

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»

Кафедра управління персоналом та підприємництва

Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Виконала: студентка 2 курсу,
групи ЕМЗ-23

Спеціальності 051 «Економіка»
Освітньо-професійної програми
«Управління персоналом та економіка
праці»

_____ Наталія ГУК

Науковий керівник роботи:
к.держ.упр., доц.

_____ Алла НАДТОЧІЙ

Рецензент: завідувач кафедри
державного управління, публічного
адміністрування та економічної політики
Харківського національного
економічного університету
імені Семена Кузнеця, д.е.н., професор
Заслужений економіст України

_____ Наталя ГАВКАЛОВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	6
	1.1 Державна політика у сфері охорони праці.....	6
	1.2 Державний нагляд за сферою охорони праці в Україні ..	14
	1.3 Адміністративно-правовий контроль за додержанням законодавства у сфері охорони праці в країнах Європейського Союзу	23
РОЗДІЛ 2	СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	30
	2.1 Оцінка показників та тенденцій у сфері охорони праці в ЄС.....	30
	2.2 Оцінка виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні	40
	2.3 Проблеми у сфері охорони праці в Україні	51
РОЗДІЛ 3	НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.....	60
	3.1 Політика ЄС у сфері безпеки праці та здоров'я працівників	60
	3.2 Реформування системи управління охороною праці в Україні: базові принципи	65
	3.3 Забезпечення психосоціальної безпеки на робочому місці	73
ВИСНОВКИ.....		80
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ		86

ВСТУП

Конституцією України проголошено, що життя і здоров'я людини – є найвищою соціальною цінністю в державі. Відповідно, будь-яка державна політика має виходити із цього базового принципу. А державна політика у сфері охорони праці безпосередньо дотична до людини праці, і спрямована на створення належних, здорових, безпечних умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на робочих місцях.

У сфері охорони праці в Україні є багато невирішених проблем. У світі проблеми забезпечення безпеки робочих місць також не є вирішеними, оскільки за даними Міжнародної організації праці, праця вбиває більше людей ніж війни. Чисельність глобальної робочої сили становить близько 2,9 млрд. осіб, з яких 2,4 млн. щорічно помирає через нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання.

Сукупний вплив внутрішніх і зовнішніх факторів зумовлює сьогодні пошук шляхів досягнення безпеки на робочих місцях через формування відповідної державної політики, що зумовлює актуальність даного дослідження.

Питанням державної політики, в тому числі державного контролю та нагляду, у сфері охорони праці присвячували свої праці такі вітчизняні дослідники як: Андріїв В., Вахонєва Т., Грибан В., Івчук Ю., Негодченко О., Зеркалов Д, Ярошенко О., Прилипко С., Липовська О., Мельник-Лимоненко О. Чудовський В., Яковлев О. та ін.

Загальним аспектам проблематики сфери охорони праці опрацьовано у роботах: Бару М., Болотіна Н, Венедиктова В, Гонарової Г., Жернакова В., Прокопенко В., Костенко О., Лапенка Т., Хуторяна Н., Нагорна А., Смусь А., Романіва Л., Бабуха І. та ін.

Незважаючи на значні напрацювання у галузі охорони праці, малодослідженим залишається питання концептуального реформування державної політики охорони праці, з огляду на появу нових факторів впливу та накопичених і невирішених проблеми у цій царині.

Метою роботи є науково-теоретичне дослідження державного управління охороною праці в Україні та визначення напрямів удосконалення державної політики у сфері охорони праці .

Щоб досягти мету дослідження, було поставлено наступні *завдання* :

- розглянути основи державного управління охороною праці;
- окреслити держаний нагляд за сферою охорони праці в Україні;
- визначити засади адміністративно-правового контролю за додержанням законодавства у сфері охорони праці в країнах ЄС;
- оцінити показники і тенденції у сфері охорони праці в ЄС ;
- проаналізувати показники виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні;
- визначити проблеми у сфері охорони праці в Україні;
- охарактеризувати політику ЄС у сфері безпеки праці і здоров'я працівника;
- визначити базові принципи реформування системи управління охороною праці в Україні ;
- окреслити засоби забезпечення психосоціальної безпеки на робочому місці.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері охорони праці.

Предметом дослідження є суспільні відносини з приводу здійснення державного управління охороною праці в Україні.

Методи дослідження. В кваліфікаційній роботі магістра використано такі методи: синтезу та аналізу (аналіз показників охорони праці в Україні та ЄС); систематизації (визначення системи державного нагляду за сферою охорони праці); індукції і дедукції (винайдення проблем у сфері державного управління охороною праці), узагальнення (виокремлення базових принципів реформування системи державного управління охороною праці в Україні).

Інформаційною базою дослідження стали вітчизняні та закордонні наукові дослідження, аналітична та статистична інформація Державної служби статистики, Державної служби з питань праці, документи Європейського

органу праці, звіти і публікації профспілкових організацій, незалежних експертів та аналітиків, нормативно-правова база у сфері охорони праці.

Практичне значення отриманих результатів виявляється у можливості використанні аналітичної інформації у навчальному процесі, а виокремлення основних напрямів реформування системи охорони праці – при запровадженні відповідних змін у законодавство України.

За структурою кваліфікаційна робота магістра містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додаток. Загальний обсяг роботи – 93 сторінці комп'ютерного тексту, містить 5 таблиць, 15 рисунків, список використаних джерел із 61 найменування.

Результати дослідження були апробовано на VIII Міжнародній студентській конференції «Актуальні питання та перспективи проведення наукових досліджень» [9], яка відбулась 13 грудня 2024 року у м. Дніпро.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

1.1 Державне управління охороною праці

У загальному визначенні державна політика -це принципи, якими мають керуватись органи державної влади, насамперед виконавчої гілки влади, у певних напрямках діяльності, що відповідає законам і соціальним звичаям[10]. Державна політика втілюється в «конституціях, законодавчих актах та судових рішеннях».

У ст. 4 Закону України «Про охорону праці» визначено, що державна політика у сфері охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і направлена на створення належних безпечних і здорових умов праці, на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням[45].

Визначено, що принципами державної політики в сфері охорони праці є:

-пріоритет життя і здоров'я працівників, відповідальність повна роботодавця за створення безпечних, здорових умов праці;

- збільшення рівня промислової безпеки через створення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, сприяння надавання підтримки підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих виробничих умов праці;

- розв'язання завдань у сфері охорони праці відбуваються комплексно, на основі загальнодержавної, галузевої, регіональних програм з урахуванням економічної та соціальної політики, досягнень в сфері технологій, охорони довкілля та науки;

- соціального захисту працівників, повне відшкодування шкоди особам, які постраждали від нещасних та професійних захворювань на підприємстві;

-запровадження єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств;

- адаптація робочих місць, трудових процесів до можливості працівників з урахуванням стану здоров'я та психічного стану;
- вживати економічні методи управління сферою охорони праці, участь держави в фінансуванні заходів з охорони праці, використання і залучення добровільних внесків;
- проводити інформування населення, проводити навчання, професійну підготовку, підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- сприяння і забезпечення координації діяльності органів державної влади, організації, установ, об'єднань громадян, що розв'язують проблему в сфері охорони здоров'я, гігієни і безпеки праці; проведення консультації між роботодавцями і працівниками, їх представниками, з усіма соціальними групами в ході прийняття рішення щодо охорони праці на місцевому і державному рівні;
- вивчення та використання світового досвіду організації роботи з поліпшення умов праці, підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва [45].

Дещо розкриємо базові принципи.

Забезпечення *права на належні безпечні і здорові умови праці*. Вітчизняний науковець Яковлів О.А. зазначає, що правова природа охорони праці ґрунтується на факті визнання державою свого обов'язку здійснювати захист працівника, як сторони у трудових відносинах, що є більш слабкою, з метою збереження його здоров'я, життя, високого рівня працездатності [59, с.77].

Принцип *суцільного технічного контролю* має забезпечувати підвищення рівня промислової безпеки шляхом всебічного і повного контролю за станом технологій, виробництва, продукції, а також забезпечені здорових умов праці. Однією з головних елементів системи управління охорони праці є контроль за охороною праці, і від того, наскільки він якісно і чітко реалізується (виконується), залежить і стан охорони праці. Розкрити зміст функції контролю можна через перевірку стану умов праці, виявлені відхилень від стандартів,

правил, норм. Заходами, які збільшують рівень промислової безпеки заходами є: забезпечення суб'єктом господарювання умов безаварійної роботи на небезпечних виробничих об'єктах та дотримання допустимого рівня ризику; відповідальність підприємства за порушення норм з промислової безпеки; здійснення державного нагляду за станом промислової безпеки і всеохопний технічний контроль; державне регулювання науково-технічного забезпечення державного нагляду в промисловій безпеці.

Принцип *комплексного підходу до розв'язання проблем охорони праці* на основі загальної державної, галузевої, регіональних проблем в галузі охорони праці. Реалізація цього принципу можливим шляхом удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за дотримання вимог законодавства, оптимізації діяльності всіх структурних підрозділів з охорони праці в центральних і місцевих органах влади, у поліпшенні державного управління охороною праці, моніторингу розроблення і впровадження систем охорони праці на всіх рівнях; поліпшення обліку та аналізу даних про випадки травматизму та профзахворювань; впровадження в діюче виробництво інноваційних технологій, наукових досягнень.

Наступний принцип про *використання економічних методів стимулювання*. На виконання цього принципу направлені наступні економічні методи управління охороною праці: фінансування заходів з охорони праці здійснюється роботодавцем; за рахунок роботодавця здійснюється відповідний вид соціального страхування; збереження середньої заробітної плати за працюючим в період простою, у випадку відмови працювати, якщо утворилася виробнича ситуація, яка є небезпечною для життя і здоров'я людей (і навколишнього середовища); виплата вихідної допомоги при розірванні трудового контракту за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує трудове законодавство (в тому числі і стосовно питань охорони праці); безкоштовне лікувально-профілактичне харчування, інші пільги та компенсації працівникам, які працюють у важких і шкідливих умовах праці; безкоштовно видача спеціального одягу, взуття, інших засобів індивідуального захисту.

Всі наведені економічні методи спрямовані на стимулювання працівників на роботу у важких і шкідливих умовах праці, і все за рахунок роботодавця. Ці методи можна б було доповнити позитивною стимуляцією роботодавця: при підвищенні рівня безпеки робочих місць – надати знижку на сплату соціального податку (ЄСВ). Поки що можна констатувати, що економічного стимулювання роботодавця – немає.

Наступний принцип - *встановлення єдиних вимог в охороні праці* для всіх підприємств незалежно від форми власності і виду діяльності. Дотримання єдиних вимог з охорони праці полегшує державний нагляд і врівноважує права працівників на належні умови праці. Проте саме цей принцип був порушений, коли із правового поля законодавства у сфері охорони праці навмисно вивели гіг-спеціалістів (фрілансерів). Це однозначно крок на зустріч роботодавцям і крок в протилежну сторону від працівника, від так, це ще порушує базовий принцип – пріоритет здоров'я працівника і повна відповідальність роботодавця.

У ст. 1 Закон України «Про охорону праці» визначено, що «охорона праці є системою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і кроків, спрямованих на збереження життя, здоров'я, працездатності людини в процесі праці».

Роботодавцем - є власник підприємства, незалежно від форми власності, галузі, виду діяльності, та фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник - це особа, яка працює на підприємстві, виконує обов'язки або функції відповідно до трудового договору.

Таке визначення «працівника» виключає зі сфери дії Закону «Про охорону праці» тих, хто працює за цивільно-правовими договорами на підприємстві, працівників запозиченої праці і фізичних осіб-підприємців, які надають послуги.

У 2021 р. внесено зміни до Закону України «Про охорону праці» де зазначається, що охорона праці гіг-спеціалістів, у яких є контракт з резидентом Дія Сіті, встановлюється і регулюється Законом України «Про стимулювання

розвитку цифрової економіки в Україні». Таким чином, охорона праці гіг-працівників (ІТ-спеціалісти, фрілансери) виводиться з-під дії Закону України «Про охорону праці».

До складових законодавства про охорону праці відноситься Кодекс законів про працю закон України, та Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності».

Визначено, що якщо міжнародним договором, який Верховна Рада ратифікувала, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, то застосовуються саме норми міжнародного договору.

У ст. 13 описано обов'язки роботодавця. Зазначається, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі належні умови праці і контролювати додержання вимог у сфері охорони праці.

Для того, щоб виконати свої зобов'язання у сфері охорони праці роботодавець створює відповідні служби і призначає посадових осіб; розробляє за участю профспілки і реалізує комплексні кроки для досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці; здійснює виконання необхідних заходів з профілактики, з урахуванням обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації, автоматизації, враховує вимоги ергономіки і позитивний досвід охорони праці; здійснює належне утримання будівель і споруд, обладнання і устаткування, спостерігає за їхнім технічним станом; усуває причини, що призводять до нещасних випадків та професійних захворювань; здійснює профілактичні заходи, визначенні комісіями за підсумками розслідувань нещасних випадків; здійснює проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, умов технічного стану виробничих місць, на основі цього вживає заходів щодо усунення шкідливих факторів на виробничих місцях; розробляє та затверджує положення та інструкції, правила виконання робіт, поведінки працівників на території підприємства, робочих місцях; контролює

додержання працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами механізмами успадкуванням, використання ними засобів колективного та індивідуального захисту, безпечних методів роботи; здійснює пропаганду безпечних методів роботи та організовує співробітництво з працівниками з галузі охорони праці; допомагає потерпілим, терміново може залучати необхідні професійні аварійно-рятувальні служби.

У 2021 р. обов'язки роботодавця були доповнені, тим, що при укладанні трудового договору про дистанційну роботу та надомну роботу, роботодавець зобов'язаний проводити інструктаж з питань охорони праці і протипожежної безпеки, і це можливо робити у дистанційному форматі.

