

Вступ

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Сутність охорони праці полягає у визначенні можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що можуть проявитися при проведенні запланованих для виконання робіт; прогнозуванні моментів прояву зазначених факторів; проведенні необхідних профілактичних заходів.

Забезпечення безпеки праці – сфера людської діяльності, цілісна системою знань про людину, суспільство, виробничі відносини, методи і засоби захисту людини від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що має свою логіку.

Охорона праці в галузі – нормативна дисципліна, яку вивчають у вищих навчальних закладах з метою формування в майбутніх фахівців знань про стан і проблеми охорони праці в галузі, що відповідає напряму їх підготовки, вивчення складових і умов функціонування СУОП, шляхів, методів і способів забезпечення здорових умов виробничого середовища і безпеки праці в галузі згідно з діючими законодавчими й іншими нормативно-правовими актами.

Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців (спеціалістів та магістрів) умінь та компетенцій для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі.

Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

Основні складові охорони праці:

- правові – законодавча база охорони праці;
- соціально-економічні – Психологія безпеки;
- організаційно-економічні – безпека виробничих процесів; теорія безпеки, теорія надійності;
- лікувально-профілактичні та санітарно-гігієнічні – Виробнича санітарія та гігієна праці, Медицина праці.

У процесі трудової діяльності на людину впливає, як правило, комплекс несприятливих факторів виробничого середовища, в результаті чого можливі виробничі травми і професійні захворювання. Велика розмаїтість шкідливих факторів, зміна їх кількості і рівня впливу, з одного боку, і обмеженість можливостей систем захисту людини, багатогранність прояву її психічних особливостей (наприклад, багатоваріантність поведінкових реакцій, неадекватність дій до виниклих зовнішніх умов тощо) дозволяє стверджувати, що досягнення абсолютної безпеки нереальне.

Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища на працюючих визначає необхідність комплексного системного підходу при вирішенні питань профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань. Запобігання виробничому травматизму, як явищу, не може бути забезпечено реалізацією якогось одного – навіть дуже ефективного заходу.

Необхідно використовувати комплекс заходів, а саме:

- техніки і технології виробництва (безпека виробництва);
- системи організації і управління виробництвом (організація безпеки);
- медицини праці (виробнича санітарія);
- ергономіки і психології праці (психологія безпеки);
- економіки виробництва (економіка охорони праці);
- чинної законодавчої бази охорони праці.

В умовах сучасного виробництва комплексний системний підхід і його реалізація на практиці забезпечує створення і функціонування багаторівневої системи управління охороною праці. Дійсний стан безпеки праці у виробничих системах визначається частотою виникнення небезпечних ситуацій, їх повторюваністю і тяжкістю, тривалістю існування, кількістю небезпечних факторів та людей, що знаходяться під їх впливом, а також надійністю захисних засобів.

Забезпечення безпеки праці на практиці здійснюється послідовною реалізацією таких етапів:

- 1) визначення (виявлення) небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів;
- 2) локалізація або усунення виявлених факторів;
- 3) визначення методів і засобів захисту працюючих (засобів колективного або індивідуального захисту);
- 4) визначення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Виділяють такі основні групи заходів і засобів охорони праці:

Соціально-економічними заходами передбачаються економічні методи управління охороною праці:

◆ фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем; обов'язкове соціальне страхування роботодавцем підприємства працівників від нещасних випадків та професійних захворювань;

◆ збереження середнього заробітку за працюючим в 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;

◆ виплата вихідної допомоги при розриві трудового договору за власним бажанням, якщо власник не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з питань охорони праці;

◆ безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги і компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці;

◆ безплатна видача працівникам спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту, змивальних і знешкроджувальних засобів на

роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах;

Організаційно-технічні заходи та засоби покликані забезпечити такий рівень організації праці на підприємстві й такі технічні (інженерні) рішення з питань охорони праці для усього технологічного процесу, окремого обладнання та інструментів, які виключали б вплив на працівників небезпечних виробничих факторів, а також виключали б або зменшували до допустимого нормативного рівня вплив на працівників шкідливих виробничих факторів.

Організаційними заходами охорони праці є такі: правильне навчання працівників, чітке й своєчасне проведення інструктажів та контролю знань з охорони праці; наявність розробленого відповідно до умов охорони праці плану проведення робіт і технічних карт; правильне планування робочих місць; правильне утримання проходів і проїздів; дотримання правил проведення робіт і допуску до роботи; правильний контроль за роботою працівників; правильна організація праці: зручна робоча поза, чергування роботи й відпочинку, відсутність фізичного перенапруження; застосування безпечних способів праці; дотримання встановленого технологічного процесу; справний стан засобів колективного та індивідуального захисту; наявність відповідних знаків безпеки та ін.

Технологічними (інженерними) заходами й засобами охорони праці є застосування технічно досконалого та справного обладнання, інструментів і пристроїв, транспортних засобів колективного захисту (огорож, запобіжних пристроїв, блокування, сигналізації, систем дистанційного керування, спеціальних засобів — заземлення, занулення тощо.); використання за призначенням досконалих засобів індивідуального захисту (ізолюючих костюмів, спецодягу, спецвзуття, засобів захисту органів дихання, рук, голови, обличчя, очей, органів слуху, засобів захисту від падіння з висоти тощо.) та ін.

Санітарно-гігієнічні заходи передбачають дослідження впливу виробничих факторів на людину та встановлення допустимих значень цих факторів на робочих місцях, визначення фактичних значень конкретних параметрів виробничих факторів на робочих місцях, а також визначення відповідності умов на робочих місцях вимогам нормативних документів.

Як показує аналіз, більшість нещасних випадків із загальної кількості сталися з причин, усунення яких не потребує ніяких матеріальних витрат, а тільки підвищення технологічної і трудової дисципліни, приведення у відповідність до вимог нормативних актів організації виконання робіт та контролю з боку безпосередніх керівників робіт, а також вжиття дійових заходів щодо підвищення рівня професійної підготовки працівників та їх навчання з питань організації та безпечного виконання робіт. Більшість нещасних випадків сталися не через недосконалість техніки, а через недостатню увагу до прописних правил безпеки.

Лекція 1. МІЖНАРОДНІ НОРМИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. Стан безпеки праці в світі

Стан справ з охороною праці у світі стає все більш актуальною проблемою як для профспілок, так і для міждержавних структур, насамперед Міжнародної організації праці. З кожним роком, незважаючи на заходи, що вживаються, у різних країнах зростає рівень виробничого травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками, і кількість профзахворювань. До сфери безпеки праці все більшою мірою залучаються питання, пов'язані з самопочуттям працівника, і фактори, що побічно впливають на трудову діяльність, — вживання алкоголю, наркотиків і навіть інтернетозалежність (за даними Стенфордського університету, в США 14% жителів мають таку залежність).

