення порушень [11, с. 279].

Таким чином, органи державної влади та місцевого самоврядування наділені досить різними повноваженнями у сфері охорони праці.

Багаторівнева структура органів державної влади дозволяє здійснювати покроковий вплив на охорону праці.

Зокрема, досягнення науки і техніки зумовило реорганізацію деяких органів державної влади або зміну повноважень щодо реалізації завдань безпеки праці.

Окрім того, законодавець вживає всіх можливих заходів задля щільної координації та співпраці між вищевказаними органами влади, а також, роботодавцями.

2.2. Вплив виробничого травматизму на стан охорони праці в Україні

За оцінками Міжнародної організації праці, щорічно близько 2,3 млн. осіб у світі гинуть внаслідок нещасних випадків на робочому місці або через захворювання, пов'язаними з роботою, що складає в середньому 6000 осіб щодня. Також щорічно у всьому світі стається близько 340 млн. нещасних випадків на виробництві, жертвами яких стають 160 млн. осіб. Щорічні економічні збитки, пов'язані з виплатою компенсацій, втратою робочого часу, перервами у виробничій сфері, видатками на медичне обслуговування та іншими витратами, становлять 1,25 трлн. доларів США (4 % світового валового внутрішнього продукту).

Моніторинг стану виробничого травматизму свідчить про те, що в країні відстежується тенденція до зменшення загальної кількості випадків травмування на виробництві, але рівень виробничого травматизму залишається високим, темпи його зниження низькими.

Основою для проведення досліджень стала статистична інформація з ФССУ, на підставі якої було проведено порівняльний аналіз причин нещасних випадків на виробництві в Україні за останні роки. Слід відзначити, що ФССУ на підставі актів за формою Н-1, Н-5 та карт обліку професійних захворювань за формою П-5 безпосередньо отримує цю інформацію.

Данні були оброблені за допомогою статистичного методу аналізу виробничого травматизму.

Статистика щодо виробничого травматизму, яка представлена на офіційному сайті ФССУ, була ретельно проаналізована. Це дозволило після компоновки та опрацювання наведених даних побудувати графіки, які демонструють динаміку причин нещасних випадків у різні періоди (до змін у Порядку і після змін у Порядку), основні організаційні причини виробничого травматизму та найбільш травмонебезпечні галузі економіки. Таким чином, було отримано діаграму кількості технічних, організаційних та психофізіологічних причин нещасних випадків з 2015 по 2020 рік (рис. 2.1). Ґрунтуючись на статистичних даних, наведених на рис. 2.1, має сенс звернути увагу на організаційні причини нещасних випадків, адже саме вони є причиною найбільшої кількості нещасних випадків на виробництві у зазначений період. Відповідний детальний розгляд організаційних причин наведено на рис. 2.1, де наочно представлено, які саме з цих причин займають домінуючу позицію.

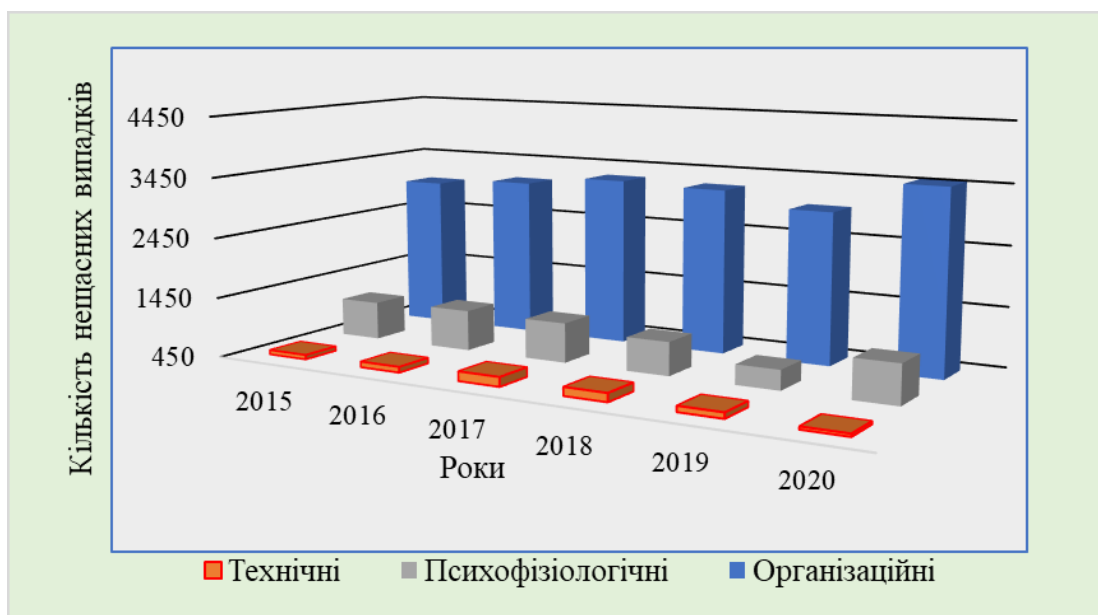


Рис. 2.1. Причини нещасних випадків на виробництві за 2015-2020 рр. [32, с. 10]

До 2019 року розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві проводилось відповідно до НПАОП 0.00 - 6.02 - 11 [30].

Класифікатор причин нещасних випадків на виробництві у вищезазначеному документі містив 31 причину, які поділялися на три основні: технічні, організаційні та психофізіологічні. Але у цьому класифікаторі не знаходила відображення велика група причин, за якими ставалися нещасні випадки. Саме тому виникла необхідність у створенні четвертої групи причин виробничого травматизму. У 2019 році вийшов оновлений Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [31], в якому з'явилася четверта група причин нещасних випадків, це техногенні, природні, екологічні та соціальні причини.

На підставі даних, наведених на рисунку 2.2., можна зробити висновок, що лідируюче положення серед причин нещасних випадків з 2015 по 2020 рік займають організаційні причини. До організаційних причин, за якими стається така велика кількість нещасних випадків, відносять: невиконання вимог інструкцій з охорони праці; невиконання посадових обов'язків; порушення вимог безпеки під час експлуатації транспорту загального користування;

порушення технологічного процесу; порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з питань охорони праці тощо.

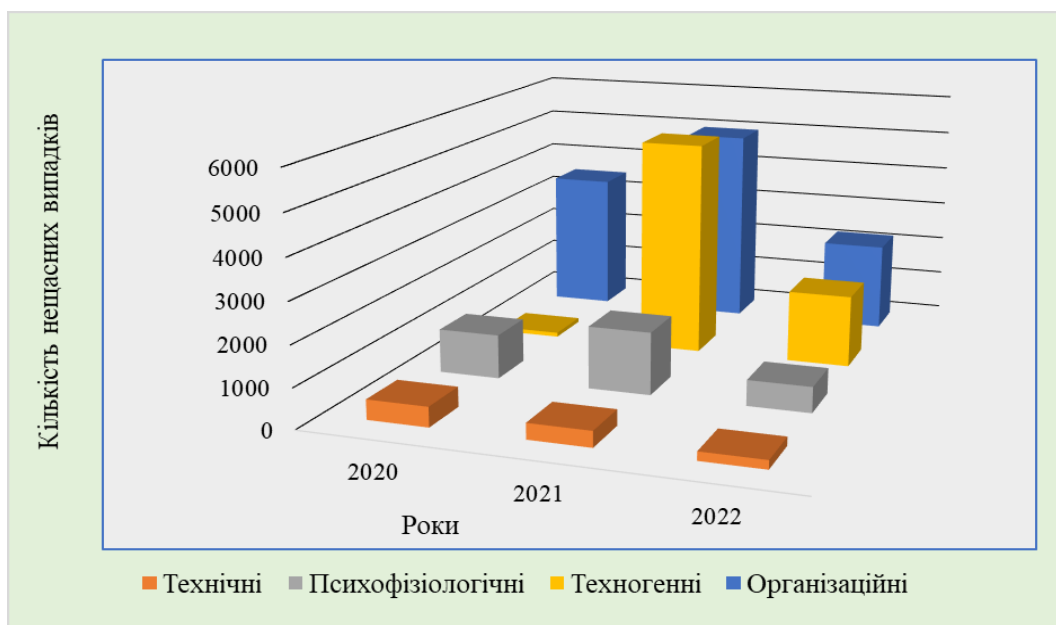


Рис. 2.2. Причини нещасних випадків на виробництві за 2020-2022 рр. [32, с. 10]

Найбільша кількість нещасних випадків з організаційних причин, ставалась саме через невиконання вимог інструкцій з охорони праці та невиконання посадових обов'язків.

Тобто, можна зробити висновок, що працівники свідомо або через неякісне навчання питанням охорони праці, не виконують вимоги з охорони праці. Відсутність професійної компетентності щодо безпечного ведення робіт працівників та керівників робіт призводять до порушення або невиконання посадових обов'язків.

У 2021 році найбільша кількість нещасних випадків сталась саме по четвертій групі причин (техногенні). Суттєве зростання нової групи причин пов'язано з пандемією коронавірусної інфекції SARS-CoV-2. Така ситуація була обумовлена випадками інфікування медичних та інших працівників на COVID-19, у яких робота пов'язана з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження. У 2021 році у ФССУ було

zareєстровано 25120 повідомлень про вказані нещасні випадки, що складає 83,2 % від їх загальної кількості [33].

Наведені дані свідчать про певні зміни у сучасному суспільстві, яких не було до цього періоду. У першу чергу, це стосується виникнення пандемії коронавірусної інфекції, яка призвела до значного зростання нещасних випадків за техногенними причинами, поява яких у класифікаторі Порядку була обумовлена саме змінами у природному навколишньому середовищі та соціальними змінами у суспільстві.

Тобто, саме пандемія коронавірусної інфекції SARSCoV-2 вивела сферу охорони здоров'я на перше місце за кількістю нещасних випадків на виробництві. При цьому, за сферою охорони здоров'я у 2022 році «підтягнулися» такі галузі економіки, які пов'язані із громадським спілкуванням працюючих за виробничою необхідністю.

Закономірність подібного перерозподілу найбільш травмонебезпечних галузей економіки пояснюється розповсюдженням інфекції саме через виробниче середовище, у якому спілкування працівників із пересічними людьми входить до їх професійних обов'язків, що, у свою чергу, призвело до великої вірогідності інфікування працівників.

У даних за 2022 рік треба було також врахувати події, пов'язані з активними бойовими діями у країні. У зв'язку з цим, була прийнята Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» [32, с. 11-12, 34].

На думку іноземних фахівців, які за програмою МОП працювали в Україні, велика кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками пояснюється наступними причинами:

- незадовільною підготовкою робітників і роботодавців з питань охорони праці;
- відсутністю належного контролю стану безпеки на робочих місцях та виконання встановлених норм;

- недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту;
- повільним впровадженням засобів та приладів колективної безпеки на підприємствах;
- спрацьованістю (у деяких галузях до 80%) засобів виробництва [35].

У цілому за статистичними даними робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України впродовж з 24.02.2022 по 01.01.2023 зареєстровано 392 повідомлення про нещасні випадки на виробництві, які сталися у зв'язку з бойовими діями. Так, при виконанні трудових обов'язків через активні бойові дії постраждало 772 працівники, з них із смертельним наслідком 221 працівник. При цьому після закінчення розслідування складено акти за формою Н-1 по 590 потерпілих (у т.ч. 158 смертельно), з яких 586 актів за формою Н-1/П, пов'язаних з виробництвом (у т.ч. 157 – із смертельним наслідком) та чотири акти за формою Н- 1/НП, не пов'язані з виробництвом (у т.ч. один – із смертельним наслідком). По інших нещасних випадках, що сталися під час виконання трудових обов'язків і пов'язані з веденням бойових дій, на які не складено акти за формою Н–1 розслідування ще тривають. Найбільшу кількість потерпілих від нещасних випадків, що сталися під час виконання трудових обов'язків і пов'язані з веденням бойових дій у 2022 році, зареєстровано у: м. Києві 161 особа (у т.ч. 42 Дніпропетровській області Харківській області 78-99 осіб (у т.ч. 32 осіб (у т.ч. 16 – із смертельним наслідком), із смертельним наслідком), Миколаївській області – 76 осіб (у т.ч. 28 – із смертельним наслідком), Донецькій області – 70 осіб (у т.ч. 12 – із смертельним наслідком) та Запорізькій області – 61 особа (у т.ч. 13 – із смертельним наслідком).

Логічним є те, що прифронтові області України та області і міста, які піддаються більш активним обстрілам, будуть мати більшу статистику травматизму від небезпек воєнного часу серед працівників підприємств, установ, організацій. Якщо проаналізувати стан виробничого травматизму за

галузями, то згідно статистичних даних Держпраці станом на 20.10.2023 року ситуація має наступний вигляд:

- соціально-культурної сфери (громадське харчування, медико-санітарна допомога, дошкільна та шкільна освіта, державне управління та оборона) – 343 особи;
- транспортної сфери – 150 осіб;
- енергетичної сфери – 111 осіб;
- агропромислового комплексу – 64 особи;
- машинобудування – 56 осіб;
- торговельної сфери – 48 осіб;
- металургійної промисловості – 35 осіб [36, с. 213].

Треба зазначити, що дані щодо техногенних причин нещасних випадків на виробництві представлені у ФССУ тільки за останні три роки, тобто після їх введення до класифікатору Порядку. При цьому тільки протягом 2021 року техногенні причини виробничого травматизму займали лідируюче положення, яке в усі інші роки займали організаційні причини. І вже у 2022 році організаційні причини «повернули» втрачені позиції та зайняли перше місце серед причин нещасних випадків на виробництві. Серед організаційних причин, як уже було зазначено раніше, найбільша кількість нещасних випадків стається через «людський фактор», а саме: невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, порушення вимог безпеки під час експлуатації транспорту загального користування, порушення технологічного процесу та інші.

Зважаючи на вищезазначене необхідно зауважити, що наступною закономірністю переважання організаційних причин можна назвати систематичне порушення низки цих причин робітниками через погану мотиваційну складову з безпеки праці. Подібні порушення також свідчать про те, що працівники свідомо або через відсутність знань з охорони праці йдуть на ризики нехтуючи правилами безпеки.

На основі попереднього аналізу необхідно запровадити відповідні заходи та пропозиції щодо зниження кількості нещасних випадків на виробництві з урахуванням визначених закономірностей. Що стосується кількості нещасних випадків, які сталися через техногенні причини, можна сказати, що за останні роки зниженню випадків інфікування допомогла суцільна вакцинація населення, а також звернення значної уваги роботодавців на заходи щодо запобігання інфікуванню працівників.

Але кількість нещасних випадків, які сталися через організаційні причини, викликає суттєве занепокоєння, тому що протягом багатьох років ситуація залишається незмінною [32, с. 12].

У зв'язку із ліквідацією Фонду соціального страхування не можливо зробити повністю детальний аналіз травматизму та професійних захворювань у Рівненській області. Однак, мною будуть проаналізовані наявні у територіальному органі Держпраці, ЗМУД, дані за період з 2017 по 2022 роки.

Зокрема, за період 2017 по 2023 роки у Рівненській області зафіксовано у 2017 році – 102 нещасних випадки, у 2018 році – 102 нещасних випадки, у 2019 році – 71 нещасний випадок, у 2020 році – 76 нещасних випадки, у 2021 році – 65 нещасних випадків, у 2022 році – 72 нещасних випадки, у 2023 році – 66 нещасних випадків.

Проаналізувавши дані, наведені на рис. 2.3, найбільше число нещасних випадків, а саме, 102, сталося у 2017 та 2018 роках та така тенденція «йде на спад» у подальші роки.



Рис. 2.3. Кількість нещасних випадків у Рівненській області в період з 2017 по 2023 роки

На мою думку, позитивним фактором, який відіграв велику роль є посилення організації управління охороною праці роботодавців на підприємствах, установах та організаціях. А також, вплив Держпраці шляхом здійснення нагляду і контролю у сфері охорони праці.