Вітчизняний науковець Яковлев О. А. зазначає, що всі норми щодо охорони праці, передбачені вищезгаданим законом, можна умовно поділити на 4 групи:

- забезпечення безпечних умов праці на етапі проектування робочих місць;
- забезпечення безпеки на робочих місцях під час роботи;
- забезпечення засобами індивідуального і колективного захисту, медоглядів, харчування;

- загальний та спеціальний нагляд та контроль за охороною праці [59, с.76]

Законом передбачено економічне стимулювання охорони праці:

- передбачено стимулювання працівників, які беруть ініціативу у підвищенні рівня безпеки; види таких заохочень мають бути встановлені в колективному договорі;

- передбачено і стимулювання роботодавців. Фонд соціального страхування України при досягненні належного рівня охорони праці і зниження рівня травматизму професійних захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем профілактичних кроків може надати йому знижку або надбавку до розміру страхового внеску за високий рівень травматизму і професійного захворювання.

У 4 розділі ст. 31 Закон України «Про охорону праці» визначено органи державного управління охороною праці. До органів державного управління в

цій сфері відноситься Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що здійснює державну політику в охорони праці (на сьогоднішній день це Державна служба з питань праці), міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів України в межах своїх компетенцій:

- проводить державну політику в галузі охорони праці;
- подає Верховній Раді загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки та гігієни праці та виробничого середовища;
- координує діяльність міністерства та інших державних установ щодо створення безпечних умов праці;
- встановлює єдину статистичну звітність з питань охорони праці.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади у сфері охорони праці:

- здійснюють єдину науково-технічну політику в сфері охорони праці;
- розробляють і здійснюють галузеві програми покращення стану безпеки та гігієни праці, виробничого середовища за участю профспілок;
- надають методичне керівництво діяльністю підприємства в царині охорони праці;
- складають угоди з галузевими профспілками про покращення умов праці та безпеки праці;
- опрацьовують і переглядають нормативно-правові акти з охорони праці;
- проводять (організують) навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- організують аварійно-рятувальні служби у разі потреби;
- виконують контроль за охороною праці на підприємствах відповідної галузі.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (а це на сьогодні Державна служба з питань праці) проводить експертизу умов праці,

здійснює контроль за якістю здійснення атестації робочих місць за умовами праці.

Слід зазначити, що до 2012 р. така державна експертиза робочих місць мала проводитись за участі Держсанепідстанції. У 2017 р. Держсанепідстанцію ліквідували, а її функції розподіли серед МОЗ, Держпраці та Держпродсповслужбою.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки і охорони праці:

- реалізує комплексне управління охороною працею на державному рівні, реалізує державну політику та здійснює контроль за виконанням функцій міністерствами, іншими центральними ОВВ, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування державного управління охороною праці;

- розробляє програму поліпшення стану виробничого середовища, безпеки праці та контролює виконання програми; розробляється за участю міністерств, інших органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування, Всеукраїнських об'єднань роботодавців і профспілок;

- розробляє правила, норми, положення, нормо-проекту діяльність, положення інструкції з охорони праці і подає на розгляд органу влади, що формує відповідну політику;

- приймає участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів в царині охорони праці.

Місцеві державні адміністрації:

- реалізують державну політику в галузі охорони праці;
- формують регіональні програми поліпшення стану безпеки та гігієни праці, виробничого середовища за участі профспілок і Фонду соціального страхування;

- здійснюють заходи до проведення атестації робочих місць;

- контролюють додержання вимогу сфері охорони праці підприємствами.

Органи місцевого самоврядування затверджують цільові регіональні програми покращення стану безпеки та умов праці виробничого середовища; можуть створювати комунальні аварійно-рятувальних служб.

У ст. 37 зазначається, що фундаментальні і прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, визначення професійних небезпек організовуються в межах загальнодержавних і інших програм, і здійснюються науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами, вищими навчальними закладами, фахівцями.

1.2 Держаний нагляд за сферою охорони праці в Україні

За визначенням Андріїва В.М. та Вахонєва Т.М. [1, с.30] держаний нагляд і контроль є діяльністю відповідних уповноважених та компетентних органів і посадових осіб, на направлена на забезпечення виконання органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання, працівниками нормативно-правових вимог у сфері охорони праці.

Вищенаведені науковці зазначають, що поняття «нагляд» і «контроль» не є тотожними, але вони взаємопов'язані і часто використовуються у нормах законодавства як синоніми. Хоча в Україні наглядові функції мають владний характер, реалізацію яких здійснюють державні органи, які мають право не тільки здійснювати перевірки, але й видавати приписи, вказівки щодо усунення виявлених порушень. Контроль, на думку Андріїва В.М. та Вахонєва Т.М., у більшій мірі пов'язаний з суспільними функціями, що зазвичай, переважно реалізуються профспілковими організаціями на різних рівнях. Хоча в законодавчих актах можна зустріти термін контроль, вживаний і стосовно державних органів [1, с.30].

У Законодавстві України окреслена діяльність органів державного нагляду (контролю), як важливу функцію держави, яка повинна забезпечувати дотримання прав і інтересів людини, суспільства, держави, встановлені

Конституцією України, через запобігання, виявлення та оперативне усунення суб'єктами господарювання порушень вимог законодавства.

У Законі України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»[44] надано визначення державного нагляду (контролю), як «діяльності уповноважених законами органів державного нагляду в межах своїх повноважень спрямована на виявленні та запобігання порушень суб'єктами господарювання вимог законодавства та забезпечення інтересів суспільства, зокрема щодо якості продукцію, послуг, робіт, прийняттого рівня небезпеки для громадян та навколишнього середовища»

Вітчизняні експерти наголошують, що Закон розмежовує соціальні пріоритети суспільства і бізнеса: суспільний інтерес стоїть вище інтересів суб'єктів господарювання. І це не є негативним ставлення держави до бізнесу та перспектив їхнього розвитку, а є лише констатацією і вимогою, що розвиток бізнесу є базисом для соціально-економічного добробуту України, але не за рахунок утиснення прав і інтересів людини [55, с.53]. Такий висновок робиться на основі конституційних положень про пріоритет прав людини і громадянина і обов'язку держави його забезпечувати.

Для забезпечення і реалізації пріоритетності прав громадянина під час здійснення господарської діяльності ,органи державного нагляду діють на принципах, встановленими у ст. Закону України «Про основні засади...»:

-безпека життя і здоров'я людини, функціонування і розвиток суспільства, умови проживання і життєдіяльності є пріоритетнішими за інші інтереси і цілі у галузі господарювання;

-органи державного нагляду є підконтрольними і підзвітними перед іншими органами влади;

-усі суб'єкти господарювання мають рівні права і законні інтереси;

-суб'єктам господарювання гарантуються права;

-державний нагляд здійснюється об'єктивно і неупереджено;

-для державного нагляду мають бути підстави, прописані законом;

-державний нагляд здійснюється за принципами відкритості, прозорості, плановості й системності;

-повноваження органів державного нагляду не дублюються, це неприпустимо;

-якщо діяльність суб'єкта господарювання здійснюється у межах закону, орган державного нагляду не втручається у діяльність;

-якщо орган державного нагляду (в особі його посадових осіб) завдали шкоди суб'єкту господарювання, то воно будуть нести відповідальність;

-Україна дотримується міжнародних договорів;

-органи державного нагляду не залежать від політичних партій та інших громадських об'єднань (наприклад профспілок або асоціацій роботодавців);

-має бути один орган державного нагляду у структурі центральних органів виконавчої влади.

За твердженням дослідників цієї галузі – ці принципи не є декларативними. Наведені принципи є базисом, на якому вибудовується державний нагляд, і обумовлюють саму сутність терміну правова держава, створення якої задекларувала Україна.

Ці принципи поширюються і на діяльність органів державного нагляду у сфері охорони праці.

Розглянемо основні вимоги щодо реалізації державного нагляду у сфері охорони праці.

Органи державної влади при виконання своїх повноважень перебувають із суб'єктами господарювання у адміністративних правовідносинах. У ст.19 Конституції України визначено, органи державної влади і органи місцевого самоврядування, їх посадові особи, мають діяти лише на підставі, у межах повноважень і у спосіб прописаний (передбачений) Конституцією і законами України.

У Законі України «Про основні засади державного нагляду...» визначено правові основи проведення перевірок, в тому числі і наглядового органу у сфері праці – Державної Служби України з питань праці, а саме питання стосовно

повноважень, правових підстав, порядок здійснення та документальне оформлення.

Неточність, неповнота умов проведення перевірки веде до відсутності належних правових підстав для проведення перевірок.

Тільки Законами України, при здійсненні державного нагляду (в тому числі у сфері праці), встановлюються:

- органи, що мають повноваження здійснювати нагляд;
- предмети державного нагляду – види діяльності суб'єктів господарювання, що перевіряються;
- повноваження про зупинку виробництва;
- підстави для проведення перевірок наводяться вичерпні у законі;
- способи державного нагляду, перелік порушень і санкції за порушення, що позначаються у приписі органу державного нагляду[55, с.55].

Державний нагляд за охороною праці здійснюється у місці провадження господарської діяльності підприємства. Державний нагляд може проводитись комплексно кількома органами, якщо це передбачено законом.

Як планові, так і позапланові перевірки слід проводити у робочий час підприємства, зазначений у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Визначено певні підстави, які можуть приводити до необ'єктивності суджень перевіряючого. Так, посадова особа органу держнагляду не може здійснювати держнагляд (заборонено), якщо на підприємстві працює особа, з яким перевіряючий перебуває у родинних стосунках.

Перевірка має проводитись у присутності представника підприємства.

Записи про проведення перевірки вносяться до відповідних журналів реєстрації, які веде суб'єкт господарювання.

Як суб'єкти господарювання, так і органи державного нагляду мають право фіксувати засобами аудіо- , фото- та відеотехніки процес здійснення планового чи позапланового заходу (перевірки).

Якщо якась норма закону суперечить іншій, або допускає неоднозначне тлумачення прав і обов'язків суб'єкта господарювання, то посадові особи органів державного нагляду мають приймати рішення на користь підприємства.

Посадові особи органів державного нагляду мають зберігати комерційні таємниці підприємств.

У разі невиконання приписів та розпоряджень органів державного нагляду у сфері охорони праці за результатами перевірок – застосовуються штрафні санкції.

Розглянемо організацію державного нагляду у сфері праці. Кабінет Міністрів України затвердив постанову від 11.02.2015 р. №96 «Положення про державну службу України з питань праці», в якій визначено завдання, повноваження та права Держпраці як центрального органу виконавчої влади, діяльність якого координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце прем'єр міністра України – міністра економіки, який реалізує державну політику у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці,...здійснення державного гірничого нагляду,...загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання..»[42]. Слід зазначити, що відбулася зміна підпорядкування Служби з питань праці від Міністерства соціальної політики України, яке було початково запроваджено у 2015 р. до Міністерства економіки у 2021 р.

При затвердженні положення про Держпраці врахована вимога Федерації профспілок України включити норми, що прописані у Конвенції МОП № 81 та 129 про забезпечення безперешкодного доступу державних інспекторів до об'єктів перевірки [55, с.23].

Держпраці реалізовує державну політику у сфері (серед широкого кола питань) : охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки; виконує державних гірничий нагляд; з питань нагляду та контролю за додержуванням законодавства про працю, зайнятість, державне соціальне страхування (всі види, окрім пенсійного).

До завдань Держпраці віднеситися:

-реалізація державної політики у сфері охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки та інших вище перелічених питань;

-управління охороною праці та промисловою безпекою на національному рівні;

-здійснення державного регулювання та контролю у сфері охорони праці та промислової безпеки на об'єктах підвищеної небезпеки;

-забезпечення безпечної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [41].

У сфері наглядової діяльності Держпраці здійснює (всього 55 завдань наведено у Положенні) серед інших:

-підсумовує практику застосування законодавства з праці, що відносяться до її компетенцій), розробляє пропозиції з удосконалення нормативно-правових актів;

-готує і подає пропозиції щодо формування державної політики у сфері промбезпеки, охорони і гігієни праці, здійснення гірничого нагляду, а також інших питань з переліку її компетенцій;

-координує діяльність роботу міністерств, місцевих держадміністрацій та органів місцевого самоврядування, підприємств у сфері охорони праці та гігієни праці, промбезпеки;

-контролює виконання функцій державного управління охороною праці міністерствами, органами державної влади та місцевих органів влади;

-розробляє програми поліпшення безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, за участю інших міністерств, об'єднань роботодавців та об'єднань профспілок; контролює виконання цієї програми;

-здійснює держнагляд за юридичними і фізичними особами, які використовують найману працю;

-здійснює контроль за формуванням роботодавцями списків на пільгове забезпечення;

-контролює проведення атестації робочих місць за умовами праці;

-реалізує функцію контролю з дотримання законодавства про працю (під час прийому і звільнення, праці іноземців, наймання працівників для третіх осіб (позичкова праця), дотримання гарантій у сфері працевлаштування осіб, що мають додаткові гарантії у сфері працевлаштування);

-контролює дотримання законодавства про рекламу вакансій (щоб не було ознак дискримінації в оголошенні при прийомі на роботу);

-держаний контроль за дотриманням законодавства про зайнятість і працевлаштування інвалідів (виконання квот);

-перевіряє реєстрацію у Фонді соціального захисту інвалідів;

-подає звітність про працевлаштування інвалідів;

-контролює своєчасність та об'єктивність розслідування нещасних випадків на виробництві, їх облік, документування, дотримання заходів для усунення (зниження рівня) нещасних випадків;

-контролює діяльність Фонду соціального страхування;

-державний нагляд у сфері гігієни праці (за чинниками виробничого середовища, що можуть нашкодити здоров'ю працюючих, виконання (реалізація) заходів із запобігання виникнення професійних захворювань; дотриманням санітарних норм; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, направлених на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища, збереження здоров'я працюючих; наявність обов'язкових медичних оглядів);

-реалізує державних нагляді за дотриманням законодавства у сфері безпечного проведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, в тому числі за: забезпечення працівників спецодягом, засобами колективного та індивідуального захисту; монтажем, ремонтом, реконструкції, безпечною експлуатації машин, механізмів, устаткування..; організації проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці;

-реалізує нагляд за об'єктами технічних регламентів, бере участь у розробці правил і процедур ринкового нагляду за об'єктами технічних регламентів;

- складає санітарно-гігієнічні умови праці для визначення зв'язку умов праці і захворюваності;

- організовує проведення державної експертизи умов праці із залученням Держсанепідемслужби;

- організовує випробовування устаткування та матеріалів, технічного огляду машин, механізмів, устаткування...вимогам нормативних актів з охорони праці та промислової безпеки;

- організовує експертну оцінку стану безпеки праці;

- проводить розслідування та здійснює облік аварій та нещасних випадків, аналізує причини виникнення, готує пропозиції про запобігання таким випадкам і аваріям надалі;

- проводить технічні розслідування причин та обставин аварій, що пов'язані із використанням газу в побуті;

- здійснює розслідування причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь;

- проводить спостереження (моніторинг) стану умов праці та здоров'я працівників, як складової державного соціально-гігієнічного моніторингу та інші.