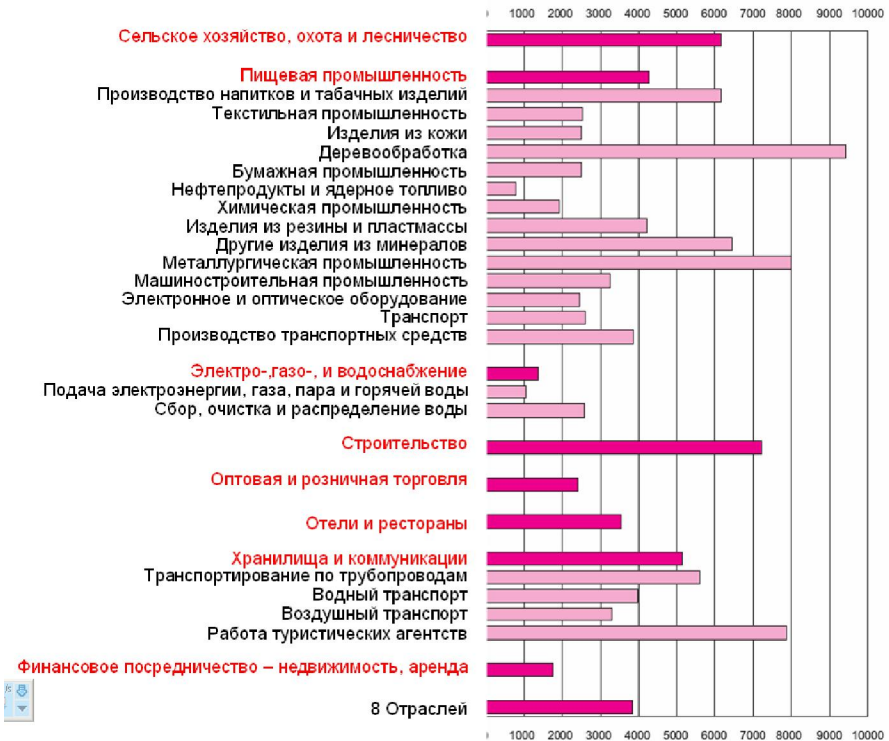
Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн. нещасних випадків (НВ), пов'язаних з трудовою діяльністю людини, і 160 млн. професійних захворювань. На виробництві гине майже 355 тис. працівників, з них у країнах з розвинутою ринковою економікою – 1 6,2 тис., у колишніх соцкраїнах – 21,4 тис., у Китаї – 73,6 тис., в Індії – 48,2 тис., в інших країнах Азії і Тихого океану – 83 тис., у країнах Близького Сходу – 28 тис., у країнах Африки південніше Сахари – 54,7 тис., у країнах Латинської Америки та Карибського басейну – 28,6 тис. Близько 12 тис. загиблих – діти. Щороку 2 млн. осіб гине у зв'язку з наслідками виробничої діяльності.

У Європі на кожні 300-700 НВ доводиться 1 смертельний НВ, в Україні – 1 на 20-24. За статистикою, в Європі кожні 5 секунд один працівник стає жертвою нещасного випадку на виробництві, і один працівник гине кожні 2 години. Щодня у світі відсутні на робочому місці внаслідок хвороби (тимчасової непрацездатності) близько 5% робочої сили. Через витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві, втрачається до 1250 млрд. доларів США, або майже 4% світового валового внутрішнього продукту.

Кількість осіб, хто одержав профзахворювання і вибув з виробничого процесу, у 2004 р. становив 2,2 млн. осіб. За останніми оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) та Міжнародної організації праці (МОП) чотирма головними «вбивцями», виникнення яких пов'язане з умовами виробничої діяльності, становлять онкологічні (32%), серцево-судинні (23%), нещасні випадки на виробництві (19%) та інфекційні захворювання (17%).

Згідно Європейському агентству з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці (Більбао, Іспанія), *стрес* - негативно забарвлена емоційна реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перенавантажень працівників, у тому числі через надмірні вимоги до роботи, авторитарне керівництво, конфлікти на робочому місці, насильство і мобінг (третирування з боку колег). До «класичних» факторів стресу віднесено також шуми, вібрацію та монотонність праці. За даними агентства, до 40 млн. працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25% робочих днів, пропущених через хворобу, а витрати тільки з оплати лікарняних у зв'язку з цим становлять 20 млн. євро на рік. У цілому ж економічні втрати від стресу оцінюються в 150 млн. євро.

Європейський фонд поліпшення умов життя і праці (Дублін, Ірландія) вважає, що від стресових явищ страждає приблизно 28% працюючих у країнах ЄС, у 23% виявлено симптоми хронічної перевтоми, 60% скаржаться на постійний брак часу на роботі. У Франції профспілки вимагають визнання стресу професійним захворюванням, оскільки його жертвами називають себе 72% опитаних працюючих, насамперед службовці, та 11% працівників одержували звільнення від роботи з цієї причини. У Великобританії 32% опитаних назвали основною причиною стресу проблеми під час поїздок на роботу, 23% — складність поєднання трудових і домашніх навантажень і лише 31% заявили, що стресу взагалі не відчують. Значна частина працівників у країнах ЄС вважає причиною стресу психологічні наслідки конкуренції за робочі місця.



Кількість НВ на 100 000 працівників

Імовірність виникнення нещасного випадку на виробництві (за даними Міжнародної організації праці)

Континент, країна	Кількість працюючих, серед яких виникає один смертельний випадок на рік	Імовірність виникнення одного смертельного НВ на рік	Імовірність виникнення одного НВ на рік	Кількість працюючих, серед яких виникає один НВ на рік
Європа (континент)	11636	$8,6 \times 10^{-5}$	$6,6 \times 10^{-2}$	15

Америка (континент)	6974	$1,4 \times 10^{-4}$	$1,1 \times 10^{-1}$	9
Страни с ринковою економікою	23552	$4,2 \times 10^{-5}$	2×10^{-2}	50
Бувші соціалістичні країни Європи	7567	$1,3 \times 10^{-4}$	$3,6 \times 10^{-3}$	287
Україна	10425	$1,0 \times 10^{-5}$	$1,7 \times 10^{-3}$	588

Фактичний стан умов і безпеки праці в Україні не можна назвати задовільним, хоча рівень виробничого травматизму за офіційними статистичними даними щорічно зменшується. В Україні щорічно травмується близько 30 тис. людей, з яких приблизно 1,3 тис. – гине, близько 17 тис. – стають інвалідами праці, а більше 7 тис. людей одержують профзахворювання. Такий стан безпеки праці багато в чому пояснюється тим, що більша частина основних виробничих фондів фізично зношена, морально застаріла, а нові машини вітчизняного виробництва в абсолютній більшості (близько 90%) не відповідають вимогам безпеки.

Травматизм, тис. чол.	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Смертельний	1,65	1,39	1,33	1,4	1,29	1,23	1,16	1,09	1,08	1,18	0,857
Загальний	50,9	39,8	34,3	31,0	26,2	24,9	22,7	20,8	19,0	18,2	16,7

За даними МОП, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найбільших у Європі: з розрахунку на 100 тис. працівників порівняно з Німеччиною вищий у 2,5 рази, США – у 2 рази, Італією – в 1,3 рази, але нижчий, ніж у Росії в 1,5 рази. Найбільш травмонебезпечні галузі – вугільна, хімічна промисловість, АПК, транспорт і будівництво. Близько 70% НВ і аварій на виробництві у 2010 р. сталися з організаційних причин (452 смертельних випадки), з технічних – 19% (121 працівник), з психофізіологічних – 11% (71 працівник).