Тобто, найбільше смертельних випадків на Рівненщині сталося у 2020 році (рис. 2.4).

Нижче наведено постраждалих, внаслідок нещасних випадків по галузях у 2022 році.

Гірничорудна і нерудна промисловість – 2 потерпілих; будівництво та промисловість будматеріалів – 8; енергетика – 1; котлонагляд та підйомні споруди – 1; ЖКГ-1. Підприємства та об'єкти теплокомуненерго, міського освітлення, ремонтно-будівельні підприємства, здавання в оренду власного нерухомого майна (ЖЕКи) – 5; хімічна, нафтохімічна, нафтопереробна промисловість (у т. ч. об'єкти підвищеної небезпеки) – 8; газова промисловість – 1; машинобудування – 1; залізничний транспорт, метрополітени – 2; автомобільний транспорт – 9; сільське господарство – 1; лісове господарство –

4; харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів – 2; легка, текстильна промисловість та пошиття одягу – 1; виробництво деревини та виробів з деревини – 5; соціально-культурна сфера та торгівля – 39; торгівля – 3.



Рис. 2.4. Кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком у Рівненській області

Продовжимо аналізувати нещасні випадки, які трапилися на території Рівненської області у 2022 році в порівнянні з 2021 роком. Методика порівняння, в даному випадку, базується на підставі даних за 9 місяців.

Всього за звітний період не пов'язаних з виробництвом н/в – 13, потерпілих всього – 13, в т. ч. із смертельно – 12, у тому числі внаслідок захворювання – 12, у тому числі 1 випадок смерті медичний працівників внаслідок інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

У 2021 році не пов'язаних з виробництвом н/в – 25, у тому числі 8 випадків смерті медичний працівників внаслідок інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2,

потерпілих всього – 25, в т. ч. із смертельно – 25, у тому числі внаслідок захворювання – 25.

Групових н/в у 2022 році 3 випадки, з них: 1 – ДТП, 2 випадки внаслідок бойових дій. В них потерпілих 9 чол., з них 3 із смертельним наслідком.

У 2021 році за аналогічний період групових нещасних випадків не було.

Всього протягом 9 місяців 2022 року на виробництві отримали травми 59 осіб проти 41 в 2021 році, в тому числі 6 зі смертельним наслідком, у тому числі 4 внаслідок бойових дій, проти 4 в 2021.

Найбільше нещасних випадків сталось в наступних галузях нагляду (у порівнянні з аналогічним періодом 2021 року):

- гірничорудна і нерудна промисловість – 2, проти 2;
- будівництво та промисловість будівельних матеріалів – 5 проти 3 (+2);
- енергетика – 1, проти 1 в 2021;
- ЖКГ 1 – 3 проти 1 (+2);
- хімічна промисловість – 7 проти 1 (+6);
- машинобудування – 1 проти 0 (+1);
- автомобільний транспорт – 9 проти 4 (+4 БД);
- пошта і зв'язок – 0 проти 2 (-2);
- лісове господарство – 4, проти 1 (+3);
- харчова промисловість – 1, проти 2 (-1);
- виробництво деревини та виробів з деревини – 4 проти 8 (-4);
- соціально-культурна сфера – 17 проти 12 (+5);
- торгівля – 3, проти 2 (+1).

У 2022 році зменшилась кількість нещасних випадків під час виконання робіт на умовах цивільно-правової угоди (1 проти 2 у 2021 р.).

Основними травмуючими факторами нещасних випадків на виробництві, що стались протягом 9 місяців 2022 року є організаційні причини, зокрема порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі:

- невиконання посадових обов'язків; невиконання вимог інструкцій з охорони праці; допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці;

- соціальні: соціальний конфлікт (оголошена та неоголошена війна) – 9 потерпілих.

Аварій I та II категорії у звітному періоді не зареєстровано.

За даними ЗМУД, стан травматизму в Рівненській області за 9 місяців 2022 року за класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) вважається задовільним.

Таким чином, підсумовуючи вищенаведене, організаційні причини займають «перше» місце серед причин травмувань та нещасних випадків як на території всієї України, так і на теренах Рівненщини, що на мою думку, потребує покращення управління охороною праці на рівні роботодавців та посилення нагляду і контролю.

Продовжимо порівняння щодо нещасних випадків, які сталися на території Рівненської області у 2022 та 2023 році (табл. 2.2., 2.3).

Таблиця 2.2

Загальна характеристика стану травматизму та профзахворювання на виробництві

Показник	2023 р.	2022 р.	Різниця (+/-)	Різниця (%)
1	2	3	4	5
Кількість нещасних випадків на виробництві	66	72	-6	-8%
Гірничорудна і нерудна промисловість	2	2	0	0%
Будівництво та промисловість будматеріалів	10	8	2	25%
Енергетика	1	1	0	0%
Котлонагляд та підйомні споруди	0	1	-1	100%

Прод. табл. 2.2

1	2	3	4	5
ЖКГ-1. Підприємства та об'єкти теплокомуненерго, міського освітлення, ремонтно-будівельні підприємства, здавання в оренду власного нерухомого майна (ЖЕКи)	1	5	-4	-80%
Хімічна, нафтохімічна, нафтопереробна промисловість (у т. ч. об'єкти підвищеної небезпеки)	8	8	0	0%
Газова промисловість	0	1	-1	-100%
Целюлозно-паперова промисловість	0	0	0	0
Машинобудування	0	1	-1	-100%
Залізничний транспорт, метрополітени	1	2	-1	-50%
Автомобільний транспорт	6	9	-3	-33%
Пошта, зв'язок	0	0	0	0
Сільське господарство	7	1	6	600%
Лісове господарство	1	4	-3	-75%
Харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів	0	2	-2	-100%
Легка, текстильна промисловість та пошиття одягу	1	1	0	0%
Виробництво деревини та виробів з деревини	12	5	7	140%
Соціально-культурна сфера та торгівля	16	21	-5	-24%
Соціально-культурна сфера	15	18	-3	-17%
Торгівля	1	3	-2	-67%

Таблиця 2.3

Загальна характеристика нещасних випадків зі смертельним наслідком

Показник	2023 р.	2022 р.	Різниця (+/-)	Різниця (%)
1	2	3	4	5
Кількість смертельних випадків	4	9	-5	-56%

Прод. табл. 2.3

1	2	3	4	5
Будівництво та промисловість будматеріалів	1	1	0	0%
Автомобільний транспорт	1	4	-3	-75%
Сільське господарство	0	1	-1	-100%
Лісове господарство	1	1	0	0%
Харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів	0	1	-1	-100%
Легка, текстильна промисловість та пошиття одягу	0	1	-1	-100%
Виробництво деревини та виробів з деревини	1	0	1	-100%
Кількість гострих професійних захворювань (отруєнь)	0	45	-45	0
Кількість аварій на виробництві	0	0	0	0

Завдяки проведеному аналізу зміни рівня виробничого травматизму в розрізі галузей господарства за 12 місяців 2023 року у порівнянні з відповідним періодом минулого року встановлено наступне.

Зниження виробничого травматизму відмічено у ЖКГ-1, газовій, автомобільному транспорті, харчовій, лісовій галузях та у СКС і торгівлі.

Однак, на підприємствах будівельної галузі, сільського господарства, виробництва деревини відмічено ріст виробничого травматизму, у порівнянні з аналогічним періодом 2022 р. Основними причинами нещасних випадків у даних галузях господарювання є організаційні (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, відсутність медичного обстеження працівників).

Окрім того, проведеним аналізом встановлено, відсутній ріст коефіцієнта частоти смертельного травматизму (без урахування гострих професійних захворювань на COVID-19 та дорожньо-транспортних пригод на вулично - дорожній мережі загального користування) на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області за 12 місяців 2023 р. у порівнянні з відповідним періодом минулого року наведено на рис. 2.5 та за 10 місяців на рис. 2.6.

Кількість випадків виробничого травматизму за 2023 року в порівнянні з 2022 року

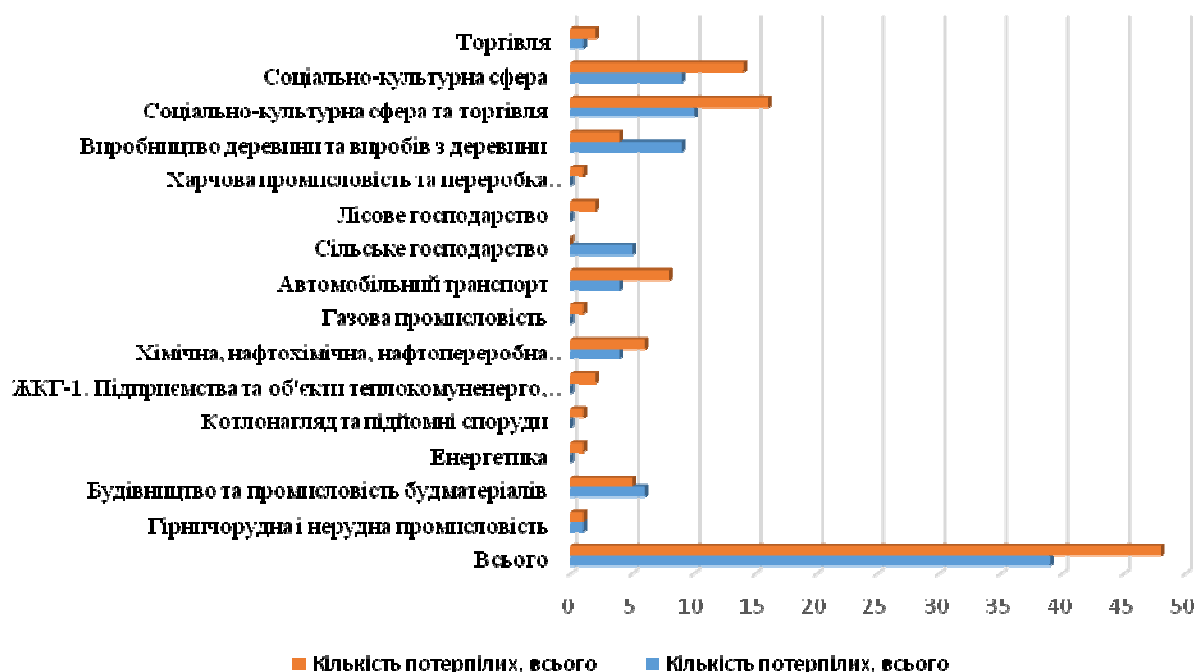


Рис. 2.5. Кількість випадків виробничого травматизму за 2023 р. в порівнянні з 2022 р.

Кількість випадків виробничого травматизму за 10 місяців 2023 року в порівнянні за аналогічним періодом 2022 року

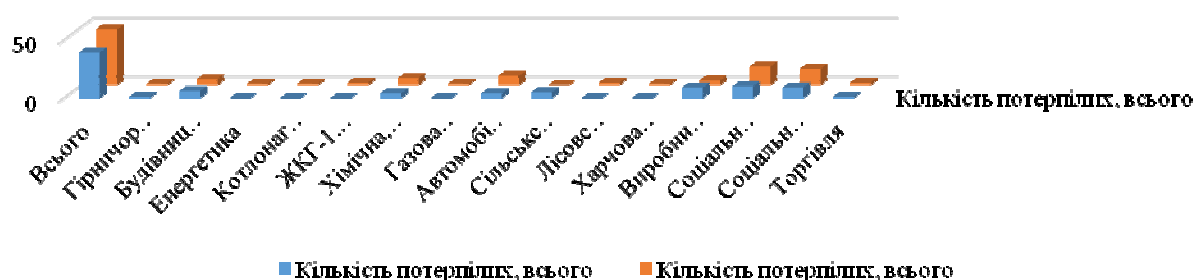


Рис. 2.6. Кількість випадків виробничого травматизму за 10 місяців 2023 р. в порівнянні за аналогічним періодом 2022 р.

На підприємствах будівельної галузі, сільського господарства, виробництва деревини спостерігається ріст виробничого травматизму, у

порівнянні з аналогічним періодом 2022 року. Основними причинами нещасних випадків у даних галузях господарювання є організаційні (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, відсутність медичного обстеження працівників) (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Причини настання нещасних випадків у 2022 році у Рівненській області

ТЕХНІЧНІ:	0
ОРГАНІЗАЦІЙНІ:	50
недодержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки та/або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано відповідний дозвіл	1
порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо	1
порушення вимог безпеки під час експлуатації транспорту загального користування (автомобільного, водного, залізничного, повітряного)	1
відсутність або неякісне проведення інструктажу з охорони праці	1
допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці	5
неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність	2
відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (професійного відбору)	3
невиконання посадових обов'язків	14
невиконання вимог інструкцій з охорони праці	19
інші організаційні причини	3
ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ	9
алкогольне, наркотичне, токсикологічне отруєння	1
алкогольне, наркотичне, токсикологічне сп'яніння	2
травмування (смерть) внаслідок протиправних дій інших осіб	2
особиста необережність потерпілого (у разі відсутності технічних і організаційних причин, впливу шкідливих або небезпечних виробничих факторів, порушень вимог законодавчих і нормативно-правових актів та інструкцій тощо)	4

Наведені дані взяті в Управлінні інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

Забезпечення безпеки і здоров'я працівників на роботі у мирний час потребує багато зусиль, впровадження передових методів управління та технологій, ресурсів. З настанням та в умовах війни функціонування суб'єктів господарювання суттєво ускладнюється навіть на умовно безпечних територіях, що позначається і на управлінні БЗР як невіддільному складнику загальної системи управління підприємством. Зумовлено це тим, що суспільство раптово стикається з досі невідомими йому та непередбачуваними загрозами. Навколишнє середовище, зокрема робоче, раптово стає максимально ворожим та підступним. Раптом виникає необхідність дуже швидко ухвалювати відповідальні рішення. А персонал до цього часто не готовий.

Спричиняють додатковий травматизм в умовах війни такі події (небезпеки), як:

- ракетний обстріл/удар;
- артилерійський обстріл;
- підрих на мінах, боєприпасах, що не вибухнули, та залишених боєприпасах;
- обстріл зі стрілецької зброї, зокрема автоматичної;
- авіаудар/авіабомбардування;
- вибух (його ударна хвиля);
- обвал будівлі (руйнування будівельних конструкцій) унаслідок бомбардування/ ракетного удару;
- обстріл із танку/БТР;
- наїзд танка на автотранспортний засіб;
- вибух резервуарів із сировиною, компонентами та готовою продукцією внаслідок ракетного удару.

Така надзвичайно велика кількість ризиків не може не вплинути на кількість травмованих та загиблих на робочих місцях, що і підтверджують наступні дані.

Нижче подано діаграму нещасних випадків зі смертельним наслідком пов'язаних з виробництвом, за видами діяльності в межах території України з початку року, станом на 26.01.2024 року (рис.2.7), з якої встановлено, що воєнні дії мають негативний вплив на стан травматизму та кількість загиблих на робочих місцях. Найбільш ризиковою ситуація є у соціально-культурній сфері, транспортній та енергетичній [36, с. 213].