В Україні, здійснювати перевірку за додержанням законодавства про працю з питань охорони праці у формі інспекційних відвідувань можуть інспектори праці з Державної служби України з питань праці (далі Держпраці). Ці інспектори є посадовими особами Держпраці, які пройшли перевірку знань в порядку, визначеному Мінекономіки [9].

В Постанові Кабінету Міністрів України «Про деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від 21.08.2019 №823 наводиться підстави для інспекційних перевірок: звернення найманого працівника; звернення фізичної особи, яка працює без оформлення трудових відносин; рішення керівника органу контролю за результатами інформації зібраної, в тому числі через ЗМІ; рішення суду; повідомлення посадових осіб державного нагляду, правоохоронних органів,

якщо вони вході перевірки виявили ознаки наявності неоформлених працівників; інформації від Державної податкової служби про: невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва до середніх показників за даним видом діяльності, факти порушення законодавства про працю, факти провадження діяльності без держреєстрації; інформації від Пенсійного фонду України про: роботодавців, які не повідомили про прийняття на роботу; роботодавців, у яких за місяць кількість працівників на умовах неповного робочого часу збільшилась на 20% і більше; фізичних осіб, які працюють на умовах цивільно-правового договору на одного роботодавця більше року; роботодавців, у яких більше 30% осіб працюють на умовах цивільно-правових договорів; роботодавців, у яких працює 20 і більше працівників, і які скоротили чисельність працюючих більше ніж на 10% за місяць; інформації профспілки про члена профспілки, щодо якого порушено законодавство про працю; невиконання приписів інспектора праці; звернення Уповноваженого Верховної Ради з прав людини; доручення Прем'єр-Міністра України; запит народного депутата та ін[41].

Від так, з переліку тих, хто має право ініціювати проведення перевірки, вибудовується структура органів, що долучна до сфери перевірки праці. Це, в першу чергу, Пенсійний фонд України, якому у 2023 р. передали функціонал Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Друга інституція – первинна профспілкова організація, якщо потерпілим є членом такої організації. Слід зауважити, що права профспілки на ініціювання розслідування звужене, якщо працівник підприємства – не є членом профспілки. Вважаємо, що профспілка як виразник інтересів колективу працівників, а не окремих індивідів, має право ініціювати перевірку у випадку неправомірних дій керівництва, які є відображенням загальної політики компанії, навіть якщо ці дії стосуються не члена профспілки.

В разі настання нещасного випадку скликається комісія, яка зобов'язана скласти відповідний акт за формою Н-1, якщо нещасний випадок пов'язаний із виробництвом, і за формою НВП, якщо нещасний випадок не пов'язаний із

виробництвом і передати його на затвердження роботодавцю. Якщо виявлено гостре професійне захворювання (отруєння), то складається акт за формою П-5 [11].

Роботодавець зобов'язаний протягом 3 діб розіслати затвержені акти:

-потерпілому, або особі, що представляє його інтереси;

-керівникові цеху, структурного підрозділу, дільниці, де стався нещасний випадок;

-Державній інспекції з праці (до якої додано функціонал Держгірпромнагляду);

-Пенсійному фонду України, що уповноважений призначати і виплачувати страхові виплати, за цим видом соціального страхування з 2023 р.;

-керівнику служби охорони праці на підприємстві, або особі, яка виконує відповідні функції на підприємстві за наказом;

-профспілковій організації, членам якої є потерпілий[9].

Копії акту надсилаються органу, до сфери управління якого належить підприємство (наприклад, галузеве Міністерство) або місцевій адміністрації, якщо немає відповідального органу державної влади. Акти розслідувань підлягають зберіганню протягом 45 років.

1.3 Адміністративно-правовий контроль за додержанням законодавства у сфері охорони праці в країнах Європейського союзу

Європейська концепція охорони праці ґрунтується на принципах пріоритетності заходів з охорони праці і забезпечення максимально можливого захисту працівників на робочих місцях.

Для дотримання і реалізації цих принципів в Європі створений Європейський орган праці (European Labour Authority - ELA), зі штатом працівників 140 осіб. Запроваджений він в 2017 р., але почав працювати з 2019 р. і на сьогодні вже має п'ятирічні звіти про всі аспекти своєї роботи.

У Європейському Органі Праці представлена кожна країна-член та члени Європейської комісії. У склад Правління входять також соціальні партнери (профспілки, роботодавці) та незалежний експерт, який призначається Європейським парламентом.

Основним завданням Європейського Органу Праці (ELA), крім реалізації основних принципів у сфері охорони праці в ЄС, є:

- забезпечення додаткової об'єктивної експертизи умов праці та охорони праці;
- надання консультацій в сфері трудової діяльності та охорони праці;
- надання оперативної технічної підтримки національним органам влади, відповідальних за сферу охорони праці шляхом обміну інформації, розвитку співпраці між відповідними інституціями в межах ЄС;
- здійснення перевірок роботодавців (суб'єктів господарювання) щодо належного рівня охорони праці;
- арбітражу у спорах з приводу трудових відносин і охорони праці, зокрема [27, с.94].

Місією Європейського Органу Праці є забезпечення синергії у діяльності всіх агенцій у сфері трудових відносин і охорони праці шляхом поєднання та інтеграції всіх комітетів і повноважених структур, що має на меті спрощення співпраці між державами-членами ЄС та невілювання фрагментації у сфері охорони праці (забезпечення єдності).

Європейська система охорони праці складається з трьох рівнів:

- рівень створення (формування) політики в сфері охорони праці (це профільне Міністерство);
- рівень реалізації та контролю (державні установи з функціями контролю, такі як Державна інспекція з праці в Німеччині та Латвії);
- рівень підприємств і установ, які здійснюють практичні кроки з забезпечення здорових умов праці [27, с.94].

Більш детально розглянемо рівень другий - рівень реалізації та контролю.

Європейська агенція з охорони праці (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA) – в установою, метою створення якої є забезпечення безпеки та охорони здоров'я працюючих в європейських країнах. Нормативний документ, який регламентує статуси та функції установи, - є Регламент Європейського Парламенту та Ради Європи про створення Європейських агенції з охорони праці, від 2002 р. У ньому визначено мету, завдання, структури, фінансування і описано процедури прийняття рішень.

Основними завданнями Європейської агенції з охорони праці є розробка і поширення інформації в сфері охорони праці, підтримка досліджень та поширення кращих практик з охорони праці; сприяння обміну найкращим досвідом між країнами-членами.

Європейська агенція з питань праці здійснює:

- дослідження та публікує як дослідження, так і статистичну інформацію у сфері охорони праці в Європі;
- підтримує кращі практики та ініціативи у сфері охорони праці (до прикладу, електронні інструменти оцінки ризиків, регламенту безпечної роботи з хімічними речовинами, проведення інформаційних заходів тощо);
- організовує проведення конференцій, тренінгів, семінарів з охорони праці;
- активно співпрацює з урядами, роботодавцями і профспілками (тобто всіма соціальними партнерами) для забезпечення підтримки політики в сфері охорони праці в ЄС[27, с.94].

Кожна країна-член ЄС має свої національні свої закони, правила, регламенти, в яких встановлюються вимоги щодо охорони праці, які діють на відповідні території. В кожній країні ЄС створені спеціальні органи державної влади, які мають забезпечувати реалізацію вимог з охорони праці, техніки безпеки; продукувати відповідні правила і стандарти; здійснювати координацію роботи у цій царині між державними та недержавними установами.

Розглянемо практики окремих країн.

У Швейцарії контроль за виконанням законодавства про охорону праці в здійснює Федеральне бюро промисловості мистецтв і ремесел, яке складається з відділу захисту працівників і чотирьох інспекцій. Кожна інспекція представляє і відповідає за один із чотирьох регіонів країни. Федеральному бюро промисловості, мистецтва і ремесла підпорядковується дві служби трудової медицини (у Берні та Цюріху).

Безпосередній контроль за виконанням законодавства здійснює кантональна влада, яка має власні служби санітарії та захисту від пожеж. Дослідник Мельник – Лимонченко О. зазначає, що спроможність служби залежить від ступені розвитку промисловості в регіоні; чим слабший промисловий сектор у відповідному регіоні, тим менш забезпечена і служба санітарії і захисту від пожеж.

Окремі контрольні повноваження в сфері охорони праці в Швейцарії має Національна каса, яка здійснює страхування від нещасних випадків і професійних захворювань. Це є обов'язковий вид страхування. Тому коли відбувається нещасні випадки або професійні захворювання, то інспектори Національної каси здійснюють обов'язково перевірку таких випадків. До сфери компетенції інспекторів Національної каси входить видання наказів про припинення всіх виробничих операцій, які можуть становити небезпеку, на думку перевіряючого інспектора, а також здійснюють контроль за реєстрами нещасних випадків і професійних захворювань. За результатами контролю (перевірок) інспектори надають рекомендації для підприємств, що здійснюють недостатньо кроків для охорони праці і збільшують розмір страхових внесків за кожного працівника. Національна каса Швейцарія також контролює рівень дотримання підприємствами норм впливу хімічних речовин, іонізуючої радіації, шумів і вібрації. Якість такого контролю забезпечується відомчими лабораторіями, що входять до складу Національної каси.

У Франції нагляд і контроль за сферою охорони праці здійснює Інспекція праці. При цьому сама інспекція не має права притягати до відповідальності роботодавців, а робиться це через звернення до суду. Також суд, у разі

необхідності, може тимчасово закрити підприємство або надати накази про евакуацію працівників за надзвичайних обставин.

Державний контроль за сферою охорони праці в Бельгії здійснюється на федеральному, регіональному та місцевому рівні. На федеральному рівні такий нагляд здійснює Федеральне Агентство з охорони праці професійних захворювань (Fedris). Ця агенція здійснює перевірки на дотримання вимог законодавства у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на робочих місцях. Також ця агенція має аналізувати дані про професійні захворювання і нещасні випадки на виробництвах. Державний контроль на рівні регіонів здійснюють регіональні служби охорони праці. Система управління охороною працею складається з таких агенцій, як Бельгійська федеральна державна служба з питань зайнятості, праці та соціального діалогу, Інспекція праці, Служба з профілактики та захисту на виробництві.

Німецька система контролю за охороною праці відома як дуалізм зацікавлених сторін. Такими зацікавленими сторонами є, з одного боку, органи державної влади та урядові структури, а другим - система соціального страхування від нещасних випадків. Перша складова є дворівневою, оскільки включає органи влади на державному рівні і федеральних землях.

На державному рівні організаційно-правова система щодо охорони праці представлена Парламентом (Бундестаг, Бунтесрат) наділена законодавчими повноваженнями у сфері охорони праці, Федеральним Міністерством праці та соціальних питань, Федеральний інститут охорони праці. Останній є науково-дорадчим органом, підпорядкований Міністерству праці та соціальних питань.

Федеральний рівень представлено міністерством та інспекціями праці, які є відповідальними за охорону праці на 16 землях.

Другою зацікавленою стороною є - галузеві законодавчі установи зі страхування від нещасних випадків. Такі органи є самоврядними і контролюється державними органами. До повноважень їх входить: запобігання проблем зі здоров'ям через виконання виробничих функцій, окреслення профілактики проблем зі здоров'ям; проведення досліджень та інспектування

умов праці на кожному підприємстві (незалежно від розміру і чисельності працівників, форм власності).

Складовою другого напрямку охорони праці є Національна конференція з питань охорони праці. Вона складається з представників різних політичних партій, які співпрацюють з соціальними партнерами. Завданням Національної конференції є створення порядку денного Спільної німецької стратегії у сфері охорони здоров'я та керування реалізацією цієї стратегії.

У Німеччині контроль та нагляд за охороною працею і дотриманням законодавства в цій сфері надано регіональним органом влади, федеральним, які складаються з 16 органів охорони праці, спеціальних органів гірничодобувальної та морської промисловості, які в сукупності називають Інспекціями праці. Інспекції праці здійснюють контроль охорони праці, регулюванням робочого часу, захист прав молодих працівників і матерів, безпекою продуктів, медичних препаратів, питань екологічної безпеки.

Слід зазначити, що підприємства в Німеччині поділені на класи ризиків, які враховують сектор підприємства і розмір підприємства, і чим нижча категорія ризику, тобто ймовірності настання нещасного випадку на підприємстві, тим рідше це підприємство може перевірятися.

До того ж Служби технічного огляду фонду органів соціального страхування від нещасних випадків мають право контролю за станом охорони праці. При перевірці вони акцентують увагу на дотриманні правил охорони праці.

Окремі контрольні функції покладаються на структурні підрозділи самих підприємств. На підприємствах, де чисельність працівників більше 20, обов'язково призначається Безпековий делегат, до функції якого відноситься підтримка управління охороною працею, і якому надається статус довіреної особи працівників щодо охорони праці. Крім того, на таких підприємствах створюється Комітет з питань охорони праці охорони здоров'я, який має збиратися чотири рази на рік і контролювати питання в сфері охорони здоров'я працівників[27, с.95-96].

Васильєв І.О. та Бикова О.В. зазначають, що працівники служб охорони праці в Німеччині не обмежуються контролем за дотриманням норм, а фактично є інженерами охорони праці, тобто експертами в області безпеки, які ще долучаються до надання консультації при закупівлі або модернізації обладнання, технологій, механізмів, бере участь у випробуваннях на відповідність правилам, нормам безпеки, інструкціям. Працівником служби охорони праці може бути особа, яка отримала диплом інженера з охорони праці виключно в системі післядипломної освіти, тобто яка вже має досвід роботи на виробництві і базову вищу освіту [4, с.288].