Починаючи з 2002 р., за ініціативи МОП щороку 28 квітня відзначається Всесвітній день охорони праці (раніше в цей день відзначався День пам'яті загиблих на робочих місцях). З цього ж року Міжнародна федерація транспортників (МФТ) щороку 15 жовтня відзначає Всесвітній день протесту проти негідних умов праці на транспорті.

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 – за роки незалежності. Положення цих конвенцій лягли в основу чинного в Україні законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

1.2. Соціальний діалог в Україні

У сфері соціально-трудових відносин формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

В Україні, згідно з законом «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинності з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

Соціальний діалог, згідно з законом, – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Сторони соціального діалогу

Рівень	Профспілкova сторона	Сторона роботодавців	Сторона органів виконавчої влади
національний	об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських	об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських	Кабінет Міністрів України
галузевий	всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності	всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності	відповідні центральні органи виконавчої влади
територіальний	профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці	організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці	місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці
локальний	первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників	роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця	

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Форми здійснення соціального діалогу:

• **обмін інформацією** здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Жодна із сторін не може відмовити

в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

- **консультації** проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

- **узгоджувальні процедури** здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

- **колективні переговори** проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні генеральна угода;
- на галузевому рівні галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні територіальні угоди;
- на локальному рівні колективні договори.

Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються **Національна тристороння соціально-економічна рада** (по 20 членів з кожної сторони діалогу) та **територіальні тристоронні соціально-економічні ради**. За ініціативою сторін можуть утворюватися **галузеві (міжгалузеві) тристоронні** або **двосторонні соціально-економічні ради** та інші тристоронні органи соціального діалогу (**комітети, комісії** тощо). На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників та стороною роботодавця утворюється **двостороння робоча комісія** відповідно до закону.

1.3. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»

Стандарт SA 8000 розроблений Консультативною Народою Ради Агентства по Економічних Пріоритетах Акредитації (СЕРАА). Членами цієї організації є компанії, професійні союзи, неурядові організації, органи по сертифікації, академічні організації. Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році, переглянутий – у 2001 році.

Мета стандарту – сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

У світі вже давно прийнято, що підприємства, на яких приділяється значна увага персоналу, створенню необхідних і комфортних умов для роботи, є

надійними партнерами у взаємовідносинах. А співробітництво з компаніями, які не виконують ці вимоги, вважається неетичним і пов'язаним з додатковими ризиками.

Стандарт SA 8000 спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

У стандарті SA 8000 встановлені критерії для оцінки таких аспектів:

1. **Дитяча праця:** визначено мінімальний робочий вік (15 років); встановлено рекомендації з надання допомоги працюючим дітям, які не досягли мінімального віку; визначаються заходи для забезпечення безпеки їхньої роботи.

2. **Примусова праця.** Можлива ситуація, коли працівник змушений працювати проти свого бажання (з винагородою чи компенсацією або без них) і якщо він не може звільнитися за власним бажанням. Примусова праця включає: рабство або умови, схожі на рабські; кріпосна праця; страхування працівником виконання своїх зобов'язань; обов'язкова тюремна праця.

3. **Здоров'я і безпека.** Роботодавці повинні створити для працівників безпечні і здорові умови для роботи; забезпечити процедурами, що стосуються здоров'я, безпеки і контролю ризиків; здійснити відповідне навчання.

4. **Свобода об'єднання і право на переговори про укладення колективного договору.** Вільний вступ в асоціації дозволить трудящим захищати свої інтереси і права, а укладання колективного договору дозволить більш ефективно вести переговори з роботодавцями.

5. **Дискримінація.** Не повинна проявлятися дискримінація при прийомі на роботу, виплаті компенсацій, доступі до навчання, просуванні, звільненні, виході на пенсію. Не допускається дискримінація, заснована на расовій чи кастовій приналежності, національності, релігії, інвалідності, статі, сексуальній орієнтації, членстві в профспілках, політичних поглядах.

6. **Дисциплінарні стягнення.** Компанія не повинна застосовувати або сприяти застосуванню тілесних покарань, ментального або фізичного примусу, словесних образ.

7. **Робочий час.** Умови праці повинні відповідати застосовуваним в галузі законам і стандартам, що стосуються робочого часу. Загальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин на регулярній основі. Персонал повинен мати як мінімум один вихідний день кожні сім днів. Понаднормові роботи не повинні перевищувати 12 годин на тиждень і застосовуватися тільки у виняткових випадках. Мають виплачуватися преміальні.

8. **Оплата праці.** Зарплата працівника не повинна бути нижчою за рівень мінімальних галузевих стандартів, що відповідають основним потребам, плюс дохід. Крім того, вона не повинна зменшуватися внаслідок дисциплінарних покарань. Зарплата має бути чітко визначена документально і виплачу-

ватися відповідно до законодавства готівкою або будь-яким іншим способом, зручним для працівника.

Використання стандарту SA 8000 приводить до таких результатів:

1. З'являється чітке визначення порядку та умов приймання на роботу і здійснення трудової діяльності.
2. У результаті застосування підходу з точки зору систем менеджменту встановлюється соціальна відповідальність як закон при веденні бізнесу.
3. Відбувається постійне удосконалення умов праці.
4. З'являється можливість за допомогою сертифікації провести незалежну перевірку соціальної орієнтованості підприємства.
5. Сприяє появі офіційної схеми для залучення акціонерів та інших зацікавлених сторін.
6. Приводить до появи чітких і доступних для користування рекомендацій.

1.4. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»

Соціальна відповідальність – відповідальність за внесок в добробут суспільства та вплив на оточуюче середовище.

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу.

Результати такої діяльності повинні бути відображені у нефінансовій звітності. Під нефінансовою звітністю у даному випадку розуміють визначення, оцінку, контроль, публікацію інформації про суттєві, з точки зору стійкого розвитку та соціального добробуту, результати і наслідки діяльності організації. Така звітність повинна складатися у відповідності з принципом «потрійного підсумку», тобто аналізу наслідків діяльності організації з урахуванням її внеску у економічне процвітання, якість навколишнього природного середовища та зростання соціального капіталу.

Основні принципи соціальної відповідальності, визначені ISO 26000:

- Підзвітність – організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля.
- Прозорість – організації слід бути прозорою в її рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Організація повинна розкривати в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі про політику, рішення та діяльність, за які вона несе відповідальність, включаючи їх фактичний і можливий вплив на суспільство і довкілля.
- Етична поведінка – організація повинна приймати і застосовувати стандарти етичної поведінки, які якнайповніше відповідають її призначенню і сфері її діяльності.

- Взаємодія з заінтересованими сторонами – цей принцип означає, що організації слід поважати, розглядати інтереси її заінтересованих сторін та всемірно взаємодіяти з ними.

- Правові норми – організація дотримується всіх чинних законів і правил, вживає заходів, аби бути обізнаною про застосовані нею закони і правила, інформувати тих осіб в організації, хто відповідальний за дотримання законів і правил, і знати, що такі закони і правила дотримуються.