Рис. 2.7. Кількість потерпілих внаслідок нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом, за видами діяльності

Варто підвести підсумок травматизму на території України за 9 місяців 2024 року для відображення тенденцій зниження та/або підвищення травматизму, а також, порівняння з 2023 роком за аналогічний період у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Стан виробничого травматизму на території України, за 9 місяців 2024 та 2023 року по областях (осіб)

Області	за 9 місяців 2024 р.		за 9 місяців 2023 р.		Різниця, + / -	
	Всього	в т. ч. "См"	Всього	в т. ч. "См"	Всього	в т. ч. "См"
Україна	2627	367	2223	344	404	23
АР Крим	0	0	0	0	0	0
м. Севастополь	0	0	0	0	0	0
Вінницька	87	13	81	7	6	6
Волинська	66	4	95	9	-29	-5
Дніпропетровська	345	43	325	44	20	-1
Донецька	263	38	214	51	49	-13
Житомирська	52	5	72	12	-20	-7
Закарпатська	12	5	19	8	-7	-3
Запорізька	98	15	90	14	8	1
Івано-Франківська	46	6	53	6	-7	0
Київська	115	10	90	16	25	-6
м. Київ	282	26	258	27	24	-1
Кіровоградська	63	8	38	2	25	6
Луганська	0	0	0	0	0	0
Львівська	95	18	111	11	- 16	7
Миколаївська	99	9	57	7	42	2
Одеська	85	17	76	20	9	-3
Полтавська	94	16	104	13	-10	3
Рівненська	44	9	48	3	-4	6
Сумська	127	22	81	17	46	5
Тернопільська	39	6	32	4	7	2
Харківська	344	65	114	15	230	50
Херсонська	57	6	71	23	-14	-17
Хмельницька	72	8	66	6	6	2
Черкаська	54	10	50	15	4	-5
Чернівецька	15	2	21	0	-6	2
Чернігівська	73	6	57	14	16	-8

Відтак, загалом на території України за 9 місяців 2024 року кількість травмованих збільшилася, в тому числі, зі смертельним наслідком.

У Рівненській області відбулося зменшення травмованих у 2024 році. Проте, з'явилася тенденція до збільшення травмованих зі смертельним наслідком, що різко впливає стан виробничого травматизму.

Зменшення травмованих у порівнянні з 2023 роком відбулося, також, у Чернівецькій, Херсонській, Полтавській, Львівській, Івано-Франківській, Закарпатській, Житомирській, Волинській областях,

Смертельних нещасних випадків поменшало у Чернігівській, Черкаській, Херсонській, Одеській, місті Києві, Київській області, Закарпатській, Житомирській, Дніпропетровській, Волинській областях.

Якщо проаналізувати з табл. 2.6 показники травмованих осіб по галузях за 9 місяців 2023 та 2024 року, на даний час зменшення спостерігається у наступних галузях: вугільній, нафтогазовидобувній та геологорозвідці, котлонагляд, підйомні споруди, металургійній, у галузі зв'язку, деревообробній промисловості, легкій та текстильній промисловості.

На мою думку, факторами, які впливають на стан виробничого травматизму є:

- відтік робочої сили;
- зменшення витрат на охорону праці, в тому числі, на засоби індивідуального захисту;
- економічні причини через які зменшується кількість підприємств;
- психосоціальне навантаження на працівників у зв'язку із подіями в країні, що викликає особисту необережність;
- відсутність розподілу виробничого навантаження на працівників;
- допуск до роботи працівників, які не пройшли стажування на робочих місцях та без попереднього (періодичних) медичних оглядів.

На час проведення дослідження, розподіл травматизму у 2024 році у Рівненській області за галузями відсутній.

Таблиця 2.6

Стан виробничого травматизму за 9 місяців 2024 та 2023 року за галуззю
нагляду (осіб)

Галузь нагляду	за 9 місяців 2024 р.		за 9 місяців 2023 р.		Різниця, + / -	
	Всього	в т. ч. "См"	Всього	в т. ч. "См"	Всього	в т.ч. "См"
Вугільна	216	17	249	16	-33	1
Гірничорудна та нерудна	63	9	54	11	9	-2
Нафтогазовидобувна та геологорозвідка	14	2	17	1	-3	1
Енергетика	132	24	117	22	15	2
Будівництво	122	27	111	18	11	9
Котлонагляд, підйомні споруди	8	2	27	13	-19	-11
Машинобудування	234	30	142	13	92	17
Металургійна	68	4	78	8	-10	-4
Хімічна	90	15	72	5	18	10
Транспорт	355	58	224	39	131	19
Зв'язок	42	4	51	2	-9	2
Газова промисловість	38	6	30	4	8	2
Житлокомунгосп	106	16	106	27	0	-11
Агропромисловий комплекс	289	54	273	62	16	-8
Деревообробна промисловість	28	5	30	4	-2	1
Легка та текстильна промисловість	15	1	16	1	-1	0
Соціально-культурна сфера та торгівля	807	93	626	98	181	-5
Р а з о м:	2627	367	2223	344	404	23

Розглянемо детальніше виробничий травматизм органу державної влади, який здійснює управління охороною праці та найперший реагує на кризові та небезпечні виклики в умовах бойових дій, а саме, Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

В умовах воєнного стану, на думку О.В. Тімченка під час виконання дій за призначенням пожежний-рятувальник може опинитися в умовах, коли виконання професійних обов'язків надзвичайно ускладнене високим ступенем фізичної небезпеки та цілком залежить від його спроможності та навичок обрати оптимальну лінію поведінки та дій, щоб виконати професійне завдання. Таку ситуацію можна назвати критичною, коли суб'єкт зіштовхується з неможливістю реалізувати свої цілі та завдання, задовольнити потреби або наявний конфлікт мотивів, прагнень, цінностей та ін.

Інтенсивний та напружений ритм професійної діяльності рятувальників в умовах воєнного стану призводить до збільшення виробничого травматизму.

Протягом 2023 року в органах та підрозділах ДСНС зареєстровано 140 випадків виробничого травматизму з них 36 групових нещасних випадків, в результаті яких постраждало 228 осіб, з них 12 працівників. Протягом звітнього періоду загинуло 26 осіб, із них 4 працівника.

Вивчення матеріалів розслідувань нещасних випадків показує, що найбільше нещасних випадків у ДСНС протягом 2023 року сталося через психофізіологічні причини, а саме:

- протиправні дії інших осіб в ході проведення активної фази бойових (воєнних) дій (бомбардувань, ракетних та артилерійських обстрілів, мінувань територій) – 25 нещасних випадків (17,9%) та як одна із супутніх причин – вибух – 22 випадки (15,7% від загальної кількості травм);

- особиста необережність осіб рядового і начальницького складу та працівників – 36 нещасних випадків (25,8% від загальної кількості);

- інші причини, що призвели до нещасних випадків розподіляються наступним чином:

- незадовільний стан виробничого середовища, будинків, споруд територій – 25 нещасних випадків (17,9%);

- дія небезпечних і шкідливих виробничих факторів – 8 нещасних випадків (5,7 %);

- невиконання вимог інструкцій з охорони праці – 8 нещасних випадків (5,7%);
- незадовільні фізичні дані або стан здоров'я – 7 нещасних випадків (5,0%);
- незастосування засобів захисту при їх наявності – 3 нещасних випадки (2,14%);
- дорожньо-транспортна пригода – 3 нещасні випадки (2,14%);
- порушення вимог експлуатації машин, механізмів – 1 нещасний випадок (1%);
- організаційно-незадовільне функціонування, недостатність або відсутність системи управління охороною праці – 1 нещасний випадок (1%)
- авіакатастрофа – 1 нещасний випадок (1%) [36, с. 214].

Підсумовуючи вищевикладене, причини травматизму є різними. І загальна тенденція не відображає прив'язку до галузі чи до області у якій найбільше трапилося нещасних випадків.

Варто відмітити, що вплив на нещасні випадки упродовж 2022 – 2024 роки здійснюють як економічні, так і організаційно – технічні причини.

Зокрема, покладення на одного працівника декілька різних за напрямом функціональних обов'язків у зв'язку із зменшенням трудових ресурсів, зниження обсягу витрат на охорону праці.

Органами державної влади здійснюють різноманітні заходи у сфері травматизму працюючих. Зокрема, розробка нормативно – правових актів щодо розслідування події, внаслідок якої стався травматизм, ведення статистики, заходів щодо зменшення таких проявів в системі охорони та поліпшення умов праці.

2.3. Роль Державної служби України з питань праці в державному управлінні охороною праці

Вирізнити одні органи державної влади з-поміж інших органів – як державних, так і недержавних інституцій, дозволяє аналіз компетенції та повноважень цих органів. Зазначене стосується і такого органу державної виконавчої влади в Україні, як Державна служба України з питань праці (Держпраці), дослідження компетенції та повноважень якої надасть змогу надати розгорнуту характеристику Держпраці, як органу, що уособлює в собі національну інспекцію праці в країні [11, с. 173].

Держпраці України була утворена в 2014 в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою своїх функцій щодо реалізації державної політики у області гігієни праці й дозиметричного контролю робочих місць та доз опромінення працівників, Відповідно, один із основних напрямів діяльності цього органу - функції інспекції праці, а найбільш відома її функція – нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю та про охорону праці.

Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи, на які може покладати виконання завдань за міжрегіональним принципом [37, с. 125-126].

За таким критерієм, як пріоритетність чи значимість повноважень Держпраці, вважаємо, що всі повноваження цього органу можуть бути поділені на дві групи: основні та додаткові.

До групи основних повноважень, вважаємо, належать такі повноваження, як: підготовка та подання в установленому порядку пропозицій щодо формування державної політики у сферах, що належать до компетенції Держпраці; координація відповідно до законодавства роботи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб'єктів господарювання у сферах, що належать до компетенції Держпраці; здійснення контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими

центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування; здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю тощо.

До додаткових, тобто похідних від основних повноважень, на наш погляд, належать повноваження Держпраці з питань: формування державного замовлення на науково-дослідні роботи з питань охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки, безпечного ведення робіт, здійснення державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами підвищеної небезпеки та контроль виконання державного замовлення; на оприлюднення інформації про стан дотримання законодавства з питань, що належать до її компетенції; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань, що належать до компетенції цього органу; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань, що належать до її компетенції; забезпечення оприлюднення інформації про стан дотримання законодавства з питань, що належать до її компетенції, про свою діяльність, участь у проведенні соціального діалогу та взаємодії із всеукраїнськими професійними спілками і організаціями роботодавців з питань, що належать до її компетенції; забезпечення здійснення в апараті і територіальних органах соціального діалогу з питань реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, гігієни праці та соціального захисту, укладення колективних договорів (угод), створення умов для трудової діяльності працівників та роботи профспілкових організацій відповідно до законодавства; здійснення розгляду звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Держпраці, її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління тощо.

За предметним критерієм або за переліком об'єктів впливу, всі повноваження Держпраці, на наш погляд, можна поділити на три групи. Це повноваження, що стосуються таких об'єктів, як:

1) охорона праці, у тому числі гігієна праці, промислова безпека, діяльність, пов'язана з об'єктами підвищеної небезпеки, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду;

2) праця, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування (у частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб);

3) ринок природного газу (у частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи) [11, с. 178-180].

Під час воєнного стану, у зв'язку із заборонаю проведення планових заходів державного нагляду (контролю) та обмеженнями стосовно позапланових заходів державного нагляду (контролю), Держпраці проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань охорони праці, в тому числі, ЗМУД, яке реалізує свою компетенцію на території Рівненської області.

Пунктом 2 наказу Державної служби України з питань праці від 05.12.2022 № 234 припинено здійснення повноважень та виконання функцій з реалізації державної політики у відповідних сферах Управлінням Держпраці у Рівненській області, з 06.12.2022 року.

Згідно п.п.3 п.3 Постанови Кабінету Міністрів України № 14 від 12.01.2022 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці», міжрегіональні територіальні органи Державної служби з питань праці, що утворюються згідно з пунктом 2 цієї постанови, виконують завдання і функції територіальних органів Державної служби з питань праці, які ліквідуються [27].

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці здійснює повноваження та виконання функцій, визначених Положенням про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, затвердженим наказом Державної служби України з питань праці від 23.09.2022 №169, та іншим нормативно-правовими актами, з 06 грудня 2022 року. Повноваження ЗМУД поширюються на територію Волинської, Закарпатської, Львівської та Рівненської областей [38].

Заходи державного контролю з питань охорони праці, у формі перевірок, можуть проводити Держпраці лише у виключних випадках – за зверненням фізичної особи у разі підтвердження порушень щодо неї, на підставі письмового звернення суб'єкта господарювання щодо проведення такого заходу контролю та перевірки виконання приписів про усунення виявлених порушень, настання аварії, пожежі, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання.

З метою відображення здійснення повноважень Держпраці в умовах воєнного стану, нижче, у табл. 2.7, наведено показники результативності ЗМУД у 2023 році (за 8 місяців).

Таблиця 2.7

Інформування фахівцями ЗМУД з питань охорони праці, в тому числі, на території Рівненської області у 2023 році

Область	Прийнято на особистому прийомі з питань охорони та безпеки праці, всього осіб	Надано консультацій через сервіс “Інтерактивний інспектор” з питань законодавства про охорону праці	Кількість інформаційних відвідувань з питань гігієни праці	Кількість суб'єктів господарювання, які охоплені превентивними заходами	Кількість працівників, які залучалися до превентивних заходів
Львівська	101	8630	32	5208	35908

Прод. табл. 2.7

1	2	3	4	5	6
Рівненська	73	2894	31	2834	32268
Волинська	214	3714	0	3061	18750
Закарпатська	30	4621	84	3712	26138
ЗМУД	418	19859	147	14815	113064

У 2024 році за аналогічний період (8 місяців) ЗМУД для інформування роботодавців, працівників та населення вжито наступні заходи (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Інформування фахівцями ЗМУД з питань охорони праці, в тому числі, на території Рівненської області у 2024 році

Область	Прийнято всього осіб на особистому прийомі з питань охорони та безпеки праці	Надано консультацій через сервіс “Інтерактивний інспектор з питань законодавства про охорону праці	Кількість превентивних заходів з питань гігієни праці	Кількість суб’єктів господарювання, які охоплені превентивними заходами	Кількість працівників які залучалися до превентивних заходів
Львівська область	4	3292	151	4159	29064
Рівненська область	2	1478	337	2443	26702
Волинська область	0	783	169	2044	12663
Закарпатська область	9	1641	58	2687	24787
ЗМУД	15	7194	715	11333	93216

Мною, як посадовою особою Держпраці, особисто в I кварталі 2023 року проведено 84 технічні консультації та 1 семінар; у I півріччі 2024 року 119 технічних консультацій та 7 семінарів, 1 з них 3 нагоди Міжнародного дня

охорони праці на тему: «Безпека праці – право та обов'язок кожного», який проводився у ПрАТ «Рівнеобленерго» [39].

Якщо здійснити порівняльний аналіз за 8 місяців 2023 та 2024 років, можливо зробити висновок, що кількість особистих прийомів громадян зменшилася. Причинами є збільшення інформації у засобах масової інформації.

Лідерами щодо надання консультацій через сервіс «Інтерактивний інспектор», який рекомендований фахівцями МОП та щодо кількості проведених превентивних заходів два періоди поспіль є Львівська область, що зумовлено чисельністю населення.

З метою проведення визначення стану здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, попередження виробничо-зумовлених професійних захворювань (отруєнь) та виробничого травматизму, який може бути викликаний погіршенням стану здоров'я працівників за 8 місяців 2023 року Управлінням інспекційної діяльності у Рівненській області ЗМУД прийнято участь в організації попереднього (періодичного) медичного огляду для 63 підприємств. За аналогічний період 2024 року для 122 підприємств, що відображає приріст діяльності служб охорони праці на підприємствах та підвищення свідомості роботодавців у майже 100% у порівнянні з аналогічним періодом минулого року.

Також, для зменшення нещасних випадків на виробництві Західне МУД в межах компетенції здійснило наступні заходи.