Як підсумок можна зазначити, що здійснення контролю за охороною праці в ЄС на рівні окремих держав здійснюється цілими системами служб і установ, а єдиного органу - немає; важливу роль відіграють соціальні партнери – профспілки і роботодавці, спільно з яким до розробляється план дій – Стратегія збереження здоров'я; функція контролю реалізується на високому рівні, і все більше уваги приділяється профілактичній і просвітницькій роботі органів державної влади у галузі охорони праці і здоров'я працівників.

РОЗДІЛ 2

СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1 Оцінка показників та тенденцій у сфері охорони праці в ЄС

Відповідно до оцінок глобальної робочої сили, чисельність близько 2,84 млрд. осіб, близько 2,4 млн. (трохи менше 1%) помирають щороку від нещасних випадків на виробництва (270 млн. нещасних випадків із кількістю померлих до 360 тис. від нещасних випадків та 2 млн. померлих внаслідок професійних захворювань) [29].

Законодавство ЄС у сфері безпеки здоров'я на роботі відіграє важливу роль у захисті здоров'я майже 170 мільйонів працівників ЄС. Захист працівників від небезпечних факторів, що чинять загрозу здоров'ю та безпеці на робочому місці є складовою забезпечення стабільних гідних умов праці для всіх працівників.

В європейській Хартії основних прав закріплено право на захист здоров'я та безпеку, що має безпосереднє значення на досягнення Цілей Сталого розвитку ООН.

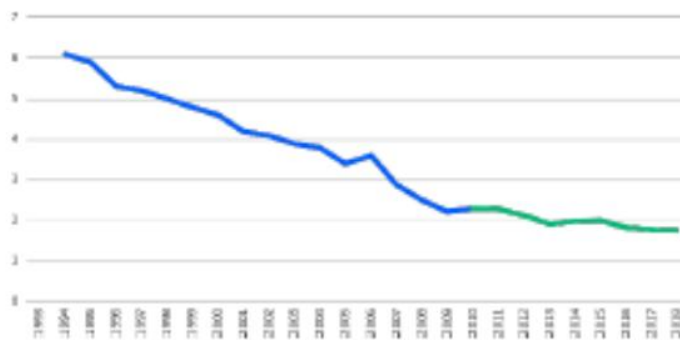


Рисунок 2.1 – Нещасні випадки на роботі зі смертельним наслідком в ЄС, 1994-2018 рр. (на 100 тис. зайнятих)

У Рамковій від стратегії ЄС із безпеки і здоров'я на роботі на 2021-2027 рр. зазначено, що безпечні здорові умови праці - це передумова існування

здорової і продуктивної робочої сили. Працівники не мусять страждати від захворювання і нещасних випадків, пов'язаних з їх трудовою або професійною діяльністю. Цей аспект є важливим як з точки зору сталого розвитку, так і з точки зору конкурентоспроможності економіки ЄС.

За 1994-2018 рр. кількість нещасних випадків на робочих місцях із смертельним наслідком в ЄС скоротилась на 70% (рис.2.1) [3] На зниження показника вплинуло деіндустріалізація, поліпшення якості медичного обслуговування, запроваджена система безпеки на робочих місцях.

Проте все ще залишається над чим працювати : у 2018 р. в ЄС-18 констатовано 3300 нещасних випадків зі смертельними наслідками і 3,1 млн. нещасних випадків без смертельних наслідків; 200 тис. працівників щороку помирає від професійних захворювань (рис.2.2).

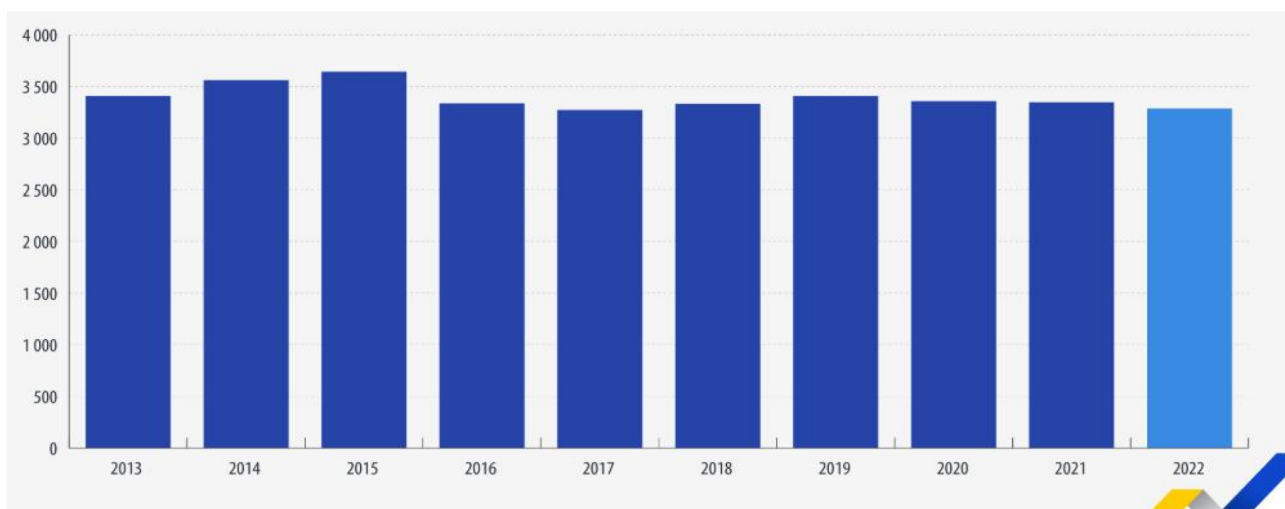


Рисунок 2.2 – Кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками в ЄС, у 2013-2022 рр. , осіб [у 2022]

За даними рис.2.2 та рис.2.3 видно, що кількість нещасних випадків в ЄС у 2013-2022 рр. відносно стабільна, з невеличкою тенденцією до зниження з 2016 р., яке більш чітко виражено у відносному показнику – коефіцієнту нещасних випадків смертністю на 100 тис. працівників.

Показники захворюваності і смертності коштують економіці ЄС більш ніж 3,3% ВВП на рік, у 2019 р. цей показник сягнув 460 млрд. дол. (рис.2.4).

Розрахунки свідчать, що кожен євро, вкладений у сферу охорони і безпеки праці, приносить вигоду роботодавцю у два рази більше.

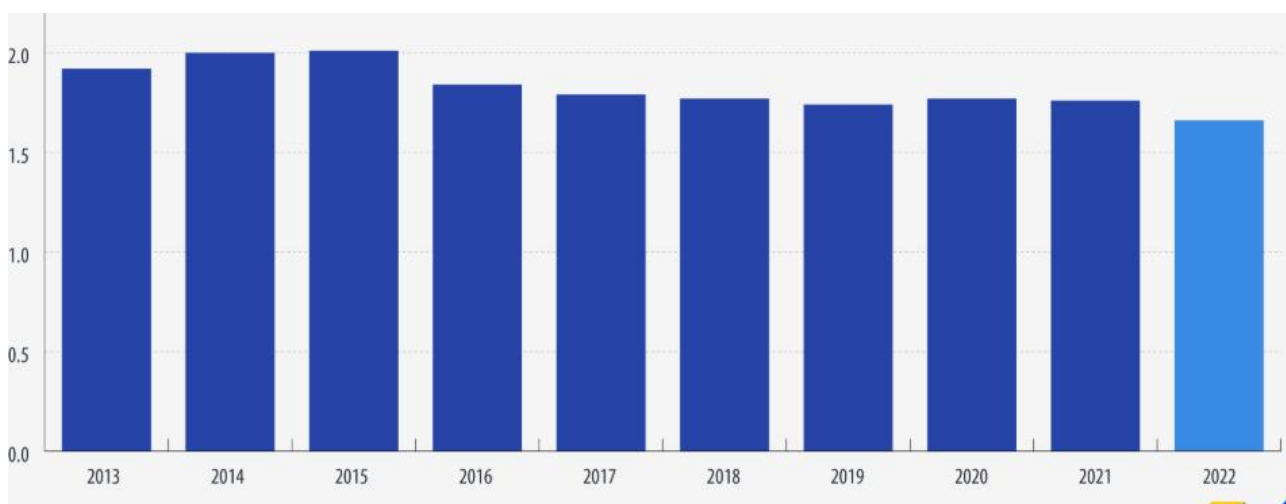


Рисунок 2.3 – Коефіцієнт нещасних випадків зі смертельними наслідками на виробництві в ЄС у 2013-2022 рр. (на 100 тис. працюючих)

Вважається, що належний рівень безпеки та здоров'я на роботі знижує витрати на охорону праці і навпаки, неналежний нагляд за безпекою праці призводить до значних витрат працівників, підприємств і суспільства в цілому [3, с.5].

У Рамковій Стратегії зазначається, що суттєве покращення показників безпеки та здоров'я на робочих місцях відбулось завдяки: удосконаленню регуляторної системи із запобіжними та захисними заходами для усунення професійних ризиків; тристоронній співпраці між роботодавцями, працівниками і урядами при розробці заходів із забезпечення безпеки та здоров'я на робочому місці як на рівні ЄС, так на рівні окремих країн, надання роз'яснення мікропідприємствам, суб'єктам малого і середнього бізнесу щодо правильного застосування прийнятих норм безпеки праці.

Законодавство ЄС у сфері безпеки і охорони праці складається із Рамкової директиви та 24 спеціальних директив.

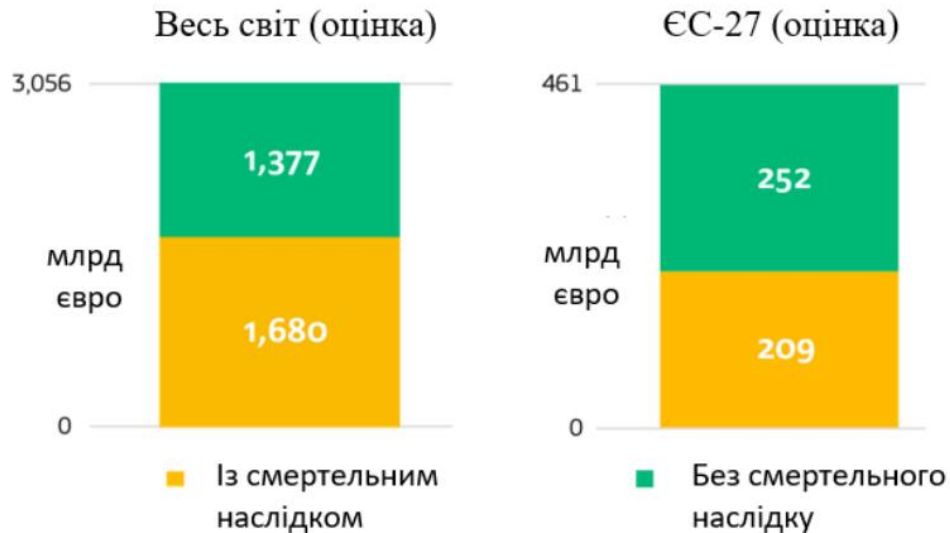


Рисунок 2.4 – Витрати суспільства внаслідок нещасних випадків на виробництві (на роботі) та професійних захворювань у 2019 р., млрд. євро

У 1989 р. прийнято Рамкову директиву ЄС із безпеки і здоров'я на роботі, яка визначила загальні принципи і мінімальні стандарти, що стосуються всієї території ЄС. Вона в основному спрямована на виховання культури запобігання ризиків в таких сферах: оцінювання ризиків; здійснення запобіжних заходів; інформування працівників про безпеку на робочому місці; здійснювати підготовку, надавати консультацію і стимулювати збалансовану участь. [3]

Стратегія встановлює три міжсекторальні цілі на наступні роки:

- прогнозування змін в світі праці, які відбуваються через екологізацію, цифровізацію, демографічні зрушення; та управління ними;
- поліпшення запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням;
- забезпечення готовності до потенційних майбутніх криз у галузі охорони здоров'я [3, с.7-8].

Для досягнення цих цілей потрібен соціальний діалог, доказова база, право застосування, підвищення обізнаності; та фінансування (рис.2.5).

Великий обсяг робіт здійснюється у сфері прогнозування змiну сфери зайнятості та безпеки праці та управління ними.

Характер роботи, режими роботи і робочих місць змінюються, що спричиняється в тому числі екологізацією та цифровізацією. Такі новітні досягнення, як роботизація, штучний інтелект, поширення дистанційної роботи зменшують ризики, пов'язані із небезпекою на робочому місці роботи (місця з високим рівнем забруднення, систем збору і відведення стічних вод, звалища, зони фумігації в сільському господарстві). Водночас нові технології спричиняють і проблеми: збільшується врегульованість часу і місця виконання завдань (гнучкі форми зайнятості), ризики, пов'язані з роботою з новими інструментами та машинами. На безпеку та здоров'я працівників також можуть впливати зміни клімату, в тому числі підвищення температури навколишнього середовища, забруднення повітря, екстремальні погодні умови.



Рисунок 2.5 – Цілі безпеки і здоров'я на робочому місці (Рамкова Стратегія 2021-2027 рр.)

Змінюються форми зайнятості, на що впливає цифровізація, що супроводжується збільшенням кількості зайнятих, що працюють дистанційно, що вимагає нових рішень у сфері безпеці на робочому місці.

Впровадження бездротових мобільних та інших технологій, розширення масштабів використання цих пристроїв для цілей роботи, потребують подальшого аналізу впливу оптичного випромінювання та електромагнітних полів на працівників, а також можливих наслідків цього для здоров'я.

Нові дослідження впливу хімічних речовин на здоров'я людей свідчать, що свинець та кабель, що використовується в технології виробництва енергії з відновлювальних джерел та виробництва батарей, може спричиняти захворювання, зокрема рак.

Однією з таких небезпечних речовин є азбест. Хоча азбест більше не виробляється, але продовжуються роботи, пов'язані з ремонтом будівель, в яких необхідно видаляти азбест, що використовувався багато років тому у будівництві.

Статистика ЄС, свідчить, що вплив азбесту забирає приблизно 88 000 життів, що становить 55-85% випадку раків раку легенів, пов'язаних із трудовою та професійною діяльністю; а рівень смертності через вплив азбесту підвищиться до кінця 2020-2030 рр. Відтак на роботодавців покладається обов'язок в сфері захисту, планування і підготовки працівників для роботи з хімічними речовинами.