- Міжнародні норми – організації слід поважати міжнародні норми, в тих випадках, коли ці норми є важливими для сталого розвитку і добробуту суспільства.

- Права людини – організація повинна визнавати важливість і загальність прав людини, поважати права, зазначені у Всесвітній Декларації з прав людини.

Міжнародна ініціатива ООН – *Глобальний договір ООН* (Global Compact), запропонований Кофі Аннаном на Всесвітньому економічному форумі 1999 року, є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство. **10 Принципів Глобального Договору:**

Права людини

Принцип 1: Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.

Принцип 2: Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.

Принципи праці

Принцип 3: Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.

Принцип 4: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової праці.

Принцип 5: Комерційні компанії повинні сприяти ефективному викоріненню дитячої праці.

Принцип 6: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

Екологічні принципи

Принцип 7: Комерційні компанії повинні дотримуватися превентивних підходів до екологічних проблем.

Принцип 8: Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.

Принцип 9: Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.

Антикорупційні принципи

Принцип 10: Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирицтво.

В Україні Глобальний Договір був започаткований у квітні 2006 року. За раз кількість учасників Глобального Договору в Україні перевищує 130, які заснували національну мережу з метою поширювати ініціативи корпоратив-

ної соціальної відповідальності в Україні, обміну досвідом, освіти та спільних дій. Кожна компанія, яка сповідує ідеї корпоративної соціальної відповідальності та вважає її філософією свого бізнесу, розробляє своє бачення сталого розвитку та формулює принципи корпоративної соціальної відповідальності в стратегії розвитку компанії. Основними **принципами корпоративної соціальної відповідальності**, якими керуються компанії, є:

1. Виробництво якісної продукції та послуг, які необхідні для суспільства.
 2. Безумовне виконання законодавства: податкового, екологічного, праці.
 3. Ефективне ведення бізнесу, який орієнтований на створення додаткової економічної вартості та підвищення конкурентоспроможності в інтересах власників та суспільства.
 4. Розбудова сумлінних та взаємовигідних відносин зі всіма заінтересованими сторонами.
 5. Дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів.
 6. Використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва.
 7. Надання ефективних робочих місць з достойним рівнем оплати праці та соціальних пільг.
 8. Забезпечення безпеки праці.
 9. Сприяння усесторонньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації працівників.
 10. Врахування очікувань суспільства та загальноприйнятих етичних норм в діловій практиці.
 11. Внесок в формування громадянського суспільства проведення партнерських програм, соціальних та благодійних проектів.
- Відповідно до сформульованих та затверджених принципів корпоративної соціальної відповідальності кожна компанія обирає основні напрями соціальних програм. **Соціальні програми компанії** – добровільна та послідовна діяльність в соціальній, економічній та екологічній сферах. Соціальні програми компанії можуть бути внутрішніми та зовнішніми.

Напрямки соціальних програм:

Внутрішня соціально відповідальна діяльність:

- розвиток персоналу з метою залучення та затримання талановитих працівників;
- турбота про соціальну захищеність працівників;
- професійний розвиток та навчання працівників;
- безпека та гігієна праці;
- мотиваційні схеми оплати;
- створення умов відпочинку та дозвілля;
- підтримка внутрішніх комунікацій;
- участь працівників в прийнятті управлінських рішень;
- допомога працівникам у кризових ситуаціях, підтримка ветеранів праці.

Зовнішня соціально відповідальна діяльність:

- ◆ добросовісна ділова практика;
- ◆ інформаційна відкритість;
- ◆ сприяння малому та середньому бізнесу;
- ◆ посилена відповідальність перед клієнтами за надані продукти та послуги шляхом їх приведення до найвищих стандартів якості;
- ◆ запровадження соціально значимих продуктів та послуг;
- ◆ просвітницька діяльність, розвиток громадянського суспільства, взаємодія з місцевою громадою та владою в розвитку територій;
- ◆ охорона довкілля;
- ◆ економне споживання природних та енергоресурсів;
- ◆ повторне використання та утилізація відходів;
- ◆ організація екологічно безпечних транспортних перевезень;
- ◆ акції по озелененню та прибиранню територій;
- ◆ відповідальність у рекламно-маркетинговому просуванні своїх продуктів та послуг;
- ◆ благодійність та довгострокові соціальні інвестиції.

Витрати, які пов'язані з проведенням соціальних програм в контексті корпоративної соціальної відповідальності, вважаються інвестиціями в майбутнє компанії. Корпоративна соціальна відповідальність – це ознака успішності компанії в тому сенсі, що соціально відповідальним може бути тільки успішний прибутковий бізнес. А метою впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності є використання сучасних підходів та тенденцій управління бізнесом, що приносить суттєві переваги компанії:

- зростання вартості бізнесу ;
- підвищення інвестиційної привабливості та доступу до нових ринків;
- формування репутації компанії;
- підвищення лояльності клієнтів, налагодження партнерських відносин;
- розвиток людських ресурсів;
- ефективне управління нефінансовими ризиками компанії;
- удосконалення екологічних процесів;
- підвищення довіри суспільства до компанії.

Приклади: Програма «Київстар» «Спілкуйтеся заради майбутнього», некомерційний проект ГК «ФОКСТРОТ» — створення недержавних соціальних центрів «Перспектива» у житлових мікрорайонах Києва, Донецька, Черкасах і Маріуполі..

1.6. Законодавство Євросоюзу з охорони праці

Законодавство Євросоюзу з охорони праці умовно поділяється на:

- директиви ЄС щодо захисту працівників;
- директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

- *загальні принципи профілактики та основи охорони праці* (Директива Ради 89/391/ЄЕС Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров'я трудящих);

- *вимоги охорони праці для робочого місця* (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);

- *вимоги охорони праці під час використання обладнання* (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

- *вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами* (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

- *захист на робочому місці певних груп робітників* (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

- *положення про робочий час* (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу).

- *вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо* (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухоне-

безпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

1.7. Міжнародна Організація Праці

Міжнародна Організація Праці (МОП) була створена 1919 року за задумом промислово розвинутих країн для вирішення їх спільних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни велику кількість нових членів. Призначена для нагляду за безпекою людини та її здоров'ям на виробництві.

Першочергова мета МОП – сприяти створенню можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і поваги людської гідності.

Протягом 20 років – з 1919 до 1939 – було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми охоплювали, здебільшого, умови праці: перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня – відомі 8 годин, а тижня – 48 годин. Умови зайнятості стали предметом багатьох норм.

У 1926 році було прийнято важливе нововведення – Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і донині. Був створений Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Він аналізує доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій та подає власну щорічну доповідь Конференції. Його мандат потім був розширений, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих конвенцій.

У 1944 році делегати Міжнародної конференції праці ухвалили *Філадельфійську Декларацію*, яка додатком до Статуту і донині є хартією цілей та завдань МОП. Декларація проголошує такі принципи: праця не є товаром; свобода слова та свобода об'єднання – необхідна умова постійного прогресу; бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи та гідності, економічної стабільності та рівних можливостей.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (свобода об'єднання, скасування примусової праці та дискримінації, а також технічних проблем у сфері праці). 1948 року було схвалено головну Конвенцію (№87) про свободу об'єднання. Вона мала і має значний вплив на світ праці, сприяла виробленню спеціальної процедури в цій сфері.