Протягом 2023 року працівниками Управління, забезпечено виконання заходів згідно затвердженого Плану заходів Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці по реалізації положень Національного плану спільних заходів щодо зниження рівня незадекларованої праці, виробничого травматизму та сприяння відновлення економіки на 2023 рік проведена наступна робота у Рівненській області:

- охоплено превентивними заходами 4329 суб'єктів господарювання з питань забезпечення роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних способів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням у сфері безпеки праці;

- проведено 32,46 технічних консультацій на робочих місцях та/або семінарів в місяць у суб'єктів господарювання на одного інспектора з безпеки праці;

- охоплено технічними консультаціями у суб'єкта господарювання в середньому на 1 відвідування 3,51 робочих місця з запланованих 3 робочих місць;

- проведено 72 відвідування роботодавців на підприємствах, де стався нещасний випадок у 2022 році з роботодавцями та працівниками, спрямованих на зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань;

- проведено 66 відвідувань роботодавців на підприємствах, де стався нещасний випадок у 2023 році з роботодавцями та працівниками, спрямованих на зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань;

- проведено 8 тематичних тренінгів з імітацією реальних дій на робочих місцях, а саме:

- 07.03.2023 на базі профтехучилища Рівненської АЕС проведено тренінг на тему «Виконання робіт підвищеної небезпеки в діючих електроустановках», що висвітлено на офіційній сторінці ЗМУД [40];

- 10.03.2023 із залученням посадових осіб ТОВ «ЕНРЕМО» проведено тренінг з виконання робіт підвищеної небезпеки: роботи на висоті понад 1,3 м та роботи з будівельних підйомників

- 17.05.2023 працівниками АТ «Рівнегаз» за участі посадовців Управління інспекційної діяльності у Рівненській області проведено тренінг з імітацією реальних дій технічного огляду шафового газового регуляторного пункту (ШГРП) при проведенні газонебезпечних робіт [41];

– 05.06.2023 працівниками ПрАТ «РІВНЕОБЛЕНЕРГО» за участі посадовців Управління інспекційної діяльності у Рівненській області ЗМУД, проведено тренінг з імітацією реальних дій під час виконання ремонтних робіт в діючих електроустановках напругою понад 1000В з підйомом на опору;

– 16.08.2023 з працівниками та посадовими особами РОВКП ВКГ «Рівнеоблводоканал» тренінг на тему: «Дотримання вимог безпеки з охорони праці при виконанні газонебезпечних робіт під час обслуговування водопровідних систем»;

– з працівниками та посадовими особами ПрАТ «РІВНЕОБЛЕНЕРГО» на тему: «Безпечне виконання робіт в діючих електроустановках напругою понад 1000В – основні організаційні та технічні заходи, що убезпечують працівників під час роботи»;

– 01.11.2023 у ТОВ «РЕНОМЕ-КОМФОРТ» тренінг на тему: «Вантажно-розвантажувальні роботи за допомогою вантажопідіймальних кранів на будівельному майданчику».

– 20.12.2023 у «Волинь-Цемент» Філія ПРАТ «Дікергофф Цемент Україна» на тему «Безпечне проведення робіт по ремонту та технічному обслуговуванні обладнаної підвищеної небезпеки» підготовлено 5 ілюстрованих брошур з безпеки праці.

Відзняті в ході моделювання матеріали, суб'єкти господарювання можуть використовувати, як відео інструкції для виконання тих чи інших робіт підвищеної небезпеки.

– розміщено публікації на веб-сайтах і сторінках у Facebook Держпраці та залучених органів, прес-релізи та новини про запобігання приховуванню нещасних випадків [39, 40, 41];

– забезпечено вчасне та якісне інформування роботодавців і працівників через сервіс онлайн консультування «інтерактивний інспектор».

Результатом проведеної роботи є:

– відсутній ріст рівня виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської

області за 12 місяців 2023 року у порівнянні з відповідним періодом минулого року:

- 12 місяців 2022 року – 72 травмованих працівників, у т. ч. 9 із смертельним наслідком, у т. ч. 1 - ДТП;
- 12 місяців 2023 року – 66 травмованих працівників, у т. ч. 4 із смертельним наслідком.

Загалом, на державному рівні, підсумовано, що масштабна превентивна робота Держпраці з питань безпеки праці та запровадження нових інструментів (180 тис. інформаційних заходів, 160 тис. з яких – технічні консультації на робочих місцях) у 2023 році позитивно вплинули на зниження рівня виробничого травматизму. У 2022 році за 6 місяців загинуло 239 працівників, у 2023 році – на 38 менше [42].

У зв'язку із бойовими діями, запровадженням воєнним станом, руйнуваннями інфраструктури Західне МУД активно пропагує запровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці для роботодавців.

Розроблені рекомендації Держпраці щодо алгоритму впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці для роботодавців містяться в ДОДАТКУ А.

В межах дослідження вдалося опрацювати результати впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці на одному з підприємств Рівненщини – ВП РАЕС ДП НАЕК «Енергоатом».

Як підкреслив керівник підприємства, головне завдання автоматизованої системи – зменшити кількість помилок.

У період планово-попереджувальних ремонтів на підприємстві виконуються різні види складних робіт з підвищеною небезпекою, які потребують видачі нарядів-допусків. За зміну оперативний персонал здійснює допуск до виконання робіт великої кількості бригад. Нове програмне забезпечення дало змогу значною мірою оптимізувати роботу оперативного та ремонтного персоналу електростанції та успішно застосовується вже п'ятий рік.

Відбувся перехід від паперового оформлення наряду-допуску до електронного. Завдяки такій трансформації підвищилася ефективність допуску працівників до виконання ремонтних робіт.

Автоматизація процесів забезпечує безпечну підготовку робочих місць до виконання робіт, безпечне виконання робіт, зниження ризику помилок, а також, спрощення роботи працівників.

Інформаційна система «Електронний нагляд» прив'язана до інших електронних систем. Є програма, в якій міститься перелік усього обладнання, і система надасть усю інформацію щодо нього : чи ведуться роботи, які роботи проводилися, коли запропоновано планово – попереджувальний ремонт, тощо.

Одного працівника може бути внесено одночасно до двох нарядів. У такому разі один наряд виконуватиметься, а допуск до виконання робіт за другим нарядом програма дасть лише після того, коли перший буде закрито. Система унеможливорює помилку людини [43, с. 10-11].

На території Рівненської області, ЗМУД в умовах воєнного стану здійснює різні види інформувань як суб'єктів, так і населення з метою забезпечення дотримання вимог охорони праці на підприємствах, установах, організаціях, що позитивно відобразилося на тенденції зменшення травматизму.

Висновки до розділу 2

Публічне управління в сфері охорони праці відбувається на підставі наданих державою повноважень компетентними органами державної влади.

Розмежування компетенції щодо охорони праці кожного з органу державної влади дозволяє вирізнити один орган від іншого та забезпечувати державне управління охороною праці.

Найвищим органом державного управління охороною праці та який координує і спрямовує роботу міністерств і відомств є Кабінет Міністрів України.

Система управління охороною праці розподілена на декілька рівнів, які злагоджено діють для реалізації державної політики у сфері охорони праці.

Міжнародна організація праці, яка вважається наднаціональним органом у складовій системі регулювання охорони праці в Україні постійно посилює стандарти державного управління.

Законодавче регулювання алгоритму діяльності органів державної влади під час нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві вдосконалюється у зв'язку із необхідністю приведення до відповідності реальним обставинам та причинам травмувань.

Держпраці є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну компетенцію у сфері охорони праці, безпеки праці, гігієни праці та дотримання законодавства про працю та зайнятість населення.

На регіональному рівні, ЗМУД, в межах компетенції здійснює різноманітні заходи у формі інформаційних відвідувань, тренінгів, консультацій, семінарів, нарад задля інформування найманих працівників та роботодавців щодо здорових, безпечних та належних умов праці, що має свій позитивний ефект у зниженні травматизму та рості професійних захворювань працюючих. Як правило, нині, за відсутності контрольних заходів, роботодавці та працівники позитивно реагують на вище зазначені заходи.

Одним із методів управління охороною праці на локальному рівні є запровадження електронного документообігу на підприємствах, особливо де чисельність найманих працівників сягає понад 500 найманих осіб допомагає скоротити час на виконання завдань, налагодити систему управління безпекою праці на підприємстві, вдосконалювати технологічні процеси.

РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТА НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКОЮ В УКРАЇНІ

3.1. Вдосконалення системи публічного управління охороною праці в Україні

Нині у сфері управління охороною праці питома вага впливу публічного адміністрування залишається переважною, у цьому підрозділі зроблено акцент на вирішення питань, пов'язаних зі структурним реформуванням, спрямованим поліпшити діяльність насамперед суб'єктів публічного адміністрування, водночас беручи до уваги, що й структурне реформування суб'єктів громадського управління охороною у свою чергу також сприятиме підвищенню ефективності діяльності цих суб'єктів, та, і що є також досить вірогідно, підвищенню ефективності діяльності всієї системи управління охороною праці в країні.

Таким чином, на принципах раціональності, прозорості, економічної доступності та підзвітності, вважаємо, має відбуватися і реформування такої сфери, як управління охороною праці.

Варто наголосити й на тому, що зазначене реформування має стосуватися передусім такого ключового суб'єкта в системі публічного адміністрування охорони праці в Україні, яким є Держпраці.

При цьому за інформацією фахівців МОП, у більшості країн, де інспекції праці мають повноваження щодо рішення питань з виробничих відносин, вони виступають як посередник у виробничому світі, на якого, серед іншого, покладений обов'язок ознайомити працівників і роботодавців з трудовим законодавством, а також і обов'язок щодо запобігання спорів.

Управління охороною праці в Україні відбувається адекватно до потреб та запитів суспільства, отже наразі воно має здійснюватися за допомогою як

сучасних належних засобів адміністративно-правового регулювання, так і з використанням світового позитивного досвіду у сфері охорони праці.

Цей вид управління, і це вже було доведено в цьому дослідженні, здійснюється з метою реалізації публічних інтересів у сфері охорони праці, насамперед – впорядкування, забезпечення стабільності, розвитку та ефективності функціонування охорони праці в країні.

Реалізація зазначеної мети потребує не лише удосконалення системи суб'єктів управління, але й системної реформації його змістовної частини. При цьому, коли ведемо мову про зміст управління охороною праці в Україні, то маємо на увазі його сутність, внутрішню особливість, його властивості та характерні риси, що притаманні управлінню охороною праці в країні.

Зміст управління охороною праці в Україні, його сутність, внутрішню особливість, властивості та характерні риси визначають дві його структурні частини, два його елементи – державне управління охороною праці та громадське управління охороною праці. Таким чином, питання про удосконалення змісту управління охороною праці в Україні передусім стосується зміни та удосконалення змісту цих частин.

Важливим є застосування Держпраці у комплексі як проактивних функцій: щодо планування річних та місячних, національних та галузевих інспекційних заходів, фіксування випадків недотримання законодавства і вжиття коригувальних заходів, так і реактивних функцій – розгляд скарг та пропозицій, розслідування нещасних випадків, аварій, сприяння вирішенню трудових спорів тощо.

Держпраці, на наш погляд, також має запроваджувати і нові форми організації роботи – можливо, залучення до здійснення функції нагляду соціальних партнерів. При цьому підкреслюємо, що мова йде не про контроль, а про нагляд, враховуючи, що, як відзначають фахівці, в деяких країнах, наприклад, у Швеції або деяких штатах Австралії – наприклад, New South Wales, нагляд здійснюється разом із соціальними партнерами. Крім того, враховуючи, що ефективній реалізації повноважень інспекторів праці

заважають насамперед причини внутрішнього характеру, а саме: надмірна завантаженість інспекторів праці; обмежений кадровий потенціал; недостатнє матеріально-технічне забезпечення Держпраці України та брак необхідних технічних засобів для повсякденної праці інспекторів; скромна заробітна плата інспекторів праці; обмежені можливості для їх кар'єрного просування; відсутність належної кваліфікації інспекторів праці, доцільним, вважаємо, є обрання та розробка на державному рівні стратегічного плану, спрямованого на поетапне усунення таких причин.

Що ж до причин об'єктивного, загального характеру, тобто тих, які стосуються не лише України, але й багатьох країн світу, то, вважаємо, для визначення ефективних шляхів їх вирішення необхідно провести ряд консультацій із залученням як фахівців Держпраці, так і соціальних партнерів (роботодавці та профспілки), суб'єктів громадського управління охороною праці та науковців. І лише після таких консультацій можна буде прийняти рішення щодо стратегії розв'язання таких причин [11, с. 373 - 374].

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роль держави та її інститутів в охороні праці не зводиться до створення правових норм і адміністративного нагляду. Держава формує політику і здійснює заходи із створення цілісної системи державного управління охороною праці, організує контроль за виконанням відповідних законодавчих і нормативних актів сфері, ініціює розробку конкретних програм у галузі безпеки та гігієни праці, стежить за їх виконанням [17]. Відтак, основними завданнями управління охороною праці є: опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з охорони праці на регіональному і галузевому рівнях, а також підготовка, прийняття та реалізація заходів, спрямованих на: забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці; забезпечення утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд; пропаганду охорони праці; облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці; забезпечення страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання.

Повертаючись до комплексного управління охороною праці, зосередимо увагу на тому, що ефективність його забезпечується за рахунок того, що:

- держава створює законодавство в галузі охорони праці, комплекс наглядових структур, у завдання яких входить забезпечення застосування прийнятих нормативно-правових актів, інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового і фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці;
- власник підприємства економічно заінтересований у тому, щоб його працівники не травмувалися і не хворіли, а тому забезпечує виконання на підприємстві всіх нормативно-правових актів про охорону праці. Він повинен широко залучати працівників та уповноважених трудових колективів до управління охороною праці, пропагувати серед працівників культуру здоров'я;
- кожен працівник повинен дбати про здоровий стиль життя і праці, постійно підвищувати свій кваліфікаційний, фізичний та психофізіологічний стан, програмувати шлях здорового довголіття, запобігання випадків травматизму і захворювань. Він повинен негайно повідомити свого керівника про виникнення будь-якої небезпечної ситуації. Керівник не може вимагати від працівника виконання роботи до усунення небезпечної ситуації (пошкодження огорожі, блокування, сигналізації, запиленості, загазованості тощо).

Разом з тим, система комплексного управління охороною праці, що діє в Україні не є досконалою, а основний закон, що визначає політику держави в цій сфері застарілий, модернізація підходів до функціонування комплексного управління має стати базою для оновлення національної системи запобігання виробничим ризикам. Дана система має ґрунтуватися на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, що є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу [44]. Такий досвід може стати основою реінжинірингу процесів управління охороною праці на усіх рівнях [45, с. 28].

Таким чином, залучення соціальних партнерів Держпраці до проведення спільних заходів з питань охорони праці дозволить органам управління

охороною праці бути не каральними органами, а дорадчими та більш доступними для отримання інформації.

Організаційно – технічні та економічні заходи на підприємствах, а також, посилення нагляду за їх виконанням є основним завданням органів публічного управління охороною праці.

3.2. Міжнародний досвід діяльності інспекцій праці з питань охорони праці у світі

Європейський курс України дає можливість нам розглядати управлінські системи з точки зору їх інтеграції в міжнародні системи та поширення функцій структур наднаціонального рівня на території України.

Зокрема, такий підхід стосується і системи управління охороною праці.

Як свідчить практика, ця система включає в себе низку взаємопов'язаних управлінських елементів, які функціонують на горизонтальних та вертикальних вимірах, що на умовах взаємодії та взаємного контролю визначають та впроваджують політику у сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у трудовому процесі.

Українська комплексна система управління охороною праці (національний, регіональний, місцевий, галузевий, виробничий рівні) сформована за принципом поєднання трьох основних елементів: держава (Президент, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України; Мінсоцполітики, галузеві Міністерства; Державна служба України з питань праці, органи державного нагляду та контролю; органи виконавчої влади та самоврядування); роботодавці (власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств); працівники (трудові колективи підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

Варто зауважити, що у країнах Європи система управління охороною праці формувалась протягом тривалого часу і за різних соціально-економічних

та політичних умов. Історично склалося, що значний вплив на згадані процеси мали профспілковий рух, соціальні реформи, державна політика, орієнтована на встановлення балансу публічних і приватних інтересів у питаннях охорони праці, а також комплексний підхід не лише до управління охороною праці, а і до формування правосвідомості осіб, які працюють [14]. Це, в свою чергу, заклало підґрунтя до формування різних національних систем комплексного управління охороною праці, які, однак характеризуються певною єдністю підходів, в тому числі тих, що виробляються на наднаціональному рівні.