Наступна проблема - це збільшення *психосоціальних ризиків*. Під час пандемії Ковід-19 в ЄС від розладів психічного здоров'я постраждало 84 млн. людей. Для половини працівників ЄС стрес стає поширеним явищем на робочому місці; спричиняє близько половини втрат робочого часу; майже 80% керівників за висловлюють занепокоєння стресом у працівників, пов'язаних з роботою.

За час пандемії, близько 40% працівників перейшли на дистанційний формат роботи. Такий формат роботи розмиває межі між трудовими і

приватним життям, що разом із іншими аспектами дистанційної роботи, такими як постійне перебування на зв'язку, брак соціальної взаємодії (взаємовідносин), збільшення масштабів використання інформаційно-комунікаційних технологій додатково, ще більше збільшують соціальні і ергономічні ризики[3, с.11].

Причинами смертельних випадків, пов'язаних з роботою в ЄС є наступні (рис.2.6).

Головною причиною смертельних випадків, що пов'язані з роботою в ЄС, є рак. Канцерогени спричиняють близько 100 000 смертей щороку. Боротьба з раковими захворюваннями на робочих місцях є основним компонентом Європейського плану щодо подолання раку. Рішенням є запроваджені граничних величин та норми, що обмежують контакти із 26 небезпечними речовинами на робочих місцях, а відтак покращують умови праці 40 мільйонів працівників.

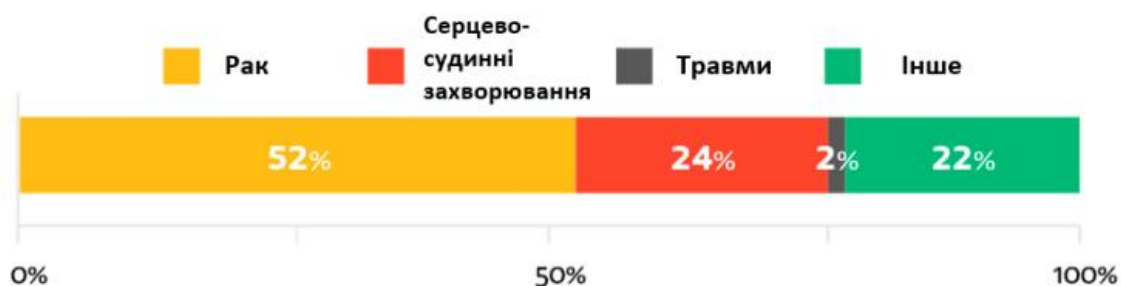


Рисунок 2.6 – Причини смертельних випадків, пов'язаних із роботою в ЄС, %

Другою причиною смертей є серцево-судинні захворювання (24%). До серцево-судинних відносять такі хвороби як, ішемічна хвороба серця і інсульт. Хоча вони є другою причиною, проте глибинні причини і зв'язки їх з ризиками на роботі, ще мало досліджені, і дослідження тривають.

Увага приділяється дослідженням порушення опорно-рухового апарату, на який страждають мільйони працівників. Найгірший варіант розвитку порушень опорно-рухового апарату призводить до інвалідності, причому зазвичай вона

йде в сукупності з іншими – фізичними, психосоціальними, організаційними та індивідуальними чинниками на робочих місцях.

Наступне, це *небезпечні речовини*. Їх можна знайти майже на всіх робочих місцях і мільйони працівників в ЄС щодня контактують з ними. Питання, які у зв'язку з цим піднімаються і досліджуються – це встановлення граничних величин впливу.

На сьогодні розглядається гранична величина впливу акрилонітрилу, нікелевих сполук і бензолу, відповідно до Директиви про канцерогени і мутагени. Обмеження цих речовин має посилити захист праці, умови роботи одного мільйона працівників.

Піднімається питання захисту працівників, які контактують з *репротоксичними речовинами*. Це такі речовини, які можуть спричинити наслідки, вплив яких поділяють на дві групи: вплив на статеву функцію та фертильність; і вплив на розвиток плоду і нащадків. Ці канцерогени є серйозними ризиками для здоров'я, вони можуть приводити до спонтанного викидня, народження мертвого плоду, порушення когнітивного розвитку у дітей (ембріонах). За оцінкою експертів репротоксичні речовини можуть бути причиною до 1274 випадків погіршення репродуктивного здоров'я, що спричиняє втрати в розмірі 381 млн. євро на рік [3, с.15]. Свинець – є найбільш вагомою причиною захворювань внаслідок репротоксичних речовин. Очікується пропозиція на рівні ЄС щодо встановлення жорсткіших обов'язкових граничних величин щодо свинцю є великим кроком у запобіганні впливу репротоксичних речовин.

Також Європейський парламент підкреслює необхідність захисту медичного персоналу, який може контактувати з небезпечними лікарськими засобами і зазнають також інших ризиків. Способами усунення таких ризиків вбачається проведення додаткового навчання, інструктажів та настанов.

Відмітимо, що в ЄС увага акцентується на вивченні різних факторів впливу у виробничому середовищі, запровадженні нормативів, які б обмежували використання певних речовин. Все це відбувається у діалозі з

роботодавцями, які мають дотримуватись норм, поводити навчання, забезпечувати засобами індивідуального захисту на робочих місцях.

Крім того, в європейських країнах більш широко розглядають безпеку і здоров'я на робочих місцях. Європейським органом праці зазначається, що якість роботи та умови праці в майбутньому будуть залежати від зміни у місці виконання роботи, включаючи дистанційну та гібридну роботу, використання роботів, автоматизації, цифровізації, збільшення частки використання штучного інтелекту на робочому місці та Інтернету речей, а також зміна клімату і запровадження переходу на зелену економіку, зокрема на відновлювальні джерела енергії.

Щодо останнього, то прискорення розробок і впровадження відновлювальних джерел, підвищення переробки вторинної сировини підтримує довгострокові цілі переходу до екологічно чистих систем, однак створює проблеми з точки зору фізичного робочого середовища для працівників і впливу нових ризиків для здоров'я (до прикладу працівники, які виробляють сонячні фотоелектричні панелі піддаються впливу токсичних речовин і електричних небезпек).

Збільшення використання формату дистанційної гібридної роботи матиме як позитивні, так і негативні наслідки для якості роботи в таких аспектах як робочий час, інтенсивність роботи, автономія завдань, перспективи кар'єрного зростання. Водночас викликає занепокоєння, пов'язане з впливом факторів фізичного середовища (наприклад, сидячий спосіб життя, проблеми з поставою тіла), а також психосоціальні та організаційні фактори, пов'язані з такою роботою (нестача часу, складність завдань, вимоги до зору, методи управління, соціальна та професійна ізоляція, тощо). Також дослідження показали, що організації з чіткої трудовою політикою покращують добробуту та продуктивність, але перехід до віддалених робочих місць створює труднощі для підтримки балансу між роботою способом життя і співпраці з колегами.

Підвищення рівня автоматизації робочого місця та використання роботів може покращувати якість роботи і умови праці шляхом зменшення негативних

впливів на працівників певних ризиків для здоров'я і безпеки (до прикладу роботи з хімікатами при високих або низьких температурах та електромагнітних полях), покращити або відновити працездатність людини за допомогою використання екзоскелетів. Однак це може і негативно вплинути на якість роботи через зниження рівня заробітної плати, зменшення можливості для працевлаштування, а також через розширені можливості моніторингу працівників (спостереження за працівниками) або підвищити стрес, спричинений роботою з машинами чи посиленими темпом роботи. Дослідження EU-OSHA наголошує на тому, що використання технологій спостереження та методів алгометричного управління посилює психосоціальні ризики і негативно впливає на стан здоров'я працівників [61, с.7-8].

З вище наведеного можна зробити висновок, що в ЄС велика увага приділяється не лише традиційному контролю за умовами праці на традиційних робочих місцях, але і робляться дослідження про сучасні тенденції на ринку праці та новітніх технологій, зв'язків умов праці і здоров'я людини, щоб в подальшому можна було запроваджувати нові рекомендації і вимоги для роботодавців для зменшення негативного впливу на працівників.

2.2 Оцінка виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні

В Україні оцінка виробничого травматизму здійснювалась на підставі звітів підприємств, установ, організацій за відповідною формою до Державної служби статистики.

З січня 2020 р. Державна служба статистики України скасувала своїм наказом звітність про травматизм на виробництві. Профспілки виступили з протиположного кроку [11].

Наказом Державної служби статистики «Про затвердження форми державного статистичного спостереження №1-ПВ (умови праці) (один раз на два роки), Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими

умовами праці» від 30.03.2023 р. №127 оновлено форму статистичної звітності №1-ПВ, але підприємства почнуть її здавати лише за 2023 р., тобто у 2024 р.

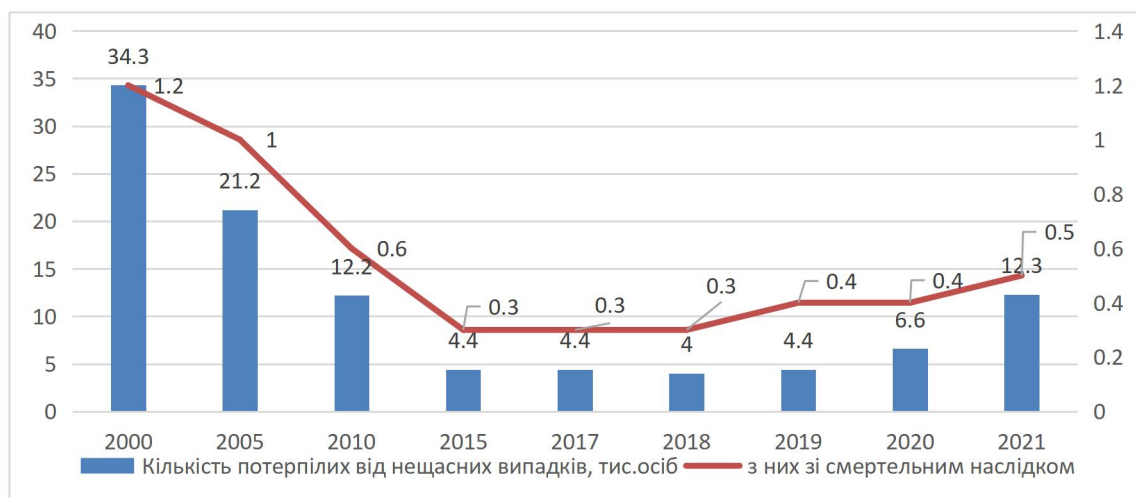


Рисунок 2.7 - Динаміка кількості потерпілих від нещасних випадків (гострих професійних захворювань – отруєнь/аварій) та від нещасних випадків зі смертельним наслідком у 2000-2021 рр., за даними Державної служби статистики [5, с.134]

Розрізнену інформацію за різними регіонами про кількість нещасних випадків та професійних захворювань можна знайти у профспілкових організаціях регіонального рівня, у обласних відділеннях Пенсійного фонду. І загальну інформацію у дещо звуженому вигляді, порівняно з Держкомстатом, подає Державна служба з питань праці.

За даними Державної служби статистики інформація подавалась розширено, з питомою вагою працівників, що працюють на робочих місцях з важкими і шкідливими умовами праці; також у відносних показниках (на 1000 працюючих).

Так, за даними Державної служби статистики України, кількість потерпілих від нещасних випадків (гострих професійних захворювань) та нещасних випадків зі смертельним наслідком у 2000-2021 рр. скоротилась на 65%, в тому числі зі смертельним наслідком – на 58% (рис.2.7). З поданої

інформації не можна виділити кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком та нещасних випадків від професійних захворювань.



Рисунок 2.8 - Динаміка кількості потерпілих від нещасних випадків у 2022-2024 рр., за даними Державної служба України з питань праці

Частково таке різке зниження показників у 2015 р. пояснюється анексією частини території України, а від так і не врахування працівників тих промислових районів. У 2020-2021 рр. спостерігалось збільшення показника майже у 2 рази.

Дані, що наведені Державною службою з питань праці показують відносно стабільну тенденцію повільного зростання. У 2022-2023 рр. кількість нещасних випадків збільшилась на 6% (рис.2.8).

Якщо поглянути на стан виробничого травматизму в розмірі місяців 2022-2024 років, то видно, що кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками у 2024 р. вища ніж у 2023 р., і починаючи з вересня 2024 р. – більша і за показники 2022 рр. (рис. 2.9).

Якщо порівняти з даними Євросоюзу, то у них 3000 випадків на 170 млн. зайнятих, в Україні ті ж 3000, але на 17 млн. (економічно активних, не зайнятих), то виходить, що рівень нещасних випадків в Україні порівняно з ЄС у 10 разів більше.

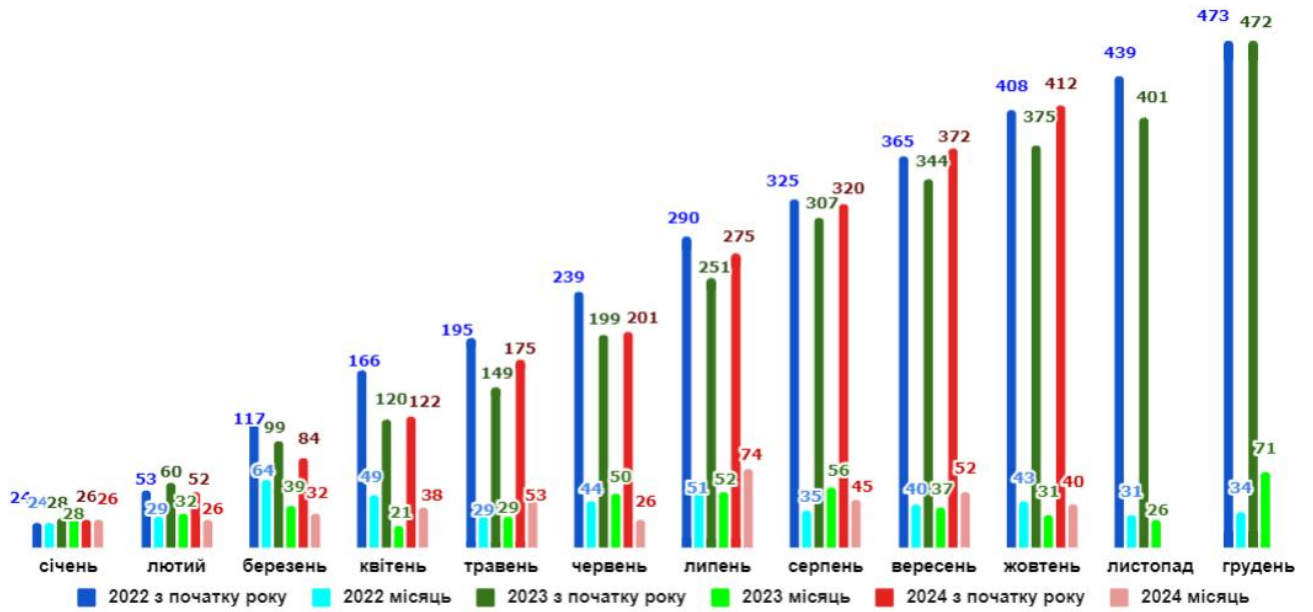


Рисунок 2.9 – Стан виробничого травматизму зі смертельними наслідками в Україні у 2022-2024 рр., осіб

Наведено питому вагу причин нещасних випадків зі смертельним наслідком за 10 місяців 2024 р.: 55,6% - психофізіологічні, техногенні, природні, екологічні і соціальні; 41,2% - організаційні; 3,2% - технічні. Але не має даних в регіональному та галузевому розрізі та відносних показників (рис.2.10).