На сьогодні МОП нараховує 175 держав-членів. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Міжнародна конференція праці проводиться в червні кожного року в Женеві.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.

У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до якої входять 28 представників урядів, 14 представників працівників і 14 представників роботодавців. 10 урядових місць у раді постійно закріплені за найбільш промислово розвинутими країнами (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Велика Британія, США). Представники інших країн-учасниць обираються до Адміністративної ради делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу. Роботодавці та працівники самі й окремо обирають своїх представників.

1.8. Конвенція міжнародної організації праці

Конвенція – міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), який передбачає дотримання загальноновизнаних, погоджених правил.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави – члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

У Декларації про засадничі принципи і права в сфері праці, прийнятій МОП в 1998 р., заявлено, що всі держави-члени МОП мають зобов'язання, випливаючі з єдиного факту їх членства в Організації, — дотримувати, укріплювати, реалізовувати у дусі доброї волі і відповідно до Статуту засадничі принципи в сфері праці:

- свободу асоціації і реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в сфері праці і зайнятості.

Загальноновизнані принципи і норми міжнародного права і міжнародних договорів різних країн відповідно до конституцій є складовою частиною їх правової системи. **Якщо міжнародним договором встановлені інші правила, ніж передбачені законами і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору.**

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення тру-

дових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Конвенції приймає Генеральна конференція більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували конвенції. Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції можуть бути і денонсовані).

У випадку ратифікації країною конвенції вона зобов'язана прийняти законодавчі акти для її реалізації і раз на 2-4 роки готувати доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитках Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для її пізнішої ратифікації. Кожна конвенція після ратифікації діє протягом 10 років. Якщо після цього вона не була денонсована, то конвенція продовжує термін своєї дії на наступний період.

МОП прийнято 177 конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці, і 184 рекомендації. 50 конвенцій було ратифіковано СРСП, з них 43 продовжують діяти в РФ. Україною за станом на 2007 р. ратифіковано 62 Конвенції МОП. До найбільш важливих, прийнятих Генеральною конференцією МОП, відносяться конвенції (К):

- ◆ №29 (1932 р.) про примусову або обов'язкову працю; **примусова праця** – будь-яка робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги

- ◆ № 81 (1947 р.) про інспекції праці в промисловості і торгівлі; **ст.12** - інспектор може прийти без повідомлення про перевірку; **ст.13** – вжити всі заходи щодо забезпечення умов ОП, вони підлягають негайному виконанню; інспекція проводиться так часто і так ретельно, як це потрібно для ефективного застосування законодавства;

- ◆ № 87 (1950 р.) про свободу об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки;

- ◆ № 90 (1948 р.) про нічну працю підлітків у промисловості;

- ◆ № 98 (1951 р.) про застосування принципів права на об'єднання в профспілки і на ведення колективних переговорів;

- ◆ № 100 (1953 р.) про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності;

- ◆ № 103 (1952 р.) про охорону материнства;

- ◆ № 105 (1959 р.) про скасування примусової праці; вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі;

- ◆ № 111 (1960 р.) про дискримінацію у сфері праці і занять;

- ◆ № 115 (1960 р.) про захист трудящих ось іонізуючій радіації;
- ◆ № 122 (1966 р.) про політику в галузі зайнятості;
- ◆ № 138 (1976 р.) про мінімальний вік для прийому на роботу;
- ◆ № 148 (1977 р.) про захист працівників від професійного ризику, повітря, що викликається забрудненням, шумом і вібрацією на робочих місцях;
- ◆ № 150 (1978 р.) про регулювання питань праці;
- ◆ № 155 (1981 р.) про безпеку і гігієну праці і виробниче середовище;
- ◆ №158 про розірвання трудових відносин, визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин. Не є законною підставою для розірвання трудових відносин, наприклад членство у профспілках, намір стати представником найманих працівників, подача скарги, або участь в справі, відкритій проти підприємця за звинуваченням в порушенні законодавства, раса, стать, сімейне положення, релігійність, вагітність, політичні погляди, національність, соціальне походження, тимчасова відсутність на роботі в зв'язку з хворобою, або травмою;
- ◆ № 159 (1983 р.) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів;
- ◆ № 162 (1986 р.) про охорону праці при використанні азбесту;
- ◆ № 167 (1991 р.) про безпеку і гігієну праці в будівництві;
- ◆ № 182 (1999 р.) про заборону і негайні заходи з викорінювання найгірших форм дитячої праці;
- ◆ № 187 (2006 р.) про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що **право на працю** – це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – **рівність у здійсненні прав і свобод людини**. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Ряд конвенцій присвячених захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція №1 (1919 р.) визначала, що тривалість робочого часу не може перевищувати вісім годин в день і сорок вісім в тиждень. Проте, Конвенція №47 (1935 р.) прийняла рішення про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень. При цьому передбачається, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за ніякого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті.

Конвенція №171 1990 року трактує нічну працю, як будь-яку роботу, яка здійснюється в проміжку між північчю і п'ятою годиною ранку протягом

семи годин підряд. Відповідно до неї працівникам надається право на проходження безплатного медичного обслуговування і на отримання консультацій щодо того, як зменшити або уникнути ризику для здоров'я, пов'язаного з їх роботою.

У 1994 році Конвенція №175 вводить офіційний термін „працівник, зайнятий неповний робочий день” з рекомендацією не ідентифікувати його з працівником, який перебуває в умовах тимчасового безробіття, а також внаслідок процесів, що мають колективний характер внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості робочого дня. Передбачені законом системи соціального забезпечення повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, які зайняті неповний робочий, час користувались такими ж благами, як і основні працівники.

Безпеці і гігієні праці присвячені Конвенція №155 (1981 р.) про безпеку і гігієну праці, Конвенція №161 (1985 р.) про служби гігієни праці, Конвенція №174 (1993 р.) про недопущення крупних промислових аварій, Конвенція №13 (1921р.) про свинцеві білила, Конвенція №115 (1960 р.) про захист від радіації, Конвенція №136 (1971 р.) про бензол, Конвенція №139 (1974 р.) про професійні ракові захворювання, Конвенція №162 (1986 р.) про азбест, Конвенція №170 (1990 р.) про хімічні речовини, Конвенція №119 (1963 р.) про забезпечення машин захисним обладнанням, Конвенція №127 (1967 р.) про максимальний вантаж, Конвенція №148 (1977р.) про виробниче середовище, Конвенція №176 (1995 р.) про безпеку і гігієну праці на шахтах, Конвенція №167 (1988 р.) про безпеку і гігієну праці в будівництві, Конвенція №120 (1964 р.) про гігієну в торгівлі і організаціях, Конвенція №127 (1929 р.) про вагу вантажів, що перевозяться на кораблях, Конвенція №32 (переглянута) (1932 р.) про захист докерів від нещасних випадків, Конвенція №152 (1979 р.) про техніку безпеки і гігієну праці.