У країнах Європейського Союзу функціонує Європейське співтовариство з охорони праці (ЄСОП) – це професійна асоціація спеціалістів з виробничої безпеки, що поширює найкращі світові практики та розвиває компетенції з безпеки та гігієни праці. Експертами асоціації є фахівці з практичним досвідом роботи у міжнародних компаніях та європейською кваліфікацією. Асоціація фахівців з безпеки праці ESOSH формує цінності, підвищує рівень знань, впливає на законодавчі зміни, тримає зв'язки з міжнародними провідними організаціями, аби праця в Україні була безпечною [46].

Як зазначає О. М. Костенко, в європейській системі охорони праці можна виділити три взаємопов'язані структурні рівні, що створюють цю систему:

- рівень формування національної політики в сфері охорони праці (профільне міністерство);
- рівень впровадження та контролю (державні інституції з функціями контролю, наприклад, Державна інспекція праці в Німеччині й Латвії);
- рівень підприємств і організацій, на якому практично здійснюються заходи з охорони праці.

В усіх європейських країнах створено спеціальні державні органи, покликані забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій сфері всіх державних органів і неурядових установ.

Важливе місце в сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці в країнах Європейського Союзу посідають організації трудящих (частіше це профспілкові організації).

Так, у більшості країн ЄС прийнято правові акти загального характеру, що передбачають, наприклад, що представники трудящих мають доступ до будь-якої інформації, необхідної їм для виконання своїх завдань, або що з ними проводяться консультації з усіх питань, що стосуються безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту [47, с. 13].

Зважаючи на особливості практичних аспектів, детальніше звернемося до досвіду функціонування систем охорони праці в європейських країнах, на прикладі Великобританії, Німеччини, Польщі, Швейцарії.

Система управління охороною праці Великобританії в цілому включає багато зацікавлених сторін, у які беруть участь у забезпеченні виконання або поліпшення стандартів безпеки та охорони праці. До них віднесені роботодавці, що працюють не за наймом, виробників, постачальників, працівників сторонніх організацій, ТБОЗ і ОНС та органи місцевої влади [48]. Постійний моніторинг і оцінка стану охорони праці спрямовані на розробку і прийняття обґрунтованих рішень керівниками всіх рівнів.

Відповідно до законодавства роботодавці впроваджують системи управління охороною праці та безпекою, що ґрунтуються на принципі постійного поліпшення і ґрунтуються на змодельовані за підходом «план-дія-перевірка-акт». Розроблено низку таких систем управління охороною праці, що можуть бути використані на практиці, зокрема: методична брошура ТБОЗ і ООС HS (G) 65 «Managing for health and safety», британський стандарт BS OHSAS 18001: 2007 «Occupational health and safety management systems – Requirements» і Міжнародне бюро праці ILO-OSH + 2001 «Guidelines on occupational safety and health management systems»[49].

Чинна у Федеративній Республіці Німеччині загальна система запобігання нещасним випадкам складна і складається з багатьох елементів.

Безпека і гігієна праці в Німеччині регламентуються двома типами положень:

- 1) офіційні державні документи (закони і постанови);
- 2) правила запобігання нещасним випадкам, видані страховими асоціаціями в різних сферах економічної діяльності.

Система управління охороною праці на робочому місці має подвійну структуру. Вона включає в себе державну безпеку і забезпечення здоров'я і страхування від нещасних випадків незалежно діючих установ. Німеччина впроваджує національну систему управління охороною праці, слідуючи конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Німеччина ратифікувала 83 конвенцій МОП, а усе законодавство з охорони праці узгоджене з директивами ЄС. Спільна стратегія Німеччини з охорони праці (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, GDA*) була розроблена, впроваджена і оцінена.

У Польщі основний законодавчий акт, який передбачає право на безпечні та здорові умови праці, є конституція республіки Польща. Спосіб здійснення цього права встановлено Трудовим кодексом. Організаційна система охорони праці може бути розділена на єдину державну систему, що включає парламент, уряд та інші державні установи, контролюючі та керуючі органи, які мають різні завдання, а також органи нагляду і контролю – Державну інспекцію праці, Державну інспекцію охорони здоров'я, Управління технічного нагляду, суди і прокуратуру. Важливу роль організаційної системи охорони праці відіграє Рада з охорони праці, що приймає рішення у Сеймі Республіки Польща, і здійснює нагляд за Державною інспекцією праці [50].

Як свідчать дослідження [52] і практика, в усіх європейських країнах створено спеціальні державні органи, покликані забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій сфері всіх державних органів і неурядових установ. Так, у Швейцарії контролює застосування законодавства про охорону праці Федеральне бюро промисловості, мистецтв і ремесел. У ньому існує відділ захисту працівників, що складається з чотирьох інспекцій,

кожна з яких займається одним із чотирьох регіонів країни. Цьому відділу додано дві служби трудової медицини в Берні та Цюриху. Практичний контроль за застосуванням законодавства про охорону праці здійснює кантональна влада, що має в своєму розпорядженні власні служби санітарії та захисту від пожеж.

Важливий вплив на стан безпеки праці має так звана Національна каса, що здійснює страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.

Узагальнюючи, визначимо деякі основні функції, притаманні структурним рівням системи охорони праці в країнах-членах ЄС та Європи, у порівнянні з Україною.

До того ж, поліпшення систем охорони праці та промислової безпеки в країнах-членах ЄС обумовлюється впровадженням загальноєвропейських положень у сфері охорони праці, що визначаються відповідними Директивами ЄС [45, с. 32].

Отже, у світі теж є країни у яких є декілька рівнів управління охороною праці. Зокрема, особливої уваги вимагає досвід Німеччини, яка узгоджує законодавство з питань охорони праці з Європейським Союзом.

На нашу думку, узгодження законодавства у сфері охорони праці на рівні Європейського Союзу дозволяє підвищувати рівень управління охороною праці на державному рівні.

3.3. Підвищення рівня управління безпекою та здоров'ям на роботі у воєнний та післявоєнний час на державному та локальному рівні

Загрози військового характеру є найсерйознішими викликами, з якими сьогодні зіткнулися держава та роботодавці. З початком широкомасштабної війни, що ведеться росією, порушуються конституційні права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я під час трудової діяльності на гідні, безпечні та здорові умови праці. Сьогоднішня ситуація призводить до збільшення рівня травматизму і летальних випадків на виробництві. Для зменшення ризиків і наслідків небезпек під час військових дій та забезпечення конституційних прав

працівників законодавство зобов'язує роботодавця забезпечувати виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються. Важливими заходами щодо попередження нещасних випадків, що відбулись внаслідок ведення бойових дій під час виконання працівниками трудових (посадових) обов'язків, є:

- проведення відповідних інструктажів для працівників щодо заходів безпеки в часі повітряної тривоги;
- впровадження ефективного контролю за чітким виконанням працівниками заходів, передбачених у разі отримання сигналу «Повітряна тривога»;
- проведення навчання щодо надання першої домедичної допомоги потерпілим внаслідок ведення бойових дій.

Разом з тим з метою необхідності правового урегулювання та поліпшення процедури розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві на період дії в Україні режиму військового (надзвичайного) стану введено в дію постанову Кабінету Міністрів України «Про внесення змін 20.01.2023 вступили в дію зміни. В першу чергу удосконалено структуру акта розслідування нещасного випадку за формою Н-1, зменшено чисельний склад комісії із спеціального розслідування нещасних випадків та її обов'язки, а також спрощено механізм оформлення документів за матеріалами розслідування. Дозволяється дистанційне засідання комісії з розслідування нещасного випадку з використанням засобів конференц-зв'язку, а також затвердження та підписання протоколів та актів робочими членами комісії. Керівник підприємства, що створив спеціальну комісію, може затверджувати акти шляхом накладання кваліфікованого електронного підпису. Голова комісії зобов'язаний повідомити членів, з використанням усіх наявних засобів зв'язку, що були відсутні на засіданні під час прийняття рішення.

Відповідно до даного нормативного акту нещасні випадки, що сталися з працівниками під час роботи внаслідок воєнних дій (бомбардувань, ракетних та артилерійських обстрілів, мінувань тощо), підлягають спеціальному

розслідуванню незалежно від ступеня тяжкості травм. При травмах, отриманих під час бойових дій, дослідження вмісту в організмі потерпілого алкоголю, наркотичних речовин і ступеню його сп'яніння не проводиться.

Розслідування нещасних випадків, що призвели до тяжких наслідків, у тому числі з можливою інвалідністю, проводиться комісією підприємства без відповідного письмового доручення територіального органу Держпраці. Термін розслідування також може бути обґрунтовано продовжений без погодження з територіальним органом Держпраці.

Роботодавець відповідно до «Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці», затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, що пов'язані із забрудненням, або тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах, забезпечує засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) працівників, як у воєнний стан, так і в мирні часи. Працівники забезпечуються безоплатно спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами, які для роботодавця є обов'язковим мінімумом безоплатної видачі ЗІЗ, з визначенням захисних властивостей ЗІЗ та термінів їх використання.

Сьогоднішня ситуація, враховуючи високі ризики для працівників, які пов'язані з російською агресією, стимулює роботодавців додатково, понад встановлені норми, видавати спеціальні засоби індивідуального захисту, зокрема, захисні каски, бронежилети, протигази та інші ЗІЗ. Військові дії порушують логістичні шляхи постачання ЗІЗ тому роботодавець повинен подбати про створення резервного фонду спецодягу та ЗІЗ заздалегідь.

З початком повномасштабного вторгнення росії, Держпраці зосередилась на консультуванні та наданні допомоги в організації безпечного процесу трудової діяльності з метою збереження та зміцнення економіки України.

Для зменшення наслідків небезпечних подій під час воєнного стану, Держпраці розробила для роботодавців та працівників методичні рекомендації

щодо основних вимог безпеки, механізми виконання робіт під час діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану. Небезпеки, які виникають в умовах воєнних дій, вимагають впровадження нових механізмів управління, що дають можливість, скажімо, віддалено ухвалювати першочергові рішення з урахуванням тих викликів, які перед бізнесом висуває російська агресія та пов'язані з нею обмеження.

Небезпечна ситуація в деяких регіонах призвела до зупинки роботи, але навіть у зачинених приміщеннях залишилися станки, меблі, техніка, документи та вже готова продукція. Усе це можуть пошкодити обстріли [52, с. 415 - 416].

З настанням та в умовах війни функціонування суб'єктів господарювання суттєво ускладнюється навіть на умовно безпечних територіях, що позначається і на управлінні БЗР як невіддільному складнику загальної системи управління підприємством. Зумовлено це тим, що суспільство раптово стикається з досі невідомими йому та непередбачуваними загрозами [53, с. 15].

В умовах воєнного часу (особливо на територіях проведення бойових дій) необхідно максимально зберегти кадрові ресурси та виробничі потужності, що дасть можливість відновити виробничу діяльність суб'єктів господарювання на умовно безпечних територіях та підтримувати економіку країни. В Україні таким інструментом збереження стала урядова Програма релокації підприємств.

Програма релокації передбачає пакет державної підтримки, а саме:

- підбір місця розташування для потужностей підприємства;
- допомога з перевезенням на нову локацію;
- сприяння в розселенні працівників та пошуку нових співробітників;
- підтримка у відновленні логістики, закупівлі сировини та пошуку ринків збуту.

До програми може долучитися будь-який суб'єкт господарювання, здійснивши повну або часткову релокацію своїх потужностей. Програма поширюється на регіони, що наближені або перебувають у зоні бойових дій. Пріоритет мають стратегічні підприємства та підприємства, що виробляють

товари першої необхідності. Суб'єкти господарювання, які мають змогу самотужки перевезти своє обладнання, отримують допомогу з логістичних питань.

Серед релокованих підприємств, які вже відновили свою діяльність на новому місці, найбільшу частку складала підприємства: у сфері гуртової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (40,24 % від загальної кількості релокованих підприємств); переробної промисловості (31,71 %); у сфері інформації та телекомунікацій (6,34 %); у сфері професійної, наукової та технічної діяльності (5,85 %); у сфері будівництва (4,15 %).

Завдяки Програмі релокації підприємств змогли перевезти обладнання залізницею (13 вагонів) безкоштовно. Пакування, транспортування й розвантаження зайняло кілька тижнів [53, с. 41-43].

Робота місцевих адміністрацій із поліпшення умов для релокованих суб'єктів господарювання сприяє працевлаштуванню місцевих мешканців та ВПО, налагодженню зв'язків і обміну досвідом між підприємцями.

Близько половини випадків травматизму в умовах воєнного часу пов'язано з транспортною діяльністю як підприємств транспортної інфраструктури, що здійснюють вантажні та пасажирські перевезення, так і решти підприємств та організацій, що мають на своєму балансі автомобільні ТЗ і використовують їх для внутрішніх потреб підприємства [53, с. 50].

Для транспортної інфраструктури необхідно оцінювати відповідні ризики, управляти ними в оперативному «ручному» режимі та здійснювати необхідні заходи.

Зважаючи на те, що транспортні підприємства належать до об'єктів критичної інфраструктури, які в умовах воєнного часу функціонують у режимі кризової ситуації, на перше місце виходить їхня евакуаційна роль, а у випадку з АТ «Укрзалізниця» – ще й релокаційна [53, с. 51].

Важливими складниками системи управління комплексною безпекою будь-якого підприємства чи організації є пожежна та екологічна безпека, які в умовах воєнного часу потребують додаткових специфічних підходів і контролю

з боку державних органів виконавчої влади з питань охорони праці, надзвичайних ситуацій та цивільного захисту, охорони здоров'я та навколишнього природного середовища [53, с. 55].

Найбільший досвід із питань захисту населення в умовах багаторічних збройних конфліктів та протидії терористичним проявам має Ізраїль. На підставі набутого досвіду Ізраїль основну увагу приділив проектуванню та будівництву споруд подвійного призначення, які максимально наближені до місця перебування населення, у т. ч. і робочих місць працівників. Зазначені споруди проєктуються й будуються зі спеціальним обладнанням, що забезпечує захист: фільтровентиляційними установками, автономними джерелами енергозабезпечення, противибуховими пристроями тощо.

У низці країн – Німеччині, Великій Британії, Данії й Норвегії – для укриття населення широко застосовуються підземні споруди багатоцільового призначення (склади, спортивні споруди, кафе, кінотеатри тощо), які в разі потреби можуть бути в найкоротші терміни переобладнані в укриття [53, с. 64].

Відповідно до законодавства США, будівництво захисних споруд здійснюється як коштом державних асигнувань, так і приватними коштами. Стандарти та вимоги до будівництва, введення в експлуатацію та обслуговування захисних споруд Національної системи сховищ визначаються нормами будівництва, які затверджуються на рівні кожного окремого штату органами місцевого самоврядування.

Отже, у різних країнах світу (і в Україні також) далеко не всі підприємства мають захисні споруди. А наявність таких, що пристосовані до умов війни із загрозами ракетних обстрілів та авіаційних ударів, радше виняток, ніж правило. Але з огляду на те, що працівники підприємств (особливо тих, що належать до об'єктів критичної інфраструктури) і далі виконують свою роботу і в кризовому режимі, і в режимі відновлення, питання наявності та облаштування на таких підприємствах тимчасових укриттів є невідкладним.

ПРИКЛАД української компанії KERNEL: активи (представництва та офіси, агробізнес, олійно-екстракційні заводи, елеватори, термінали) компанії

розташовані в областях, що найбільше постраждали від російської агресії і далі піддаються активним артобстрілам та авіаційним ударам.

Перелік першочергових дій для облаштування тимчасових укриттів, яким скористались фахівці компанії:

1. Створити реєстр місць тимчасового укриття персоналу і визначити, чим вони забезпечені (обов'язково із залученням працівників).