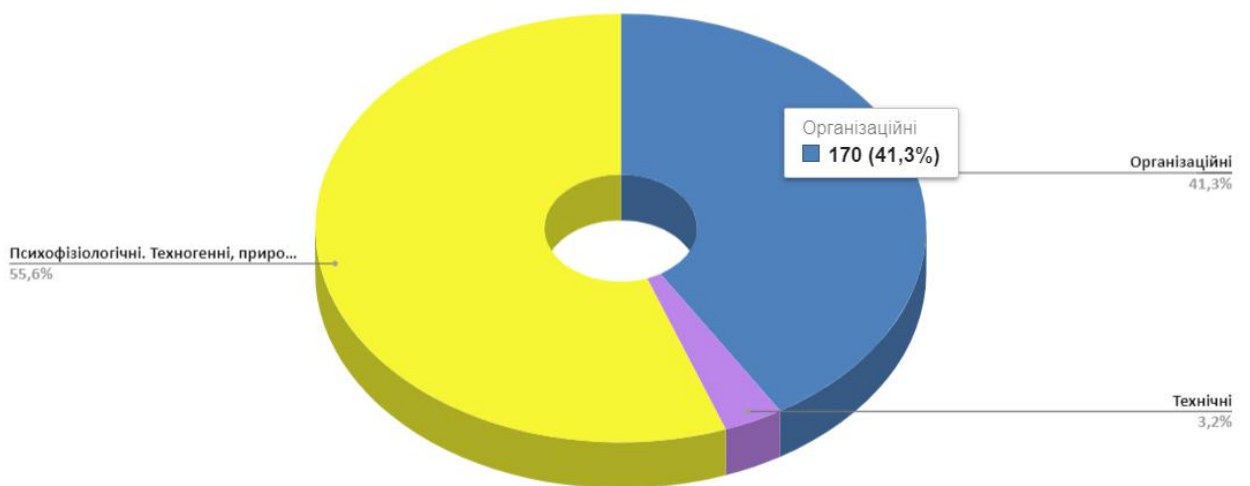


Рисунок 2.10 – Причини нещасних випадків зі смертельними наслідками на виробництві, за 10 місяців 2024 р.

Слід зауважити, що за тривалий період спостереження, серед причин нещасних випадків переважали організаційні (більше 70%). Так, Київська міська рада подала дані щодо потерпілих на виробництві у першому кварталі 2024 р., в тому числі за причинами: 78% нещасних випадків сталося з організаційних причин, з яких 65% - невиконання вимог з охорони праці (рис. 2.11)[13].

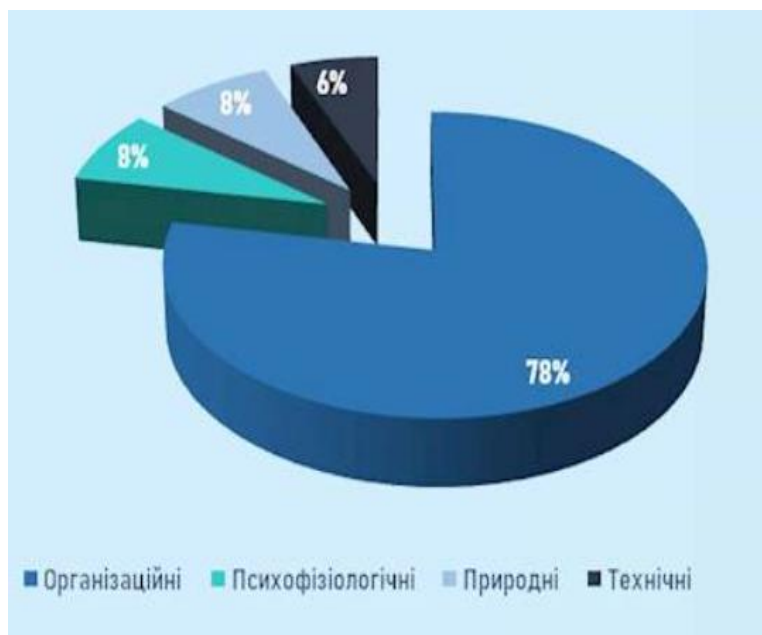


Рисунок 2.11 – Стан травматизму у I квартал 2024 р., розподіл актів Н-1/П (страхові випадки) по групам основних причин, м. Київ

Державна служба подає інформацію про причини зі смертельним наслідками на виробництві (рис.2.12).

Відповідно до Класифікатору видів подій, причин, обладнання..., що призвели до настання нещасного випадку... «Події суспільного життя» - це в тому числі соціальний конфлікт (оголошена та неоголошена війна). Як видно з даних рис.2.12 – найбільше подій саме спричинені війною.

Графіки, що надано Державною службою України з питань праці є не зовсім інформативними. Не вистачає галузевого і регіонального аналізу.

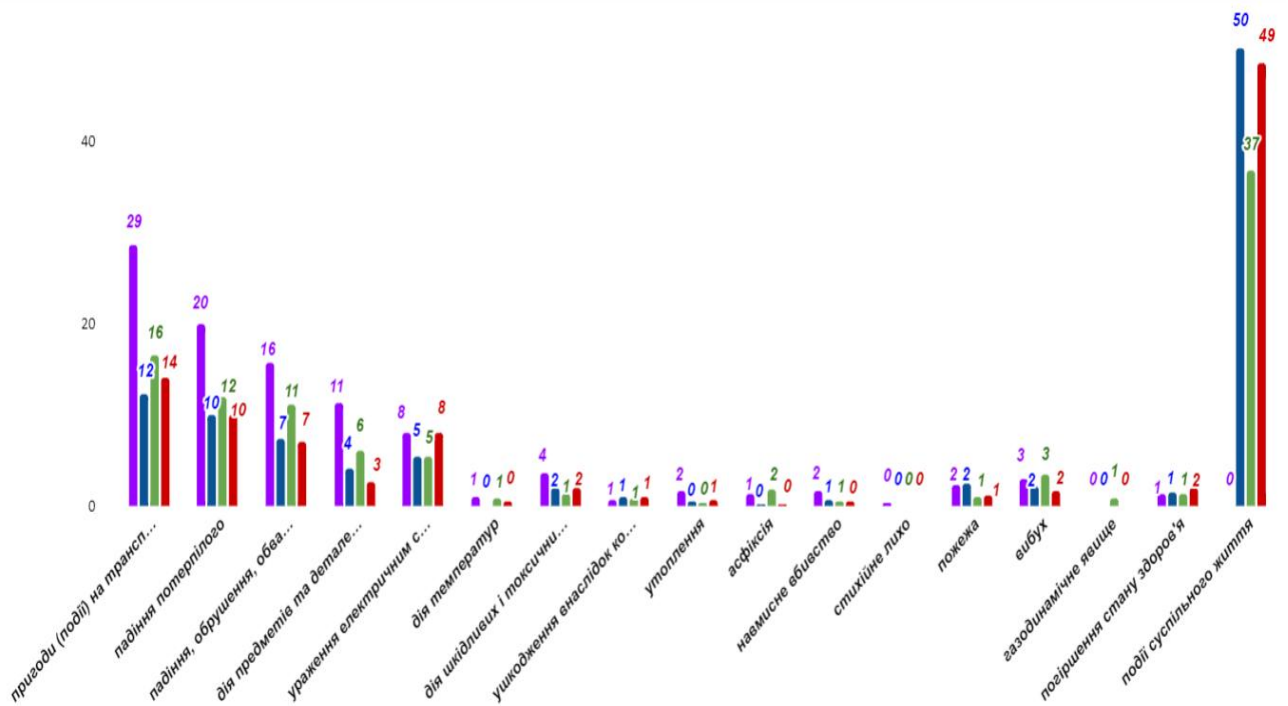


Рисунок 2.12 – Динаміка поділ, що призвели до нещасних випадків зі смертельними наслідками за 10 місяців 2021-2024, % від кількості загиблих

Збільшення питаної ваги причин «техногенні, природні, екологічні і соціальні», пояснюється включенням до соціальних причин страйків, оголошені та неоголошені війни, блокади, постання, масові заворушення тощо. І з початком війни, Держпраці серед травмованих у нещасних випадках почала виділяти питому вагу тих, що травмувались через бойові дії – близько 30%. (рис.2.13).

Велика кількість потерпілих від нещасних випадків, що сталася під час бойових дій, зареєстровано в м. Києві, Київській, Дніпропетровській, Харківській, Миколаївській, Донецькій, Запорізькій областях. Найбільша кількість постраждалих при виконанні трудових обов'язків під час війни працювала на критичних об'єктах інфраструктури (наприклад ДП «Антонов», АТ «Укрзалізниця», ПрАТ «Укренерго», АТ «Укртрансффта», ТОВ «Київський бронетанковий завод», АТ «Укрпошта», АО «ДТЕК» та ін. об'єктах критичної інфраструктури).

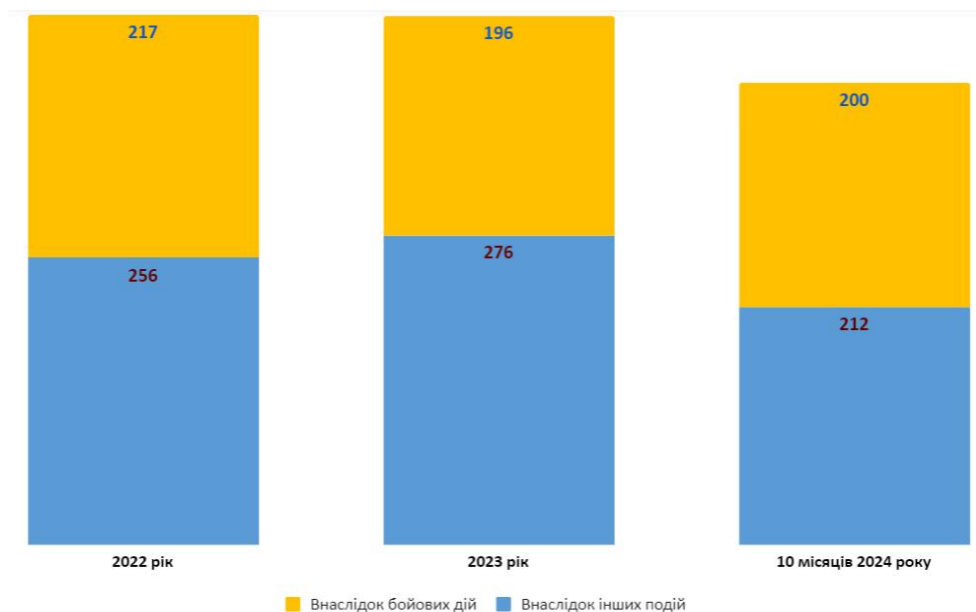


Рисунок 2.13 – Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві за смертельними наслідками у 2022-2024 рр.

Причинами нещасних випадків у 2022-2023 рр. були:

- організаційні - 42,9%, техногенні, пов'язані з виробництвом – 31%, психофізіологічні – 10%, інші – 12%;

- небезпеки, що спричинили додатковий травматизм: ракетний обстріл (47%); артилерійський обстріл (12%); обвал будівель внаслідок ракетного удару (11%), підрив на міні (9%), авіабомбардування (9%), обстріл з танка (5%), обстріл з стрілецької зброї (4%).

Запроваджена статистика про додатково травмованих на своїх робочих місцях, при виконанні службових обов'язків, в період воєнного стану, таких було 1212 осіб, з них 413 (34%) з смертельним наслідком (табл.2.1)

Перша група причин відноситься до керованих; ці фактори можна зменшити або нівелювати шляхом належної організації гігієни та охорони праці, в тому числі через правове, технологічне, медико-психологічне, соціальне регулювання та профілактику.

Небезпеки другої групи є зовсім некерованими і пов'язані з недостатнім обороно-технічним захистом працюючих і мирного населення в умовах воєнного стану [31].

Таблиця 2.1 – Кількість додаткових нещасних випадків на роботі серед працюючих у воєнні 2022-2023 рр. по основним галузям виробництва

Галузі виробництва	Усього потерпілих		Травмовані		Зі смертельним наслідком	
	Абс.	Відсоток	Абс.	Відсоток	Абс.	Відсоток
Соціально-культурна сфера та торгівля	499	41,2	393	49,2	191	46,2
Енергетика	130	10,7	96	12,0	34	8,2
Транспорт	187	15,4	122	15,3	65	15,7
Агропромисловий комплекс	89	7,3	54	6,8	35	8,5
Машинобудування	92	7,6	67	8,4	25	6,1
Інші	219	17,6	67	8,4	63	15,3
Разом	1212	100	65,9	100	413	100

Розглянемо ситуацію з професійним захворюваннями в Україні.