КОНВЕНЦІЇ МОП, РАТИФІКОВАНІ УКРАЇНОЮ

Україною ратифіковано 71 конвенцію, в т.ч.:

- 8 із 8 основоположних конвенцій МОП,
- 4 з 4 директивних конвенцій,
- 59 із 177 технічних конвенцій,

з них 63 чинна, а 8 - денонсовано.

Конвенція	Дата ратифікації	Статус
Основоположні		
C29 Конвенція 1930 року про примусову працю	10.08.1956	ратифікована
C87 Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист прав на організацію	14.09.1956	ратифікована
C98 Конвенція 1949 року про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів	14.09.1956	ратифікована
C100 Конвенція 1951 року про рівне винагородження чоловіків та жінок на працю рівної цінності	10.08.1956	ратифікована
C105 Конвенція 1957 року про скасування примусової праці	14.12.2000	ратифікована

C111 Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять	04.08.1961	ратифікована
C138 Конвенція 1973 року про мінімальний вік	03.05.1979	ратифікована
C182 Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці	14.12.2000	ратифікована
Пріоритетні		
C81 Конвенція 1947 року про інспекцію праці	10.11.2004	ратифікована
C122 Конвенція 1964 року про політику в області занятості	19.06.1968	ратифікована
C129 Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві	10.11.2004	ратифікована
C144 Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)	16.05.1994	ратифікована
Технічні		
C2 Конвенція 1919 року про безробіття	16.05.1994	ратифікована
C11 Конвенція 1921 року про право на об'єднання в сільському господарстві	14.09.1956	ратифікована
C14 Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок в промисловості	19.06.1968	ратифікована
C16 Конвенція 1921 року про обов'язків медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден	14.09.1956	ратифікована
C23 Конвенція 1926 року про репатріацію моряків	17.06.1970	ратифікована
C27 Конвенція 1929 року про зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на суднах	17.06.1970	ратифікована
C32 Конвенція (переглянута) 1932 року про захист від нещасних випадків працівників, зайнятих на навантажені або розвантажені суден	17.06.1970	ратифікована
C45 Конвенція 1935 року про застосування праці жінок на підземних роботах	04.08.1961	ратифікована
C47 Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень	10.08.1956	ратифікована
C69 Конвенція 1946 року про видачу судовим кухарям свідоцтво про кваліфікацію	17.06.1970	ратифікована
C73 Конвенція 1946 року про медичний огляд моряків	17.06.1970	ратифікована
C77 Конвенція 1946 року про медичний огляд підлітків в промисловості	14.09.1956	ратифікована
C78 Конвенція 1946 року про медичний огляд підлітків на непромислових роботах	14.09.1956	ратифікована
C79 Конвенція 1946 року про обмеження нічної праці підлітків на непромислових роботах	14.09.1956	ратифікована
C90 Конвенція (переглянута) 1948 року про обмеження нічної праці підлітків в промисловості	14.09.1956	ратифікована
C92 Конвенція (переглянута) 1949 року про приміщення для екіпажу	17.06.1970	ратифікована

C95 Конвенція 1949 року про охорону заробітної плати	04.08.1961	ратифікована
C103 Конвенція (переглянута) 1952 року про охорону материнства	14.09.1956	ратифікована
C106 Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах	19.06.1968	ратифікована
C108 Конвенція 1958 року про національні посвідчення особи моряка	17.06.1970	ратифікована
C113 Конвенція 1959 року про медичний огляд рибаків	17.06.1970	ратифікована
C115 Конвенція 1960 року про захист від радіації	19.06.1968	ратифікована
C116 Конвенція 1961 року про перегляд кінцевих статей	17.06.1970	ратифікована
C117 Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики	16.09.2015	ратифікована
C119 Конвенція 1963 року про забезпечення машин захисними пристроями	17.06.1970	ратифікована
C120 Конвенція 1964 року про гігієну в торгівлі та закладах	19.06.1968	ратифікована
C124 Конвенція 1965 року про медичний огляд молодих людей для підземних робіт	17.06.1970	ратифікована
C126 Конвенція 1966 року про приміщення для рибаків на борту суден	17.06.1970	ратифікована
C131 Конвенція 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати	01.03.2006	ратифікована
C132 Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки	25.10.2001	ратифікована
C133 Конвенція 1970 року приміщення для екіпажу (додаткові положення)	24.08.1993	ратифікована
C135 Конвенція 1971 року про представників трудівників	03.09.2003	ратифікована
C139 Конвенція 1974 року про професійні ракові захворювання	17.06.2010	ратифікована
C140 Конвенція 1974 року про оплачувані учбові відпустки	07.03.2003	ратифікована
C142 Конвенція 1975 року про розвиток людських ресурсів	03.05.1979	ратифікована
C147 Конвенція 1976 року про мінімальні норми в торговому флоті	17.03.1994	ратифікована
C149 Конвенція 1977 року про сестринський персонал	03.05.1979	ратифікована
C150 Конвенція 1978 року про адміністрацію праці	10.11.2004	ратифікована
C153 Конвенція 1979 року про тривалість робочого часу і періоди відпочинку на дорожньому транспорті	09.06.2008	ратифікована

C154 Конвенція 1981 року про колективні переговори	16.05.1994	ратифікована
<u>C155 Конвенція 1981 року про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище</u>	04.01.2012	ратифікована
C156 Конвенція 1981 року про працівників з сімейними обов'язками	11.04.2000	ратифікована
C158 Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин	16.05.1994	ратифікована
C159 Конвенція 1983 року про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів	15.05.2003	ратифікована
C160 Конвенція 1985 року про статистику праці	15.08.1991	ратифікована
<u>C161 Конвенція 1985 року про служби гігієни праці</u>	17.06.2010	ратифікована
C173 Конвенція 1992 року про захист вимог працівників в випадку неплатоспроможності їх підприємця	01.03.2006	ратифікована
C174 Конвенція 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям	15.06.2011	ратифікована
C176 Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах	15.06.2011	ратифікована
<u>C184 Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві</u>	01.12.2009	ратифікована

1.9. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна у встановленому порядку. Статтею 3 Закону “Про охорону праці” передбачається, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в чотири групи:

1. Конвенції, Рекомендації та інші документи Міжнародної Організації Праці;
2. Директиви Європейського Союзу;
3. двосторонні договори та угоди.

Крім вищезазначених організацій у справу охорони праці вносять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація по стандартизації (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. Україна не являється членом ЄС, але неодноразово на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Однією з умов прийняття нових країн до ЄС є відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні ведеться активна робота по узгодженню вимог законів та нормативно-правових актів директивам ЄС.

Активна робота щодо розвитку та удосконалення правової бази охорони праці проводиться в країнах-членах СНД. Важливу роль в цій роботі відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. Мета цих законів сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

1.10. Основні законодавчі акти про охорону праці

Державна політика України в галузі охорони праці спрямована на створення безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Вона базується на ряді *принципів*, основними з яких є пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення безпечних та належних умов праці, підвищення рівня промислової безпеки, комплексне розв'язання завдань з охорони праці, соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Одним з резервів підвищення ефективності виробництва є вдосконалення методів забезпечення безпеки праці, тому що травматизм визначає істотну частину непродуктивних втрат робочого часу, а боротьба з травматизмом, крім гуманістичного спрямування, має чітко виражений економічний аспект. Безпека праці виступає і як один з факторів, які забезпечують високу продуктивність праці. Доведено, що висока продуктивність праці може бути досягнута тільки в умовах, коли забезпечена її безпека.