2. Оцінити забезпеченість місць тимчасового укриття за 4 критеріями:

- наявність аптечок і укомплектування їх засобами для зупинки крові;
- наявність питної води;
- наявність місць для сидіння для більш комфортного перебування персоналу в разі затяжних повітряних тривог;
- наявність актуальної інформації про правила поведінки і додаткові заходи безпеки, які необхідно впроваджувати в повсякденне життя.

3. Визначити ресурс, необхідний для доведення до прийняттого рівня ризиків, зумовлених війною, у тимчасових укриттях та інших безпечних місцях перебування персоналу.

4. Забезпечити здійснення запланованих заходів (наприклад, переглянути склад аптечок, які використовуються на виробництві та збільшити в них кількість засобів із надання домедичної допомоги у разі кровотечі, оскільки саме кровотечі спричиняють найбільше людських втрат як на полі бою, так і внаслідок дорожньо-транспортної пригоди) [53, с. 66-67].

В умовах воєнного часу управління здоров'ям працівників є не менш значущим, але проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів має виконуватися за умови:

- відсутності бойових дій безпосередньо на території міста, де розташоване підприємство;
- функціонування медичних установ;
- спрощення, без погіршення якості, затвердженого на національному рівні порядку проведення медичних оглядів.

В умовах воєнного часу управління здоров'ям працівників є не менш значущим, але проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів має виконуватися за умови:

- відсутності бойових дій безпосередньо на території міста, де розташоване підприємство;
- функціонування медичних установ;
- спрощення, без погіршення якості, затвердженого на національному рівні порядку проведення медичних оглядів [53, с. 93].

Працівники з досягнутим рівнем компетентності та мотивацій є неоціненним ресурсом для функціонування будь-якого підприємства, будь-якої системи управління. У воєнний час цей ресурс підприємство невідворотно втрачає внаслідок загибелі і травмування працівників, їх мобілізації до складу Збройних сил та масової міграції як в межах країни, так і за кордон.

У цей час істотною проблемою для підприємств стає підтримання професійної кваліфікації наявних працівників та допуск до роботи новоприйнятих шляхом проведення необхідних для роботи інструктажів та різних видів навчання з питань БЗР, які в мирний час проводилися сторонніми організаціями. Причина – ці організації в умовах воєнного часу можуть не функціонувати. Якщо на національному рівні встановлено порядок проведення навчань із питань БЗР та відповідні процедури з перевірки отриманих знань, то підприємство в умовах війни часто не спроможне їх дотримати через міркування безпеки, неможливість зібрати комісію в повному складі, тривалість цих процедур тощо. Результат – або неможливість запустити виробництво через недопущення працівників до роботи, або недодержання законодавчих вимог.

Водночас потрібно скоригувати наявну на підприємстві процедуру проведення інструктажів, а саме:

- переглянути наявні програми інструктажів та адаптувати їх під нові реалії функціонування підприємства;

- використовувати під час проведення вступного інструктажу розроблені пам'ятки щодо дій у разі виникнення різних специфічних небезпек воєнного часу та забезпечити ними, якщо є змога, кожного працівника (в електронному чи друкованому вигляді);

- бажано перевести всі записи про проведення інструктажів в електронний вигляд, що дасть можливість віддаленого документування процесу.

Окрім навчання та інструктажів підтримання обізнаності персоналу досягається шляхом:

- встановлення офіційних каналів зв'язку для вчасного інформування з питань БЗР (зокрема, і в умовах воєнного часу), консультацій та зворотного зв'язку;

- оповіщення, інформаційно-просвітницької роботи серед працівників щодо небезпек, пов'язаних з UXO та AXO, які є найбільш реальними для робіт роз'їзного характеру та відновлення господарської діяльності на деокупованих територіях;

- розроблення пам'яток з алгоритмами дій у разі виникнення різних специфічних небезпек воєнного часу, розміщення їх на інформаційних стендах, розповсюдження в соціальних мережах та іншими визначеними на підприємстві каналами зв'язку [53, с. 94-96].

Управління ризиками та кризовий менеджмент можуть здаватися різними підходами, оскільки управління ризиками полягає в уникненні ризику чи його мінімізації, а кризове управління – це управління наслідками вже реалізованого ризику. Однак лише за умови наявності обох підходів підприємство може розраховувати на сталий розвиток. І навпаки, використання одного без іншого зрештою призведе до дисбалансу й неспроможності підприємства впоратись із раптовими викликами зовнішнього контексту. Обидва підходи не тільки пов'язані між собою, а й значною мірою взаємозалежні бо на всіх етапах життєвого циклу кризи оцінювання ризиків є невіддільним складником управління нею [53, с. 98].

Процес оцінювання ризиків у сфері БЗР – це систематичний огляд усіх аспектів роботи, що проводиться для з'ясування:

- що може призвести до травми або шкоди;
- чи можна усунути небезпеку;
- які профілактичні чи захисні заходи наявні або мають бути введені для зниження величини ризику та його контролю надалі.

Особливу увагу під час планування та виконання робіт в умовах воєнного часу потрібно приділяти ризикам у сфері забезпечення прав і свобод працівників, майна та інфраструктури), а також психосоціальним ризикам, ризикам розповсюдження епідемій, та інших катастрофічних наслідків [53, с. 101].

5-кроковий алгоритм планування та виконання робіт на основі оцінювання ризиків наведений у ДОДАТКУ Б [53, с. 100].

Як у мирний час, так і в умовах воєнного часу роботи підвищеної небезпеки стосовно їх організації поділяються на такі, що виконуються: за нарядом-допуском, за розпорядженням та як поточна експлуатація.

Відповідальний керівник особисто перевіряє:

- відсутність у працівників ознак алкогольного або наркотичного сп'яніння, нездужання, втоми;
- наявність у працівників необхідних кваліфікаційних посвідчень та допусків;
- наявність, повноту, справність і правильність застосування необхідних для виконання робіт засобів індивідуального захисту та інших засобів захисту;
- справність інструменту та пристроїв, їхня відповідність вимогам, встановленим до виконуваної роботи (зокрема засоби зв'язку та інші засоби захисту).

У форс-мажорних обставинах інструктажі з питань охорони професійного здоров'я, безпеки працівників мають бути максимально лаконічними й інформативними, а планування та керування роботами повинно здійснюватися

оперативно на кшталт оперативних дій у разі виникнення аварій або інших інцидентів [53, с. 101-103].

У разі зміни будь-якої складової виробничого/технологічного процесу має бути проведено позапланове оцінювання потенційних ризиків, які можуть реалізуватись через таку зміну. В ідеалі таке оцінювання здійснюється ще на стадії планування.

Наприклад, у разі переходу на резервне джерело живлення (дизель-генератор чи акумуляторні станції) в умовах відключення централізованого електропостачання (або блекауту), потрібно врахувати потенційні ризики його застосування (отруєння чадним газом, ураження електричним струмом, вибух, пожежа тощо) та запобігти їх реалізації шляхом додаткового навчання та інструктажів для експлуатуючого персоналу [53, с. 104].

Під час проведення дослідження лише одне підприємство критичної інфраструктури надало дозвіл щодо використання внутрішнього Положення з охорони праці про дії в аварійних і надзвичайних ситуаціях пов'язаних з ОП та ОНС. Оскільки, така інформація є внутрішньою та не підлягає розголошенню стороннім особам задля безпеки підприємства та його працюючих.

Положення з охорони праці про дії в аварійних і надзвичайних ситуаціях пов'язаних з ОП та ОНС ПрАТ «РІВНЕОБЛЕНЕРГО» є додатком до наказу та введено в дію 11.01.2024.

Положення регламентує порядок дій органів управління Товариства у разі виникнення надзвичайних ситуацій природного й техногенного характеру згідно класифікатора надзвичайних ситуацій.

З метою забезпечення реалізації державної політики у сфері захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій створена єдина державна система органів виконавчої влади з питань запобігання й реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру, яка складається з територіальних й функціональних підсистем.

Територіальна підсистема створюється в області і складається з постійно-діючих місцевих ланок і має три рівня: регіональний, місцевий та об'єктовий.

Дії особового складу формувань, задіяних в ліквідації наслідків НС, в умовах радіаційного забруднення суворо регламентується в залежності від рівнів радіації на місцевості, режимами радіаційного захисту, які передбачають укриття в захисних спорудах, герметизацією приміщень, проведення йодної профілактики, обмеження часу перебування на відкритому повітрі.

У разі хімічного зараження (аміак, хлор) формування виводяться (вивозяться) перпендикулярно напрямку вітру, або укриваються на верхніх поверхах висотних будівель. При цьому перебуванню в зоні зараження використовуються штатні засоби індивідуального захисту.

Підсумовуючи вищевикладене, основним завданням підприємств на основі досвіду роботодавців із усієї України, які продовжують свою господарську діяльність є забезпечення безпеки працівників, вжиття заходів щодо зменшення травмувань працівників під час обстрілів чи інших військових загроз, а також, у ході трудового процесу, евакуаційних заходів чи проведення ремонтних робіт.

Описаний у даному дослідженні досвід може послугувати базою для внесення змін до законодавчих актів з питань охорони праці та для роботодавців.

Для зниження травматизму на рівні підприємства доцільно запропонувати такі заходи:

1. Покращення навчання з питань охорони праці працівників усіх рівнів.
2. Вивчення питань безпеки праці майбутніми керівниками структурних підрозділів і провідними спеціалістами на етапі навчання у закладах вищої освіти.
3. Удосконалення контролю стану працівників через періодичні профілактичні медичні огляди та обов'язковий професійний відбір.
4. З метою свідомого відношення до безпеки праці необхідно проводити більш якісне навчання з охорони праці робітників усіх рівнів. Для цього потрібно привертати увагу саме до випадків травмування працівників і негативних наслідків через це, враховуючи не тільки фізіологічну складову

пошкодження здоров'я працівників, а ще й економічні втрати. Найбільш ефективним шляхом зниження виробничого травматизму вважається навчання працівників безпечним прийомам виконання роботи і підготовка кадрового складу всіх рівнів керування щодо прийняття рішень покращення умов праці на робочих місцях та зниження потенційних ризиків.

5. Навчання керівників структурних підрозділів та провідних спеціалістів питанням охорони праці повинно здійснюватися ще під час їх навчання у закладах освіти.

6. Гарантам спеціальностей необхідно звернути увагу, в першу чергу, на компетентності, які стосуються безпечних прийомів ведення технологічних процесів і безпечної експлуатації виробничого обладнання, а також свідомого відношення до виконання вимог з охорони праці.

Також необхідно звернути увагу на професійний відбір, якісні первинні та періодичні медичні огляди, які можуть суттєво вплинути на зниження виробничого травматизму. Якісне навчання з питань безпеки праці є гарантією безпечного та безаварійного ведення технологічного процесу, сприяє збереженню здоров'я та життя працівників підприємств і є фундаментальною основою для удосконалення системи управління безпекою праці та забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням [32, с. 14].

Нижче, наведена, розроблена мною пам'ятка для безпечного виконання верхолазних робіт на підприємствах та поліпшення охорони праці на підприємствах.

Таблиця 3.1

Вимоги щодо охорони праці робіт на висоті, верхолазних робіт

Роботи на висоті – роботи, що виконуються на висоті 1,3 м і більше від поверхні ґрунту, перекриття або робочого настилу, у тому числі з робочих платформ підйомників і механізмів, а також на відстані менше 2 м від неогороджених перепадів на висоті 1,3 м і більше; основним засобом індивідуального захисту під час виконання робіт є запобіжний пояс ПЛ або ПБ.

Прод. табл. 3.1

Роботи верхолазні – роботи, що виконуються безпосередньо з елементів конструкцій, обладнання або з монтажних пристосувань, тимчасових драбин, трапів, установлених на конструкціях, робочих платформ підйомників і механізмів, у безопорному просторі тощо на висоті 5 м і більше від поверхні ґрунту, покриття або робочого настилу; основним засобом індивідуального захисту під час виконання верхолазних робіт є запобіжний пояс ПЛ.
До виконання робіт на висоті допускаються особи, не молодше 18 років та які пройшли: - професійний добір відповідно до Переліку робіт; - медичний огляд відповідно до вимог Положення про медичний огляд працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ від 21.05.2007 р. №246; - спеціальне навчання та перевірку знань з охорони праці.
На кожному підприємстві залежно від місцевих умов і особливостей виробництва роботодавець затверджує наказом перелік робіт на висоті, які виконуються за нарядами-допусками. Роботи, не передбачені цим переліком, виконуються за розпорядженнями осіб, яким надано право видачі нарядів. Форма наряду-допуску для виконання робіт на висоті наведена у додатку 2 «Правил охорони праці під час виконання робіт на висоті». Роботи на висоті виконуються за іншими нарядами, передбаченими чинним законодавством, якщо до них уключені вимоги безпеки під час виконання відповідних робіт на висоті згідно з цими Правилами. До нарядів додаються проекти виконання робіт (ПВР) чи технологічні карти за рішенням осіб, які мають право видачі нарядів, з урахуванням вимог цих Правил. Склад та зміст основних рішень з охорони праці в ПВР, відповідно до НПАОП 45.2-7.02-12 Охорона праці та промислова безпека у будівництві. Наряд виписується у двох примірниках, один з яких залишається у працівника, який його видав, другий передається відповідальному керівнику робіт. Наряд видається на строк, необхідний для виконання заданого обсягу робіт, але не більше 15 календарних днів від дня початку роботи. Наряд може бути продовжений один раз на термін не більше 15 календарних днів від дня продовження. Продовжити наряд може працівник, який його видав, а у разі його відсутності – інший працівник, який має право видавання нарядів для виконання робіт на висоті. При зміні складу бригади більше ніж наполовину кількості членів бригади, які розпочинали роботу, видається новий наряд. У разі виникнення у процесі роботи небезпечних та/або шкідливих виробничих факторів, не передбачених нарядом, роботи припиняються і можуть бути продовжені тільки після усунення зазначених факторів.

Прод. табл. 3.1

Перед нарядом або розпорядженням обов'язково проводиться цільовий інструктаж, зокрема, роз'яснюються питання, у тому числі:

- ☐ способи безпечного виконання робіт;
- ☐ порядок підходу до робочого місця та виходу з нього;
- ☐ стан робочого місця;
- ☐ порядок користування засобами страхування;
- ☐ порядок і місце установки вантажопідіймальних засобів;
- ☐ способи безпечного переходу з одного робочого місця на інше;
- ☐ методи установки або знімання елементів конструкції, будівлі тощо;
- ☐ забезпечення необхідними умовами праці на робочому місці (освітленість, температура, вологість повітря, шум, вібрація тощо);
- ☐ стан риштувань, площадок, драбин, огорожень, опорних та страхувальних канатів тощо;
- ☐ необхідність застосування засобів індивідуального захисту (каска, запобіжних поясів тощо);
- ☐ порядок застосування верхолазного спорядження та страхувальних засобів під час виконання робіт у безопорному просторі.

Для створення безпечних умов під час виконання робіт на висоті необхідно:

1. Забезпечити наявність, міцність і стійкість огорожень, риштувань, настилів, драбин тощо;
2. Забезпечити працівників необхідними засобами захисту та використовувати їх за призначенням;
3. Виконувати у повному обсязі організаційні та технічні заходи, передбачені цими Правилами;
4. Застосовувати технічно справні машини, механізми і пристрої, укомплектовані необхідною технічною документацією;
5. Забезпечити необхідну освітленість на робочих місцях та безпечні проходи до них;
6. Уживати заходи щодо усунення або зменшення впливу шкідливих та/або небезпечних факторів;
7. Враховувати метеорологічні умови, а також стан здоров'я працівників, які виконують роботи на висоті.

Підготовка робочих місць здійснюється працівниками, які мають право виконання робіт на висоті.