Професійна захворюваність є складовою показників загальної захворюваності зайнятих, яка відображає складну дію екологічних, генетичних чинників, способу життя, умов праці та трудового процесу (фізичних, хімічних, біологічних факторів, тяжкості та напруженості праці). Для того, щоб визначити рівень професійного захворюваності, потрібен об'єкт спостереження, яким є професійне захворювання. Діагноз встановлюється на основі результатів визначеного переліку регламентованих клінічних, лабораторних досліджень, нормативів. Це складний і відповідальний процес щодо об'єктивізації (визначення) діагнозу. В інших країнах світу також немає однозначного тлумачення критеріїв для встановлення зв'язку між здоров'ям людини і умовами його праці.

В основу визначення професійного захворюваності в Україні покладений принцип суцільної статистичної вибірки первинних даних. На всі випадки

вперше зареєстрованих за кожен рік хвороб, вміщують всі дані про постраждалого - умови праці, обставини, причини формування захворювання, наслідки професійного захворювання. Дані отримуються з Пенсійного фонду України (з 2023 р.), Державної служби з питань праці, Інституту економіки промисловості НАН України. Професійне захворювання розглядається як страховий випадок, реєструється як одна особа, тому при кількості випадків, до прикладу 3000 відмічається 5600 діагнозів, що означає, що в однієї людини може бути встановлено 3-4 хвороби, які окремо не аналізуються.

Науковці наголошують на необхідності створення державного реєстру осіб з професійними захворюваннями і системи обліку та реєстрації професійних захворювань для об'єктивізації результатів [30, с.172].

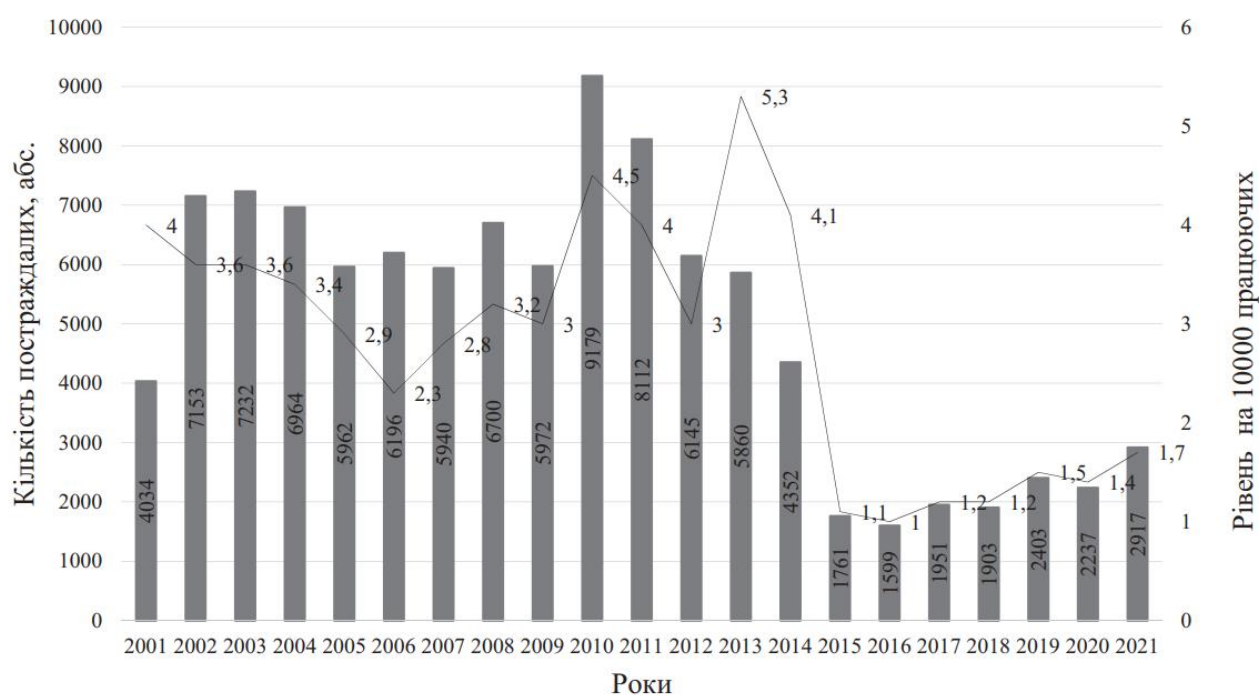


Рисунок 2.14 – Показники професійної захворюваності в Україні за 2001-2021 рр.

Проблема, на якій зазначають експерти, - це проблема, пов'язана з виявленням, реєстрації, обліку і аналізу професійних захворювань. Так, потребує перегляду Постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 р. № 1162 «Про затвердження переліку професійних захворювань», яку необхідно

доповнити захворюванням пов'язаний із стресом, хворобами системи кровообігу, нічними змінами тощо. Також його необхідно привести у відповідність до Рекомендацій Міжнародна організація праці № 194 від 2002 р. «Про перелік професійних захворювань, повідомлень про нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання» [30, с.172].

Аналіз показників захворюваності про професійних захворювань за 2001-2021 рр. показує коливання від 9000 до 1500 на рік (рис. 2.14), що потребує уваги з точки зору забезпечення методологічних підходів та їх реалізації.

Науковець Нагорна А.М. зазначає, що такі значні коливання відбуваються внаслідок:

- трудової та вимушеної міграції (кількість вимушених переселенців з Донбасу до Криму склала 1,5 осіб);

- працівники малого і середнього бізнесу значною мірою перебувають в «тіні»; працевлаштування без оформлення трудових відносин, що означає, що роботодавець знімає з себе відповідальність щодо організації попередніх і періодичних профілактичних медичних оглядів, створення безпечних умов праці, забезпечення зайнятих санітарно-побутовими приміщеннями, засобами індивідуального захисту тощо;

- зміну форм власності підприємств;

- перехід від великих підприємств до малих і середніх;

- зниження кількості зайнятих [30, с.175].

Всі вище перелічені чинники ускладнюють процес контролю за виконанням санітарно-гігієнічних вимог на робочих місцях. Більш складними стають і механізми взаємовідносин між роботодавцями і державними органи з приводу оцінки та управління професійними ризиками, наданням пільги та компенсацій за шкідливі умови праці, пошкодження здоров'я.

Вітчизняним науковцем Нагорною А.М. з Інституту медицини праці ім. Ю.І. Кундієва провела дослідження професійних захворювань в Україні у 2019-2023 рр. [30] Виявлено, що кількість виявлених професійних захворювань від початку війни зменшилась на 20,1% (табл.2.2)

Таблиця 2.2 – Динаміка професійної захворюваності в Україні за основними галузями відповідно до КВЕД у 2021-2022 рр.

Галузь	Рік	2021		2022	
		Кількість випадків	Питома вага, %	Кількість випадків	Питома вага, %
Промисловість, зокрема:		2841	97,4	2454*	96,4
Добувна промисловість, зокрема:		2619	89,8	2136*	83,9
– видобування кам'яного вугілля (вугільна промисловість)		2311	79,2	1802*	70,8
– видобування залізної руди		167	5,7	176	6,9
– видобування уранової й торієвої руд		141	4,8	158	6,2
Переробна промисловість, зокрема:		149	5,1	272	10,7
– металургійне виробництво		76	2,6	193**	7,6
– виробництво машин та устаткування (машинобудування)		73	2,5	41**	1,6
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води		7	0,24	3	0,1
Сільське господарство		1	0,03	1	0,03
Будівництво		39	1,33	46	1,8
Діяльність транспорту та зв'язку		2	0,07	3	0,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги		7	0,24	6	0,2
Інші галузі		27	0,93	30	1,2
УСЬОГО в Україні		2917	100	2546	100,0

Знизилась зафіксовані випадки професійних захворювань на підприємствах вугільної промисловості, металургійного виробництва, машинобудування. Найбільша питома вага професійних захворювань припадає в регіональному розрізі на: Дніпропетровську (37%), Львівській (20,7%), Донецькій та Луганській (19,8%), Кіровоградській (6,4%) та Запорізьку (6%) області. На ці області припадає більше 90% всіх випадків професійних захворювань. У цих областях зосереджено виробництва добувної, переробної промисловості, машинобудування. Львівська область до них додалась лише у 2023 р.

Але структура професійних захворювань майже змінилась, принаймні перша трійка лідерів:

- 28,5% - хвороби органів дихання (хронічний бронхіт)(I місце);
- 26,8% - захворювання опорно-рухового апарату (II третє місце)
- 19,7% - сенсо-невральна приглуховатість (III місце)(табл. 2.3)

Таблиця 2.3 – Розподіл випадків професійних захворювань за діагнозами серед працюючих в Україні за 2019-2023 рр. (абсолютна кількість та % у структурі професійних захворювань)

Рік Форма патології	2019		2020		2021		2022		2023	
	Абсолютна кількість випадків	Питома вага, %	Абсолютна кількість випадків	Питома вага, %	Абсолютна кількість випадків	Питома вага, %	Абсолютна кількість випадків	Питома вага, %	Абсолютна кількість випадків	Питома вага, %
Загалом в Україні Зокрема:	2403	100,0	2237	100	2917	100	2 546	100	1920	100
Пневмокозіоз	177	7,4	147	6,6	236	8,1	186	7,3	106	5,5
Хронічний бронхіт	438	18,2	263	11,7	378	12,9	306	12	547	28,5
Вібраційна хвороба	271	8,8	155	7,0	118	4,1	87	3,4	148	7,7
Сенсоневральна приглуховатість	230	9,6	122	5,4	820	28,1	771	30,4	378	19,7
Захворювання опорно-рухового апарату	774	32,2	758	33,9	636	21,8	601	23,6	514	26,8
Хвороби хімічної етіології	83	3,5	97	4,3	104	3,6	31	1,2	36	1,9
Інші професійні захворювання	430	17,9	695	31,1	625	21,4	564	22,1	191	9,9

Проте спостерігається зниження кількості хвороб органів дихання, кількості випадків вібраційної хвороби, сенсоневральної приглуховатості, хвороб опорно-рухового апарату, хвороб хімічного походження.

Зміна показників пояснюється: зниженням кількості працюючих; серед тих, хто під час війни працює – 24% працюють дистанційно; масова міграція за кордон; передислокація промислових підприємств, або їх закриття; відтермінування звернень до профпатологів (як можливий варіант, виявлений під час опитувань) [30, с.169].

Ліквідація самостійного фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, скасування державної статистичної звітності щодо цього, призводить до розпорошення відповідальності за цю сферу, складнощі з пошуком адекватної порівняльної інформації і наводять на думку про зниження уваги до охорони праці в цілому в державі.

2.3 Проблеми у сфері охорони праці в Україні

Розберемо проблеми, що є в сфері охорони праці. Вони представлені з погляду профспілок, а саме Федерації Профспілок, її головою Василя Хари, у 2010 р. Але більшість з них є актуальними і сьогодні.

Першою проблемою є недосконала *нормативно-правова база*. В наявній системі нормативно-правових актів (яких більше 10 тис.) існують багато таких, що розроблялися 30-40 років назад, декотрі пожежовибухонебезпечні виробництва не мають правил техніки безпеки взагалі. Діючі правила розроблялися для великих підприємств ще часів Радянських республіки, тому сьогоднішні малі і середні підприємства, маючи свою кожний свою специфіку, не можуть їх повною мірою виконувати (використовувати).

Суттєвим недоліком є те, що існуючі правила мають галузевий характер, що означає, що у нормативних документах кожній галузі є розділи стосовно електропостачання, транспорту, пожежної безпеки і часто вони суперечать один одному. У зв'язку з цим практики наголошується, що правила мають будуватися за видами робіт, а не за галузевими принципами і регламентувати (визначати) технічні параметри безпеки, які мають бути прописані в технологічних паспортах, проектах підприємств з урахуванням місцевої специфіки.

Наступна проблема полягає в тому, що більшість нещасних випадків відбувається через *порушення правил безпеки*. Головна роль в управлінні сферою охорони праці відводиться державному нагляду, здійснення було

покладено на Держгірпромнагляд (у 2015 р. функції цієї установи передали Державній службі з питань праці). Саме ця установа керувала охороною праці на національному рівні та реалізувала політику у цій сфері. Ефективність державного нагляду залежить від цілеспрямованості вимог державного нагляду. Адже це практично єдиний важіль впливу на сферу охорону праці на рівні підприємств.

З цього приводу практики, представники профспілки, зазначають, що більшість порушень тривають декілька годин. Державні інспектори з праці не можуть виявити ці порушення, а від так і вимагати їх усунення, оскільки не може він, ні теоретично ні практично, перебувати на всіх робочих місцях, що мають контролюватися, і відслідковувати роботу кожного працюючого. Але це можуть зробити працівники підприємства, уповноважений представник профспілки з охорони праці. Відтак має бути механізм постійного впливу державного інспектора не на порушення, а на причини, що їх спричиняють. Проте у звітності, в рішеннях колегії, у статтях очільників комітетів показником оцінки роботи дільничних інспекторів з охорони праці є кількість виявлених технологічних порушень. Виходить, чим більше виявлено порушень, тим кращим вважається державний нагляд.

Представник найбільшою профспілки України - Федерації профспілок України, підкреслює, що інспектор приїжджає на підприємство і фіксує виявлені порушення в приписі. І може «не побачити» порушень через своє безвідповідальне ставлення, можливість підкупу з боку роботодавця. Саме в цьому і вбачається найбільша проблема державного нагляду у сфері охорони праці – в особистій безвідповідальності інспекторів праці. Адже безпека праці в країна – це сукупні зусилля усіх інспекторів.

Іншими показниками державного нагляду є кількість обстежень, накладених штрафів, зупинених робіт, переданих матеріалів до слідчих органів тощо. Вважається, що всі ці показники є пасивними, тому не дозволяють виявити реальних стан речей в охороні праці, а відтак і формувати (розбудовувати) подальший ефективний контроль за цією сферою.

Органи державного нагляду за працею сприймаються роботодавцями як інструмент впливу на них і джерело корупції. Дослідниками наголошується, що боротися репресивними методами з будь-якими проблемами- безперспективно. Принаймні лише репресивними. Бо жорсткі штрафи роботодавців в ЄС примушують поважати норми законів.

Державі потрібно перейти від силових (адміністративних) методів нагляду до організаційно-економічних, залучати громадськість, соціальних партнерів до обговорення. Коли соціальні партнери приймають участь в обговоренні проектів нормативних актів, існує більша вірогідність їх добровільного виконання.