Міжнародний досвід засвідчує, *що організація праці, яка ігнорує вимоги гігієни і безпеки праці, підриває економічну ефективність підприємств і не може бути основою для сталої стратегії їх розвитку*. В концепції ООН про «сталій людський розвиток» безпека праці розглядається як одна із основних (базових) потреб людини.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці. Відповідно до статті 3 ЗУ «Про охорону праці» законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», законів України «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про

дозвільну систему у сфері господарської діяльності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Природно, що в основі всіх цих документів лежить Конституція України.



Рис. 1.1. Блок-схема багаторівневої системи нормативних актів у галузі охорони праці

Законодавство з охорони праці складає правову основу для проведення в життя соціально-економічних, організаційних, технічних і санітарно-гігієнічних заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці.

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гара-

нтовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Стаття 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи в нічний час.

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

На сьогодні при створенні національного законодавства про охорону праці широко використовуються Конвенції і Рекомендації МОТ, директиви Європейської Ради, досвід нормотворення Росії, Німеччини, Великобританії та інших країн світу.

Норми охорони праці повинні органічно входити до правил внутрішнього розпорядку організацій і підприємств. Порядок опрацювання і затвердження власних нормативних актів з охорони праці, тобто тих, що діють на підприємстві, визначений НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві».

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Державна Служба України з питань праці (Держпраці));
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки (регіональні державні інспекції з ядерної та радіаційної безпеки Державної інспекції ядерного регулювання України);
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки (Департамент запобігання надзвичайним ситуаціям Державної служби України з надзвичайних ситуацій);
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення (з 2016 р. – Держпраці, раніше – Державна санітарно-епідеміологічна служба України (Держсанепідслужба України), яка ліквідована у 2017 р.).

Основоположним документом у галузі охорони праці є **Закон України «Про охорону праці»**, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативно-

правові акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

ЗУ «Про охорону праці» (ст. 4) визначені пріоритетні напрямки реалізації конституційного права громадян на їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, серед яких основними є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність роботодавця за створення належних – безпечних і здорових умов праці;
- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- комплексне розв'язання завдань охорони праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародної співпраці.

Трудові відносини між працівниками і роботодавцями в Україні регулюються *Кодексом законів про працю (КЗпП)* України, затвердженого Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введеного в дію з 1 червня 1972 р. Правове регулювання охорони праці в ньому не обмежується розділом XI «Охорона праці» (ст. 153–173) та розділом XVIII «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю» (ст. 259–265). Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки».

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято *Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»*. Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

До основних законодавчих актів, які мають спільне правове поле з законодавством про охорону праці, слід віднести також *«Основи законодавства України про охорону здоров'я»*, що регулюють суспільні відносини в цій

галузі з метою забезпечення гармонічного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадкоємності. «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей; вимагають проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, в тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці; закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності.

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

Закон України «Про пожежну безпеку» визначає загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, регулює відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною виробничої та іншої діяльності посадових осіб, працівників підприємств, установ, організацій та підприємців, що повинно бути відображено у трудових договорах (контрактах) та статутах підприємств, установ та організацій. Забезпечення пожежної безпеки підприємств, установ та організацій покладається на їх керівників і уповноважених ними осіб, якщо інше не передбачено відповідним договором (ст. 2).

Окремі питання правового регулювання охорони праці містяться в багатьох інших законодавчих актах України.

Відповідно до законодавства України підприємство зобов'язане забезпечити всім працюючим на ньому безпечні та нешкідливі умови праці і несе відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності. Передбачено, що працівник, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, забезпечується додатковою пенсією незалежно від розмірів державної пенсії, а також те, що у разі смерті працівника підприємства при виконанні ним службових обов'язків підприємство добровільно або на основі рішення суду забезпечує сім'ю працівника допомогою.

Цивільний кодекс України регулює загальні підстави відшкодування шкоди і у т.ч. відповідальність за ушкодження здоров'я і смерть працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охо-

рони праці і визначає, що в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, зокрема щодо умов охорони праці.

Крім вищезазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють інші національні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента України, рішення Уряду України, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, до яких приєдналася Україна, а також понад сотню національних законів України безпосередньо стосуються або мають точки перетину із сферою охорони праці. Майже 200 підзаконних нормативних актів прийнято відповідно до закону «Про охорону праці» для регулювання окремих питань охорони праці. Всі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в країні.

За час, що минув з дня набрання чинності Закону України „Про охорону праці”, розроблено, затверджено і введено в дію велику кількість положень, інструкцій та інших підзаконних нормативних актів, прийнято ряд постанов Уряду, ухвал міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади, спрямованих на забезпечення виконання вимог цього закону.

Таким чином, кардинальні зміни в галузі охорони праці, які конче потрібні за умов становлення ринкових відносин і реформування всього нашого суспільства, одержали необхідну нормативну базу.

В Законі враховано основні вимоги конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (МОТ) щодо безпеки і гігієни праці та виробничого середовища, регулювання відносин з питань охорони праці в передових промислово розвинених країнах, досвід охорони праці в Україні в попередні роки.

На виконання вимог закону і з метою забезпечення комплексного управління охороною праці на державному рівні утворено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України та Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд). Діє Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці та Головний навчально-методичний центр цього Комітету. Вперше в Україні з липня 1994р. видається науково-виробничий журнал «Охорона праці».

Держгірпромнагляд має повноваження здійснювати на території України державний нагляд за додержанням актів законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці, координувати роботу міністерств інших центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, об'єднаних підприємств з питань безпеки праці та виробничого середовища. Ухвали Держгірпромнагляду, що належать до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими органами державної виконавчої влади, місцевими Радами народних депутатів та підприємствами, установами, організаціями.

Важливо спонукати як роботодавців, так і працівників до правильного оформлення трудових стосунків, тобто запровадження виключно трудових

договорів. Було б доречним звернути увагу і на статтю 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», яким однозначно визначено умови застосування соціального страхування від нещасного випадку на виробництві — укладення трудового договору. Слід звернути увагу на те, що ніяких інших документів (заяв, довідок тощо) не визначено зазначеним законом для запровадження даної норми.

Виконання роботи на території підприємства, на обладнанні підприємства, в інтересах підприємства повинно проводитись згідно з вимогами статті 13 закону „Про охорону праці”. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів і несе за це безпосередню відповідальність.

1.11. Основні нормативно-правові акти про охорону праці

Нормативно-технічну базу охорони праці складають *нормативно-правові акти з охорони праці* (НПАОП (ДНАОП до 2004р.)) та *нормативні (локальні) акти про охорону праці окремих підприємств*. До нормативно-правових актів з охорони праці відносяться, згідно зі ст.27 Закону, правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання. Слід зазначити, що ці нормативні акти повинні регулярно переглядатися – не рідше одного разу на десять років.