Працівники, які організовують та готують робочі місця, виконують заходи:

- ☐ спорудження риштувань, помостів або інших пристосувань для безпечного виконання робіт на висоті;
- ☐ перевірку справності та наявності документів (записів), що підтверджують своєчасне проведення технічних оглядів, випробувань машин, механізмів,

Прод. табл. 3.1

пристосувань і засобів захисту, що використовуються у роботі; □ створення необхідних умов праці (встановлення освітлювальних приладів, засобів захисту від впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів, заземлення металевих риштувань, наявність і міцність огорожень тощо); □ перевірки наявності та стану засобів індивідуального та колективного захисту
Працівники, які виконують роботу на висоті, зобов'язані: – знати і виконувати вимоги цих Правил, інших нормативно-правових актів та інструкцій з охорони праці, що стосуються їх робіт чи професій; – дбати про особисту безпеку, а також про безпеку оточуючих людей під час виконання будь-яких робіт; – виконувати роботи із застосуванням касок, запобіжних поясів, інших засобів індивідуального та колективного захисту. Огороження, що встановлюються на робочих місцях, і проходи до них на висоті мають відповідати вимогам ГОСТ 12.4.059-89. Межі небезпечних зон поблизу частин машин, що рухаються, визначаються відстанню не менше 5 м, якщо немає інших підвищених вимог у документах з експлуатації виробників. Драбини чи скоби, що використовуються для підймання або опускання працівників на робочі місця, розташовані на висоті більше 5 м, мають бути обладнані пристосуваннями для закріплення стропа запобіжного пояса (канат з уловлювачем та ін.). Роботи на висоті можуть бути розпочаті тільки після виконання всіх підготовчих робіт і заходів з дозволу відповідального за проведення робіт на висоті. Підйом і спуск робітників на риштування повинні здійснюватися тільки по драбинам і драбинкам по одній сходинці. Збирання і розбирання риштувань повинні виконуватись під керівництвом і спостереженням виконавця робіт з дотриманням порядку, передбаченого проектом. Робітники, які беруть участь в збиранні і розбиранні риштувань, повинні бути проінструктовані про засіб і послідовність виконання робіт. Доступ сторонніх людей у зону, де виконуються улаштування або розбирання риштувань і підмостів, повинен бути закритий і встановлено знак, що забороняє вхід у зону. «Вхід (прохід) заборонений».

Схожі пам'ятки можна розмістити у місцях скупчення працівників або роздавати перед початком робіт на висоті керівникам робіт та виконавцям.

З метою покращення виробничого середовища та оцінки психосоціальних ризиків доцільним вважаємо у цьому дослідженні висвітлити інформацію

Україно-швейцарського проєкту «Діємо для здоров'я» та їх спецпроєкт «Робота здорової людини».

Здорове робоче місце – це такий підхід в збереженні та зміцненні здоров'я, коли працівники та роботодавець співпрацюють для постійного покращення процесу захисту та промоції здоров'я, безпеки та добробуту всіх працівників. Основою цієї концепції є чітке розуміння потреб співробітників та відповідно можливостей їх забезпечення, які може запропонувати роботодавець.

Для працедавця збереження здоров'я працівників – це інвестиція у власну ефективність. Якщо працівник часто хворіє та бере лікарняні, це створює навантаження на бізнес, продуктивність знижується, процеси уповільнюються. Також фізично та психічно здорові співробітники більш залучені, зосереджені та мотивовані. Дбаючи про добробут працівників, компанії можуть зменшити кількість випадків «презентеїзму» (коли людина присутня на роботі, але неефективно працює).

У сучасних українських реаліях першим і найважливішим пунктом у створенні безпечного робочого простору є наявність укриття. За результатами опитування, яке провели в межах проєкту «Здорове робоче місце», працівники найчастіше ставили цю потребу на перше місце. Роботодавцеві слід подбати, щоб це не було просто підвальне приміщення, а робочий простір, де можна комфортно працювати кілька годин поспіль.

Щодо самого офісного приміщення, то базово має бути хороше освітлення, кондиціонування повітря, підтримка комфортного температурного режиму. Будь-яка організація мусить мати аптечку конкретного зразка і стандарту наповнення, до якого за нинішніх умов варто додати певні елементи такмеду.

На 10-50% якісне освітлення може збільшити продуктивність людей на робочому місці та суттєво зменшити кількість помилок. 22°C оптимальна температура для «типової» офісної роботи (телефонних розмов, обробки документів тощо), за даними досліджень.

На 71% збільшується ризик передчасної смерті у людей з низьким рівнем фізичної активності, які проводять понад 6 годин в день сидючи. 12 годин на день сидить середньостатистична людина.

154 млн. життів урятувала вакцинація за останні 50 років.

На 43% більше лікарняних щомісяця беруть працівники, що працюють в компаніях з поганими психологічними умовами праці.

У 3,5 рази частіше заявляють про намір шукати іншу роботу ті працівники, що зазвичай відчують напруженість або стрес протягом робочого дня [54].

На нашу думку, підвищення рівня охорони та безпеки праці на державному рівні потребує:

1. Систематизації нормативно-правових актів та приведення їх у відповідність до форм документів, розроблених на їх виконання.

2. Вдосконалення акту державного нагляду (контролю) у частині питань безпеки та охорони праці згідно реальних вимог для проведення контрольних заходів та вжиття заходів за їх наслідками.

3. Адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу.

4. Фінансової та організаційної допомоги підприємствам, які релокуються з території активних бойових дій та їх працівникам з вирішенням побутових питань.

5. Здійснити інвентаризацію виробничих приміщень, які не експлуатувалися, але є цілком придатними та безпечними для працівників та можуть бути використані для виробництва товарів або надання послуг релокованими підприємствами.

6. Перегляд деяких норм законодавства щодо організації медичних оглядів та атестації робочих місць за умовами праці, вдосконалення списків професій та посад на пільгове пенсійне забезпечення до сучасних кваліфікаційних вимог до посад та умов праці.

7. Посилення державними органами нагляду та контролю підприємств, установ та організацій з питань охорони праці в умовах воєнного стану.

8. Припинення мораторію щодо здійснення планових заходів контролю у роботодавців у яких до запровадження воєнного стану було виявлено понад 10 порушень з питань охорони праці.

9. Фінансування з державного бюджету основних затрат на охорону праці підприємств, які належать до критичної інфраструктури та тих, що виконують оборонне замовлення.

10. Посилення пропаганди належних, здорових та безпечних умов праці.

11. Підвищувати престижність спеціальності «Охорона праці» для навчання нових спеціалістів, які в подальшому розбудують вказану галузь.

12. враховувати громадську думку щодо розвитку охорони праці.

Для забезпечення вимог охорони праці та підвищення існуючого рівня охорони праці на локальному рівні, тобто, на рівні роботодавців необхідно :

1. Розробка письмових пам'яток для працівників щодо безпечного виконання робіт, евакуації у разі аварій, першочергових дій у разі хімічної аварії, надання першої домедичної допомоги та вручення їх кожному працівникові.

2. Збільшення кількості навчань та інструктажів, в тому числі, стосовно дій у разі повітряної тривоги та обстрілів.

3. Впровадження електронного документообігу як в системі охорони праці, так і кадрового обліку з метою збереження даних.

4. Запровадження дистанційної, надомної форм роботи та гнучкого режиму роботи в умовах відключення електроенергії.

5. Облаштування декількох сховищ із запасом продуктів, медичних та гігієнічних засобів тривалого зберігання на випадок обстрілів або руйнувань;

6. Посилити увагу на періодичність та якість проведення медичних оглядів працівників, що зменшить кількість травмувань та хронічних, а також, гострих професійних захворювань.

7. Проводити періодичний контроль умов для поліпшення умов праці та збільшення працездатності найманих працівників.

8. Активно інформувати працівників про засади громадського контролю за охороною праці, визначення лідерів та організаторів, які у випадку надзвичайних ситуацій або загроз зможуть мінімізувати травмування та загибель працівників.

9. Здійснити закупівлю та забезпечення кожного працівника медичними аптечками та турнікетами.

10. Організовувати семінари та тренінги з імітацією реальних дій стосовно виконання робіт, в тому числі, аварійних робіт стосовно усунення наслідків надзвичайних ситуацій із залученням рятувальників, медиків та правоохоронців.

11. Впровадження письмової політики психосоціальної підтримки на робочих місцях, надання інформації працівникам щодо технік і практик ментальної само підтримки та залучення психологів для навчання працівників.

12. Забезпечити впровадження здорового робочого середовища.

13. Впровадження програми стосовно компенсації за облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю з обов'язковим працевлаштуванням на підприємстві, установі, організації особи з інвалідністю, якій відповідно до довідки МСЕК підходить робоче місце та умови праці.

Отже, реалізація заходів щодо навчання працівників, перевірки знань та забезпечення найманих працівників інформацією та засобами індивідуального захисту може зберегти життя, здоров'я та працездатність працюючих.

Окрім того, комплексне управління охороною праці на підприємстві дозволяє побачити відсоток ефективності здійснення державного управління охороною праці в умовах воєнного стану та напрацьовувати нормативно – правову базу механізму реалізації державної політики в умовах воєнного стану.

Власні пропозиції щодо підвищення рівня управління охороною праці ґрунтуються на власному досвіді та наукових дослідженнях щодо запобігання травматизму на підприємствах, підвищення рівня фізичного здоров'я працюючих та зміцнення економічного благополуччя роботодавців.

Висновки до розділу 3

Міжнародний досвід діяльності інспекцій праці може слугувати для української системи публічного управління як приклад врегулювання правових норм з питань охорони праці.

Особливим, на нашу думку, є досвід Німеччини. Адже, узгодження національного законодавства із законодавством Європейського Союзу відображає наявність певних стандартів.

Європейські тенденції нагляду і контролю за охороною праці зображують участь профспілок як соціальних партнерів у вказаній системі, що дозволяє роботодавцям якісно та без надмірного державного тиску працювати в межах законодавства.

Підвищення престижності факультетів з охорони праці надає можливість розвивати державну політику в сфері охорони праці, розвивати науково – технічний потенціал країни та зменшить відтік робочої сили.

Завдання охорони праці у даний час стосується не лише запобігання травматизму, а і спростити механізм регулювання та управління охороною праці на підприємствах, в установах та організація, де є наймані працівники.

Часто роботодавці нехтують вимогами до ергономіки на робочих місцях та фізичного здоров'я найманих працівників, і не лише тих, хто працюють в шкідливих або небезпечних умовах праці.

Проте, дослідження відображають, що залучені роботодавцем кошти на облаштування робочого місця та проведення медичних оглядів працівників підвищують продуктивність праці та прибутковість.

Відтак, економічні заходи, здійснені роботодавцем дають свій економічний ефект та зменшують відтік робочої сили.

Організаційно – технічні заходи дозволяють спростити процес виконання роботи без втрати якості виробленого продукту або наданої послуги.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В ході виконання кваліфікаційної роботи магістра вказано, що теоретико – правові засади державного регулювання охороною праці в Україні сформувалися під впливом практичної діяльності та міжнародного досвіду. Охорона праці врегульована низкою нормативно-правових актів, які тісно пов'язані з іншими важливими сферами трудових відносин та дають можливість комплексно здійснювати публічне управління охороною праці в Україні. Основним нормативно – правовим актом, який регулює правовідносини з питань охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який містить в собі норми трудового, адміністративного та цивільного права. Зазначений закон закріплює основоположні права найманих працівників на здорові, безпечні та належні умови праці, а також, повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування щодо здійснення регулювання питань охорони праці на державному, локальному та міжнародному рівнях.

В ході дослідження підсумовано, що базові положення чинного законодавства про охорону праці потребують адаптації до норми прав Європейського Союзу, що зумовило розробку проекту Закону України “Про безпеку та здоров'я працівників на роботі”. Розвиток імплементації нормативно – правового регулювання охорони праці розвинених країн світу відбувається за допомогою діяльності Міжнародної організації праці в Україні, яка містить свій вияв у Конвенціях та проектах, які в свою чергу, зумовлюють розвиток європейських цінностей діяльності органів державного управління охороною праці.

Охарактеризовано зміст принципів державної політики в галузі охорони праці, які закріплені у Законі України «Про охорону праці». Загальні принципи, принципи державного нагляду та контролю та принципи, що встановлюють гарантії для працівників нерозривно з собою зв'язані,

відображають цілі державного управління, нагляду та контролю за охороною праці.

Підкреслено, що принцип комплексного підходу до розв'язання завдань охорони праці регламентує потребу у сукупному розв'язанні завдань охорони праці щодо вдосконалення системи державного нагляду та контролю за охороною праці, чіткого розподілу повноважень між органами державної влади, внесення змін до законодавства з обліку та порядку розслідування нещасних випадків, впровадження нових методів державного управління у сфері охорони праці з метою зменшення негативного впливу шкідливих та небезпечних умов праці, посилення економічного розвитку збереження кадрового потенціалу.

У дослідженні проаналізовано, що органи управління охороною праці здійснюють свої повноваження на міжнародному рівні (Міжнародна організація праці), національному (Кабінет Міністрів України, Держпраці), регіональному (обласні, районні державні адміністрації, об'єднані територіальні громади, галузевому (міністерства, центральні органи виконавчої влади, об'єднання підприємств) та локальному (профспілки, роботодавці, уповноважені найманими працівниками) шляхом організації державного управління, а також, нагляду і контролю. Важливими у ланці державного регулювання охорони праці є як найвищий орган – Кабінет Міністрів України, та і найнижчий – професійні спілки, діяльність яких у вказаній системі неможливо знівелювати.

Зроблено висновок, що державний контроль у сфері охорони праці відображає функції з планування, прогнозування та координації роботи з охорони праці.

Проведено оцінку стану та визначено причини виробничого травматизму на території України та Рівненської області. Загалом, як за даними фахівців МОП, так і національних спеціалістів лідируючими причинами травматизму на виробництві є організаційні, друге місце посідають технічні.

Визначено, що нині вплив травматизму та професійної захворюваності на охорону праці в Україні відображається у здійсненні державного регулювання охороною праці в частині постійного оновлення законодавчої бази відповідно до сучасного стану виробництва, а також, ефективності діяльності органів державної влади щодо ведення статистики та алгоритму розслідування нещасних випадків.

Наголошено, що Державна служба з питань праці України є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах охорони праці, промислової безпеки, здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою, здійснення державного нагляду і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки в умовах воєнного стану проводить масштабну інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань додержання законодавства з питань охорони праці, а також, у виключних випадках може проводити заходи державного контролю у формі перевірок як складова контрольно-наглядової діяльності.

Відмічено, що Держпраці та її територіальні органи за допомогою різних форм інформування (технічних консультацій на робочому місці, семінарів, нарад, тренінгів з імітацією реальних дій, круглих столів, усних консультацій через визначені сервіси) допомагає громадянам у реалізації своїх конституційних прав на охорону праці та роботодавцям стосовно ефективних засобів та способів дотримання законодавства.

Визначено, що здійснення державного нагляду та контролю Держпраці, як частина публічного управління охороною праці має свій позитивний ефект, що дозволяє органам публічної адміністрації розробляти подальший курс державної політики у цій сфері, формувати цілі та стратегії, розвивати міжнародне співробітництво з питань охорони праці, залучати фінансових «донорів» для реалізації довгострокових та короткострокових проектів.

Проаналізовано заходи з питань охорони праці, здійснені роботодавцями без зупинки технологічного процесу виробництва або

надання послуг під час воєнного стану та які спрямовані не лише на реалізацію основного завдання охорони праці – збереження життя та здоров'я найманих працівників, а і на вдосконалення механізмів управління охороною праці на локальному рівні та подальшу розробку стратегій, нормативів та стандартів з охорони праці як для військового та поствоєнного часу.