Нормативні акти про охорону праці підприємства діють тільки на даному підприємстві. Вони опрацьовуються, затверджуються його керівником і спрямовуються на побудову чіткої системи управління охороною праці на підприємстві та створення безпечних і нешкідливих умов праці. Власник (роботодавець) може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що відповідають специфіці виробництва та вимогам чинного законодавства. Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Реєстрація та облік нормативних актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, здійснюються в порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

Сьогодні на території України діє широкий спектр нормативних документів з охорони праці – від міждержавних (наприклад, ГОСТ 12. – документи системи стандартів безпеки праці – ССБТ) до нормативних документів конкретних організацій (підприємств). *Система стандартів безпеки праці* – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, що направлені на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Діючі ГОСТи ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем:

- 0 – організаційно-методичні стандарти;
- 1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів;
- 2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання;

- 3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів;
 - 4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників;
 - 5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд.
- (Підсистеми 6–9 – резерв.)

Крім наведених вище, питання охорони праці регламентовані **державними будівельними нормами – ДБН**, основними з яких є:

ДБН А.3.2-2-2009. ССБТ. Охорона праці та промислова безпека у будівництві. Основні положення.

ДБН В.1.2-12-2008. Будівництво в умовах ущільненої забудови. Вимоги безпеки.

ДБН А.3.1-5-2009. Організація будівельного виробництва.

В Україні розробляються **державні стандарти України – ДСТУ**, які повинні частково замінити діючі ГОСТи ССБТ. Так, наприклад, у галузі охорони праці вже діють:

ДСТУ 2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять.

ДСТУ 2272-93. Пожежна безпека. Терміни та визначення.

ДСТУ 4050-2001. Спецодяг сигнальний. Жилети. Технічні умови.

Нормативно-правові акти з охорони праці кодуються згідно з класифікатором (КВЕД) із галузей і підгалузей промислового виробництва.

Приклад кодування нормативно-правового акта, дія якого поширюється на всі види економічної діяльності – «Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів» – НПАОП 0.00-1.01-07.

Скорочена назва нормативного акта	Державний орган, який затвердив нормативний акт	Вид державних нормативних актів	Порядковий номер нормативного акта (в межах цього виду)	Рік затвердження
НПАОП	0.00	- 1	01	- 07

Державні нормативно-правові акти з охорони праці можуть затверджуватись Кабінетом Міністрів України, Держгірпромнаглядом, міністерствами та відомствами за погодженням з Держгірпромнаглядом.

Шифр державного органу	Вид державних нормативних актів
0.00 – Держгірпромнагляд Держпраці	1 – Правила
0.01 – Пожежна безпека (МНС)	2 – Стандарти
0.02 – Безпека руху (МВС)	3 – Норми
0.03 – Міністерство охорони здоров'я	4 – Положення, статuti
0.04 – Держатомнагляд	5 – Інструкції керівництва, вказівки
0.05 – Міністерство праці України	6 – Рекомендації, вимоги
0.06 – Держстандарт	7 – Технічні умови
0.07 – Мінрегіонбуд	8 – Переліки, інше

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.01.93 № 64 «Про заходи щодо виконання Закону України «Про охорону праці» було створено перший **Державний реєстр міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (Реєстр ДНАОП)**. До Реєстру ДНАОП було включено 2631 нормативних актів, в тому числі 234 міжгалузевих і 2014 галузевих, 344 міждержавних стандартів системи стандартів безпеки праці (ССБТ) і 39 державних стандартів України (ДСТУ), 697 правил, 94 норм, 200 положень і статутів, 327 інструкцій, 162 керівництв або вказівок, вимог, ре-

комендацій, 75 технічних умов безпеки, 49 переліків та інших нормативних актів.

Під час складення Реєстру ДНАОП враховано вимоги постанови Верховної Ради України від 12.09.91 № 1545-ХІІ про те, що до прийняття відповідних актів законодавства України на її території застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.

Зараз в Україні видається **Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП)** (переглянутий ДНАОП), якій постійно оновлюється і поповнюється. Остання його редакція станом на 28 грудня 2012 року – це переглянутий ДНАОП – містить біля 800 документів з охорони праці. Реєстр НПАОП є офіційним виданням, що підлягає використанню власниками (уповноваженими ними органами) та посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності; посадовими особами і спеціалістами міністерств, відомств, асоціацій, корпорацій та інших об'єднань підприємств, органів державного нагляду за охороною праці, місцевих органів державної виконавчої влади. До Державного реєстру НПАОП включено нормативні акти з охорони праці, затверджені відповідними органами нагляду протягом останніх років, внесено офіційні зміни і доповнення, що містяться в інформаційних показниках, враховано зауваження міністерств і відомств щодо уточнення назв нормативних актів, дат їх затвердження тощо. ССБТ, ДСТУ, ДСанПіН, інструкції до НПАОП не включено – за них відповідають Держспоживстандарт України та відповідні галузеві міністерства.

Питання з виробничої санітарії на сьогодні містять не тільки ГОСТи ССБТ, але і **державні санітарні норми ДСН**. Наприклад:

шум	ГОСТ 12.1.003-83. Шум. Общие требования безопасности ДСН 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку
вібрація	ГОСТ 12.1.012-90. Вибрация. Общие требования безопасности ДСН 3.3.6.039-99. Санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації
мікроклімат виробничих приміщень	ГОСТ 12.1.005-88. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень;

Протипожежна безпека забезпечується виконанням вимог «Правил пожежної безпеки в Україні» (НАПБ А.01.001-2004) та **нормативно-правових актів з пожежної безпеки – НАПБ**. /Державний реєстр цих актів – «Реєстр НАПБ», виданий в Україні у 2001 році (остання редакція – квітень 2011 р.).

Крім зазначеного вище НАПБ А.01.001-2004 основними, з точки зору забезпечення пожежної безпеки у будівництві, слід вважати:

НАПБ Б.03.002-2007. Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою.

ДБН В.1.1-7-2002. Пожежна безпека об'єктів будівництва.

ДБН В.1.2-7-2008. Основні вимоги до будівель і споруд. Пожежна безпека.

Основні нормативно-правові акти охорони праці

- Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1112 «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

- НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151.

- НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

- НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

- НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

- НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9.

- НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.

- НПАОП 0.00-4.33-99 «Положення щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій. Наказ Держнаглядохоронпраці від 17.06.1999 р. № 112.

- НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві». Наказ Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р. № 132.

- НПАОП 0.00-6.13-05 «Порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду в системі Держнаглядохоронпраці України». Наказ Держнаглядохоронпраці від 30.03.2004 р. № 92.

- Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 16.01.2008 р.

- Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008 р.

Нормотворення в галузі охорони праці в Україні найтісніше пов'язане з аналогічним процесом в інших країнах СНД, активно розвивається. Всі зміни і доповнення до діючих норм і правил періодично публікуються в офіційному розділі науково-виробничого журналу «Охорона праці» Держгірпромнагляду.