Надано оцінку запровадженню електронного документообігу на підприємствах, періодичності та цілям проведення інструктажів з охорони праці, релокації підприємств з території бойових дій, розширенню предметності навчання з охорони праці в частині протимінної і противибухової безпеки, раціоналізацію робочих місць, здійснення періодичних медичних оглядів на підставі досвіду роботодавців з усієї країни як складовим елементам для внесення змін до законодавчих актів, напрацювання державних програм та здійснення контрольно – наглядових повноважень органами державного управління охороною праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи / М. В. Грищук // Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". – 2012. – № 2(6). - URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n2/12hmvrtп.pdf> (дата звернення 10.09.2024).
2. Андрієнко В. М. Поняття безпеки праці у системі сучасних економічних досліджень [Електронний ресурс] / В. М. Андрієнко // Ефективна економіка. – 2012. - URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2366> (дата звернення 11.09.2024).
3. Івчук Ю. Ю. Охорона праці в Україні : сучасний стан та перспективи розвитку. – URL: https://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2015/05/26.05.15/Conf_26.05.15_32.pdf (дата звернення 10.09.2024).
4. Федоренко С. В. Особливості охорони праці на підприємстві : економічні аспекти розвитку / С. В. Федоренко. // Економіка та держава. – 2017. – Випуск № 1/2017 – С. 56 – 58.
5. Єфремов А. О. Правове регулювання охорони праці державних службовців в Україні : дис. канд. : 12.00.05 / Єфремов Артем Олександрович – Дніпро, 2015. – 216 с.
6. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки і гігієни праці як умови трудового договору : [монографія] / Л.П. Амелічева. – Донецьк : Норд-Прес, ДонНУ, 2010. – 179 с.
7. Волошина С. М. Поняття безпеки й гігієни праці / С. М. Волошина. // Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. – 2015. – Випуск 35. Частина 1. Том 2. – С. 48 – 51.
8. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці / Валерій Цезарійович Жидецький. – Львів: Афіша, 2005. – 316 с.
9. Вареник О. С. Період зародження охорони праці на території України / Олександр Сергійович Вареник // Науково-дослідний інститут публічної

політики і соціальних наук. – 2019. - URL : <https://pp-ss.pro/wp-content/uploads/2020/06/Вареник.pdf> (дата звернення 10.09.2024).

10. Млавець Ю.Ю. Охорона праці (конспект лекцій) / Ю.Ю. Млавець. – Ужгород: ДВНЗ “УжНУ”, 2015. – 56 с.

11. Управління охороною праці: правове забезпечення : монографія / Н.В. Дараганова. – Київ : Київ. нац. торг. екон. ун-т, 2018. – 480 с.

12. Древаль Ю. Д. Організаційно-правовий механізм адаптації сфери охорони праці до міжнародних та європейських стандартів / Ю. Д. Древаль, О. Д. Малько, О. В. Бригада // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління. - 2022. - Вип. 2. - С. 83-88. - URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2022_2_12 (дата звернення 12.09.2024).

13. Ratifications for Ukraine. Веб сайт. URL : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867 (дата звернення 10.12.2024).

14. Француз А. А. Адміністративно - правове регулювання охорони праці : дис. канд. юр. наук : 12.00.07 / Француз Анатолій Анатолійович – Київ, 2016. – 206 с. – URL : https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Specializovani_vcheni_radi/Francuz/Francuz_dis.pdf (дата звернення 13.09.2024).

15. Малько О. Д. Адаптація нормативно - правового забезпечення охорони праці до Європейських стандартів / О. Д. Малько, О. В. Бригада, Б. М. Цимбал. – 2022. – URL : <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/16800> (дата звернення 14.09.2024).

16. Петровська С. А. Аналіз адаптації законодавства України з охорони праці до актів Європейського Союзу / С. А. Петровська, М. В. Петровський // Право і безпека. – 2023. – № 3 (90). – С. 44-57.

17. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 14.09.2024).

18. Яковлєв О. А. Принципи державної політики в галузі охорони праці: погляд правника / О. А. Яковлєв // Право та інновації. - 2017. - № 2. - С. 75-80. - URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2017_2_12 (дата звернення 20.09.2024).

19. Липовська О. Г., Завада О. Г. 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: 26.09.2024).

20. Положення про Міністерство охорони здоров'я України : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. № 267 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 р. № 90) – URL : <https://moz.gov.ua/uk/polozhennja-pro-ministriv> (дата звернення 27.09.2024).

21. Деякі питання Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 червня 2020 р. № 614. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/614-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення 28.09.2024).

22. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1052 – URL : <https://dsns.gov.ua/polozhennya> (дата звернення 28.09.2024).

23. Древаль Ю.Д., Шароватова О.П. Сутність та особливості сучасного стану державного управління охороною праці. Вісник НУЦЗУ: зб. наук. пр. Серія «Державне управління». 2020. Вип. 2 (13). С. 473-483. URL : <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/11745> (дата звернення 28.09.2024).

24. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 28.09.2024).

25. Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 363. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/363-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення 30.09.2024).

26. Положення про Державну службу України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2015 р. № 667. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/667-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 30.09.2024).

27. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів від 12 січня 2022 р. № 14. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 30.09.2024).

28. Проект Міжнародної організації праці «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці». URL : <https://www.ilo.org/uk/projects-and-partnerships/projects/na-shlyakhu-do-bezpechnoyi-zdorovoyi-ta-zadeklarovanoyi-pratsi-v-ukrayini> (дата звернення 01.10.2024).

29. Полетаєв В. П. Охорона праці в галузі (для спеціальності «Металургія чорних металів») : навчальний посібник / В. П. Полетаєв, О. А. Крюковська / під ред. д. т. н., проф. А. П. Огурцова. — Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2015. — 363 С.

30. НПАОП 0.00-6.02-11. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (56626). URL : https://dnaop.com/html/56626/doc-%D0%9D%D0%9F%D0%90%D0%9E%D0%9F_0.00-6.02-11 (дата звернення 01.10.2024).

31. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337. - URL :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 01.10.2024).

32. Мезенцева, І. О., Кузьменко, О. О., Труш, О. О., Вамболь, С. О. (2023). Аналіз причин виробничого травматизму та шляхів його зниження в сучасних реаліях. Проблеми охорони праці в Україні, 39(3–4), С. 8-14

33. Офіційний сайт Фонду соціального страхування України. Режим доступу до ресурсу: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index> (дата звернення 16.10.2024).

34. Про внесення зміни до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова Кабінету Міністрів України від 24 травня 2024 р. № 599. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/599-2024-п#Text> (дата звернення 16.10.2024).

35. Охорона праці в Україні та за кордоном: система менеджменту охорони здоров'я та професійної безпеки. URL : <https://oppb.com.ua/articles/ohorona-praci-v-ukrayini-ta-za-kordonom-systema-menedzhmentu-ohorony-zdorovya-ta> (дата звернення 16.10.2024).

36. Панімаш Ю. В. До питання стану виробничого травматизму в Україні в умовах воєнного стану / Ю. В. Панімаш. // Матеріали 3-ї Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми пожежної безпеки 2024». – 2024. – С. 212–214.

37. Кулачок - Тітова Л. В. Діяльність Держпраці України : зміцнення стандартів праці, контроль за дотриманням законодавства про працю та міжнародне співробітництво/ Л. В. Кулачок - Тітова, І. А. Пахомова. // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право». – 2024. – Випуск № 37. – С. 125 – 136

38. Положення про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці : Наказ Державної служби України з питань праці від 23.09.2022 № 169. URL : <https://lviv.dsp.gov.ua/wp->

<content/uploads/2023/11/polozhennja-pro-zmu-derzhpraci.pdf> (дата звернення 16.10.2024).

39. З нагоди Міжнародного дня охорони праці начальник відділу з питань безпеки праці північного регіону Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці прийняв участь у семінарі на тему: «Безпека праці – право та обов’язок кожного», який проводився у ПрАТ «Рівнеобленерго». Веб сайт. URL : <https://lviv.dsp.gov.ua/z-nahody-mizhnarodnoho-dnia-okhorony-pratsi-nachalnyk-viddil-u-z-pytan-bezpeky-pratsi-pivnichnoho-rehionu-upravlinnia-inspektsiinoi-diialnosti-u-rivnenskkii-oblasti-zakhidnoho-mizhrehionalnoho-upravlinn/52614/> (дата звернення 16.10.2024).

40. На базі профтехучилища Рівненської АЕС за участі фахівців Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці проведено тренінг з виконання робіт з підвищеною небезпекою, а саме виконання робіт в діючих електроустановках. Веб сайт. URL : <https://lviv.dsp.gov.ua/na-bazi-proftekhuulyshcha-rivnenskoi-aes-za-uchasti-fakhivtsiv-upravlinnia-inspektsiinoi-diialnosti-u-rivnenskkii-oblasti-zakhidnoho-mizhrehionalnoho-upravlinnia-derzhavnoi-sluzhby-z-pytan-pratsi-pro/47526/> (дата звернення 16.10.2024).

41. Працівниками АТ “Рівнегаз” за участі посадовців Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Держпраці, проведено тренінг з імітацією реальних дій технічного огляду шафового газового регуляторного пункту (ШГРП) при проведенні газонебезпечних робіт. Веб сайт. URL : <https://lviv.dsp.gov.ua/pratsivnykamy-at-rivnehaz-za-uchasti-posadovtsiv-upravlinnia-inspektsiinoi-diialnosti-u-rivnenskkii-oblasti-zakhidnoho-mizhrehionalnoho-upravlinnia-derzhpratsi-provedeno-treninh-z-imitatsiieiu-realnykh/49420/> (дата звернення 16.10.2024).

42. На засіданні колегії Держпраці підбито підсумки роботи Служби за I півріччя 2023 року. Веб сайт. URL : <https://dsp.gov.ua/na-zasidanni-kolehii-derzhpratsi-pidbyto-pidsumky-roboty-sluzhby-za-i-pivrichchia-2023-roku/> (дата звернення 18.10.2024).

43. Діджиталізація як інструмент усунення ризику людської помилки / Павло Павлишин ; інт-ю зап. Зінаїда Якименко // Охорона праці. - 2021. - № 4. - С. 8-11

44. Охорона праці: Мінекономіки пропонує новий закон. Вісник. Офіційно про податки. : офіційне видання Державної фіскальної служби України. Веб сайт. URL : <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100022554-okhorona-pratsi-minekonomiki-proponuye-noviy-zakon> (дата звернення 18.10.2024).

45. Байдюк С. В. Досвід організації і функціонування системи комплексного управління охороною праці в країнах Європи. / Сергій Васильович Байдюк // Наукові перспективи. – 2022. Веб сайт. URL : <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/1631> (дата звернення 18.10.2024).

46. Європейське співтовариство з охорони праці. Веб сайт. URL : <https://www.esosh.net/> (дата звернення 20.10.2024).

47. Prevencion of major industrial accidents: The International Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment. International Labor Office. – P. 13. URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107829.pdf (дата звернення 21.10.2024).

48. Health and Safety Executive A guide to health and safety regulation in Great Britain. URL : <http://www.hse.gov.uk/pubns/hse49.pdf>

49. Occupational Health And Safety Management Systems. Environment, Health and Safety Committee. URL : http://www.rsc.org/images/Occupational-Health-and-Safety-Management-Systems_tcm18-240421.pdf (дата звернення 21.10.2024).

50. Швагер Н.Ю., Заїкіна Д.П.. Аналіз систем управління охороною праці зарубіжних країн. Вісник Криворізького національного університету. Вип. 41, 2016. С.69-73. URL : <https://cutt.ly/MHZxgmQ> (дата звернення 28.10.2024).

51. Ізуїта П.О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці . Інформація і право. № 2(11). 2014. С. 38-43. URL : <http://ippi.org.ua/sites/default/files/14iposop.pdf> (дата звернення 28.10.2024).

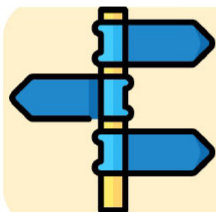
52. Бужанська М. В. Актуальні проблеми безпеки праці під час воєнного стану в Україні / М. В. Бужанська // Вісник ХНТУ. – 2023. – URL : https://journals.kntu.kherson.ua/index.php/visnyk_kntu/article/view/540 (дата звернення 29.10.2024).

53. Безпека і здоров'я на роботі у воєнний та післявоєнний час // Міжнародна організація праці. – 2023. – 200 С. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_856143.pdf (дата звернення 29.10.2024).

54. Як створити здорове робоче середовище для працівників: поради для роботодавців. Веб сайт. URL : <https://happymonday.ua/specproject/yak-stvoryty-zdorove-roboche-seredovyshhe> (дата звернення 01.11.2024).

Пам'ятка роботодавцю: як створити електронний документообіг в системі управління охороною праці

Порядок впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці (наказ Мінекономіки від 28.10.2021 № 39-21) пропонує інноваційні рішення щодо дерегуляції та цифровізації процесів господарської діяльності



Цей Порядок має виключно альтернативний варіант організації електронного документообігу документів, ведення яких передбачено НПАОП

Роботодавці вільні у прийнятті рішення, у який спосіб здійснювати документообіг – паперовий чи електронний

Переваги електронного документообігу



зручність і комфорт у використанні

структурованість, швидкий пошук, цілодобовий доступ, миттєвий обмін документами. Спрощення процесу ведення документації



економія коштів

економія на папері, фарбі для принтерів, доставці паперових документів та інших канцтоварах. Створення умов для зберігання документів



економія робочого часу та зусиль працівників

полегшення робочого процесу, заощадження робочого часу, який можна буде використати на виконання інших робочих завдань



оптимізація внутрішніх і зовнішніх комунікацій

ефективне використання робочого часу, покращення як внутрішніх, так і зовнішніх комунікацій. Можливість виходу на новий рівень взаємовідносин між замовником та підрядниками



надійне та тривале зберігання документів

гарантовано захищене зберігання документів від втрати, пошкодження або несанкціонованого доступу



можливість залучення працівників до дистанційної роботи

змога працювати за межами офісу, зокрема, в умовах воєнних (бойових) дій, пандемії, надзвичайного стану. Альтернатива офлайн зустрічам. Проведення онлайн навчання, інструктажів тощо

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ А

**зменшення регуляторного тиску на бізнес**

оптимізація вимог для відповідних документів (форм, бланків), визначених НПАОП. Удосконалення нормативної бази з охорони праці, що діє у межах підприємства

**захист довкілля та покращення екології**

відмова від використання паперу і зменшення кількості канцелярії у офісах дозволить зберегти лісові ресурси планети та скоротити обсяг пластикового сміття

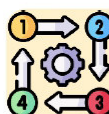
Алгоритм дій роботодавця у разі прийняття рішення з впровадження електронного документообігу



- підтвердити рішення щодо впровадження електронного документообігу шляхом видання відповідного наказу або розпорядження



- затвердити перелік документів, ведення яких передбачається у електронній формі. *Кількість документів та їх номенклатура обирається на власний розсуд роботодавця, наприклад: Журнал реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці*

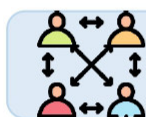


- затвердити порядок створення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, оброблення, використання та знищення документів

Роботодавець зобов'язаний забезпечити



Строк зберігання електронних документів, не менший від строку, встановленого для відповідних документів, визначених НПАОП, у тому числі шляхом використання електронних підписів у форматі, придатному для тривалого архівного зберігання



Вільне ознайомлення працівників з документами, якщо така можливість передбачена НПАОП



Надання посадовим особам Держпраці та її територіальних органів у передбачених законодавством випадках примірників електронних документів, які відповідають вимогам до форматів даних електронного документообігу



Наявність у відповідних осіб підприємства електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису таких осіб

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ А

**Основне законодавство, що регулює
електронний документообіг документів**

Закон України [«Про електронні документи та електронний документообіг»](#)

Закон України [«Про електронні довірчі послуги»](#)

[Порядок роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання](#), затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 11.11.2014 № 1886/5, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11.11.2014 за № 1421/26198

[Типова інструкція з документування управлінської інформації в електронній формі та організації роботи з електронними документами в діловодстві, електронного міжвідомчого обміну](#), затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 за № 55

[Порядок впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці](#), затверджений наказом Міністерства економіки України від 28.10.2021 № 839-21, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11.11.2021 за № 1488/37110

ДОДАТОК Б