Вітчизняний профспілковий експерт наголошує, що форми та методи оцінки продуктивності державного нагляду за створенням безпечних умов праці, які сформувались десятки років тому, сьогодні безнадійно застарілий і гальмують розвиток державної політики в цій царині.

Більш прогресивним кроком вважається перехід від *нагляду за виконанням технічних норм і правил на об'єктах до нагляду за функціонуванням системи управління охорони праці на підприємствах*. На доданок до цього, необхідно усунути корупційну складову при проведенні перевірок шляхом запровадження (повернення) до групових перевірок, коли одночасно відбувається перевірка всіх наглядових органів, організацій громадських. Така модель недовго проіснувала в Радянському Союзі.

Перевагами групового нагляду є: те,

-що інспектор не залишається сам по собі з представниками роботодавця (безпосередньо роботодавцем, власником підприємства). Відповідно дії інспектора будуть більш продуктивними у суспільно корисному значення цього слова і відповідальними;

-інспектори, що працюють в групі, збагачують один одного знаннями і досвідом;

-колективним розумом (зусиллями, знаннями, навичками) можна глибше і об'єктивніше проаналізувати систему безпеки, розробити змістовну програму

профілактики заходів; а виконання розробленої програми може бути тим об'єктивним критерієм оцінки діяльності і інспектора органу державного нагляду, і роботодавця;

-складніше вчини корупційні дії, як з боку надання хабаря, так і з боку отримання.

Наступною проблемою з *однобокість наглядових органів*. При розробленні положення і запровадження функціонування Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, практики висловлювали побоювання, що це буде це одним наглядовим органом. Страхіві експерти фонду не виконували профілактичних функцій, відтак не були для роботодавців порадниками, консультантами в сфері профілактики нещасних випадків і професійних захворювань, а виконували роль наглядача, вказівника. Відтак виявилось, що система управління охороною працею однбока: наглядові функції в цій сфері виконують декілька установ, організаційно-профілактичні заходи – жодна.

Наступна проблема - *викривлення показників травматизму*. Кожна система управління охороною працею ставить на мету усунення найактуальніших причин травматизму. Але для того, щоб це відбулося, необхідний достовірний облік нещасних випадків і аналіз реальних причин трагедій.

До прикладу, в країнах західної Європи на один нещасний випадок зі смертельним наслідком припадає від 600 до 1200 випадків травмування без смертельного випадку; в Україні, у 2009 р. 18 – нещасних випадків, тобто в 30-60 разів менше. Треба врахувати, що в Україні стан виробничих фондів і дисципліни у сфері праці – нижчий, подекуди набагато нижчий. Крім того, до обліку в Україні, приймаються нещасні випадки, внаслідок яких людина була непрацездатною більше одного дня, а у Німеччині, Франції, в інших країнах - більше трьох днів. Ці два факти наводять на думку, що рівень загального травматизму в Україні мав би бути значно вищий, проте простежується - навпаки.

Причину практики, експерти і дослідники вбачають у *маніпуляції показниками травматизму*, метою якої є поліпшення цього показника. Виходить, що у всіх зацікавлених сторін є єдиний інтерес (мотивація) – зменшити саме цей показник. І легше всього це зробити – фіктивно. Внаслідок зменшення нещасних випадків роботодавець уникає репресивних заходів (штрафів) і виплат постраждалому, державний страховий експерт (від Фонду страхування) звітує, що фонду не доведеться платити.

Фіктивне зниження травматизму відбувається через віднесення значної кількості нещасних випадків до числа не пов'язаних з травматизмом і виробництвом, а відтак відбувається приховування більшої кількості нещасних випадків від розслідування (і самими суб'єктами господарювання і органами державної влади). Як наслідок, - справжній рівень виробничого травматизму в Україні - невідомий.

Внаслідок вищезгаданих маніпуляцій - переважна більшість причин нещасних випадків не аналізуються, а розробка програм профілактичних заходів розробляються без аналізу фактичних подій, наосліп. Виходить, навіть коли програми профілактичних заходів реалізуються, вони не можуть справити (спричинити) очікуваного ефекту на стан справ. Відбувається ефект снігової кулі: чим менше розслідувань і аналізу нещасних випадків, то частіше вони стаються, і тим важче їх наслідки. Про реальне управління безпекою в таких умовах мова не йде, бо різні чинники (фактори), що впливали на настання нещасного випадку, залишається поза увагою.

З приводу цього, представник профспілки пропонує запровадити жорсткі санкції (економічні, соціальні, адміністративні), які б відчутно впливали на особу, яка як пропонує оборотку потерпілому, так і на самого постраждалого, який не неї погоджується.

Наступна проблема – *відсутність принципу безпеки виробництва*. Міжнародна організація праці Конвенцією № 155 від 1981 р. визначила, що робочі місця і обладнання мають бути безпечними і не загрожувати життю працюючих. Відповідно норму має закон України «Про охорону праці». В

2004 р. Постановою Кабінету Міністрів від 26.05.2004 р. № 687 запропонувала Держгірпромнагляду аналізувати впливовість технічного стану обладнання на появу нещасних випадків, та публікувати дані. Передбачалось створення кодифікації робочих місць та обладнання, однак на сьогодні не існує цього. І сама служба Держгірпромнагляду- розформована. Як наслідок – нещасні випадки не аналізуються у прив'язці з робочими місцями, а профілактика не є ефективною. Відсутність кадастрів не дає можливості:

- встановити істину причини, фактори впливу і реальну повторюваність виробничої небезпеки на робочих місцях;

- відсутнє інформаційне забезпечення роботодавців про небезпеки, що характерні для відповідних груп робочих місць;

- виявляти найбільш травматогенні робочі місця, устаткування і обладнання в галузі та у державі в цілому;

- розробляти цільові комплексні програми для тих робочих місць, де рівень травматизму найвищий.

Наголошується дослідниками, що створення кадастрів робочих місць і устаткування з описом виробничих ризиків може допомогти у розробці ефективних програм профілактики нещасних випадків.

Наступна проблема – це *проблема зі здоров'ям працюючих*, яка проявляється у наявності достатньо великої кількості працівників із професійними захворюваннями.

Профспілковий голова наголошує на проблемі професійної патології у вугільній промисловості. У 2010 р. 60 тис. шахтарів були заражені хворобою «чорних легень», з них половина продовжує працювати в шахтах; ще 80 тис. мають такий стаж на підземній роботі, що в них вже розвивається це захворювання. Цій проблемі не приділяється достатньо уваги вже декілька десятиліть; шахти не мають у своєму розпорядженні активних засобів пилоподавлення (зволоження вугілля в масиві, пиловисмоктування, завіси водяної тощо). Працівники шахт не забезпечені індивідуальними засобами захисту: працівник одержує 118 фільтрів до респіраторів, при потрібних - 460.

Внаслідок пневмоконіозів і пилових бронхітів (діагнози, що супроводжують «чорні легені») у 2009 р. Фонд соціального страхування від нещасних випадків заплатив шахтарям 570 млн. грн. Забезпеченість шахтарів засобами захисту не перевищували 15%. Помирають від профпатології шахтарів більше, ніж від виробничих травм; при цьому помирають тихо і на самоті без негативного впливу на державну статистику нещасних випадків. У 2023 р. вперше встановлених діагнозів пневмоконіозу і хронічного бронхіту 650 осіб, що становить більше 30% від усіх зареєстрованих випадків профзахворювань в Україні. Чисельність людей із цим захворюванням в Україні з 2019 р. зменшується, що пов'язано з окупацією тих територій, де розташовані підприємства - шахти.

Виникнення професійних захворювань - це складне поєднання медичних, соціальних, економічних і технічних питань. Тому її вирішення потребує комплексної програми заходів, передовсім з профілактики. Бо легше попередити, ніж потім боротись із наслідками.

Світовий досвід доводить, що фінансування запобіжних заходів є головним завданням системи соціального страхування, оскільки попередити нещасний випадок або профзахворювання і дешевше і гуманніше, ніж його платити за його наслідки. Так в сусідній країні фонд соціального страхування своїми коштами бере участь медичний оглядах, атестаціях робочих місць, приведенні робочих місць у відповідність до вимог безпеки праці, забезпечені працюючих індивідуальними засобами захисту. І цей досвід можна запровадити і в Україні.

Законодавчо має бути встановлено, що роботодавець не повинен допускати до робочого місця працівника, який не забезпечений засобами індивідуального захисту. І це покладається на відповідальне ставлення роботодавців, бо прописати в законі легше, ніж кожного дня цього дотримуватись.

Ще однією нагальною проблемою є *підтримка малого бізнесу у запровадженні заходів з охорони праці*. Все більша частка зайнятих працює на

все менших за розмірах підприємствах, на малих і середніх, мікропідприємствах. То важливим є створення безпечних умов праці і на них. Особливістю є те, що вони мають власну специфіку виробництва і можливо не мають досвіду і знань із правильного застосування заходів із безпеки праці.

Для створення безпечних умов праці на малих і середніх підприємствах, необхідні наступні перебудови:

-роботодавець має бути переконаний, що заходи з охорони праці є вкрай необхідними (економічне стимулювання – і негативне і позитивне);

- керівництво малого підприємства має знати, як можна здійснити заходи з охорони праці в умовах свого виробництва.

Ці умови сьогодні не реалізуються. Відповідно, потрібна розробка спеціальної програми підтримки малого бізнесу в питаннях охорони праці із залученням самих малих підприємств до обговорення проблем, що у них виникають.

Спеціальні програми підтримки малого бізнесу у сфері охорони праці мають включати створення консультативних та інформаційних центрів в органах влади. Ці центри могли б взяти на себе забезпечення малих підприємств засобами індивідуального колективного захисту працюючих, приладами контролю та нормативними матеріалами, надавати консультації.

Наступна проблема - *непідготовленість кадрів і відсутність пропаганди*. В цій сфері потрібно переходити на модульне навчання з використанням комп'ютерних технологій, поєднання теорії та практики з урахуванням професій, особливості робочих місць слухачів (тих, хто проходить навчання). Навчання не має обійти стороною роботодавців, керівників підприємств, тобто відбуватись на всіх рівнях компанії.

Необхідне інформаційне забезпечення у сфері охорони праці шляхом створення загальнодержавного інформаційного центр (або такої громадського об'єднання з підтримкою та наглядом від держави), який би систематизував інформацію, нормативні, довідкові та інші документи, щоб всі зацікавленні суб'єкти господарювання, органи виконавчої влади, громадські організації

(профспілки), наукові організації мали вільний доступ і могли їх використовувати. Зараз такі громадські об'єднання є, але доступ – платний.

Світовий досвід свідчить, що пропаганда відіграє важливу роль, і вона розглядається як продовження навчання працівників. Пропаганда це і розробка концептуальних підходів до створення відеофільмів, відеороликів, попереджувальних знаків з охорони праці; це і проведення конференцій, виставок, конкурсів серед роботодавців[33].

Потрібно запроваджувати заходи економічного стимулювання роботодавців до запровадження найкращих практик у сфері охорони праці через економічне стимулювання: заходами податкової політики (звільнення від податків 5-10 років підприємств, які виробляють засоби індивідуального захисту в Україні); зниження або звільнення від податку частини прибутку, що направляється як інвестиція на ліквідацію робочих місць з важкими і шкідливими умовами праці; виключення з оподаткування бази всіх витрат на заходи з охорони праці, які є в колективному договорі; звільнення від мита на імпорт засобів індивідуального та колективного захисту які, не виробляються в країні, але використовуються для захисту життя і здоров'я людей та ін.

Підсумуємо, що вищенаведені проблеми у сфері забезпечення безпечних умов праці, не можуть бути реалізованими лише засобами державного впливу, вони мають доповнитись широким обговоренням і залученням самих працівників (профспілок), роботодавців для вирішення спільного завдання – здоров'я людини і збереження її працездатності.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1 Політика ЄС у сфері безпеки праці і здоров'я працівників

Головною тезою Європейської політики в сфері охорони праці є те, що здорова робоча сила є важливим фундаментом сильної та стійкої економіки і суспільства в цілому.

Впроваджуючи заохочення вибору здорового способу життя на робочому місці може спричинити істотне зменшення кількості невиходів на роботу, погіршення стану здоров'я та неінфекційних захворювань (таких як рак, серцево-судинні хвороби, діабет, ожиріння). В рамках Європейського плану подолання раку планується проводити заходи з підвищення рівня медичної грамотності про ризики і чинники виникнення раку, для того, щоб допомогти людям, зокрема працівникам, інформацією і засобами, які є необхідними для того, щоб робити більш правильний вибір у житті та на робочому місці.

Наступною важливою темою обговорень Європейської Комісії з питань безпеки і здоров'я на робочому місці є *робочі місця для всіх*. Це звертання уваги на визнанні багатоманітності, зокрема гендерних відмінностей і гендерної нерівності. А боротьба з дискримінацією на ринку праці є життєво важливою для забезпечення і безпеки і здоров'я як працівників, так і працівниць, в тому числі в при оцінюванні ризиків на роботі [3, с.16].

Зокрема пандемія Коронавірусу виявила ризики використання непристосованих інструментів і обладнання (так, жінкам в сфері охорони здоров'я доводилось носити засоби індивідуального захисту, розроблені для чоловіків). Комісією наголошується на необхідності наданні своєчасної, точної, зрозумілої інформації для всіх працівників, в тому числі найбільш уразливим, щоб всі розуміли правила поведінки на робочому місці і могли реалізовувати свої права.

Крім того, заохочуються різні заходи з уникнення гендерного упередження під час оцінювання і визначення пріоритетності ризиків шляхом забезпечення: представництва в обох статей при проведенні консультації з працівниками; навчання з урахуванням особистого становища працівників; визнання ризиків у професії, які довгий час ігнорувалися або які називалися «легкою працею» (наприклад, догляд або прибирання).

Наступним аспектом, якому приділяються увага Комісією, це *насильство домагання і дискримінації на робочому місці* за будь-якою ознакою – вік, інвалідність, релігія, стать, переконання, расові або етнічні походження, сексуальна орієнтація. Все це може негативно позначатися на безпеці та здоров'ї працівників, спричиняти несприятливі наслідки для самих працівників (потерпілих), для їхніх сімей, колег, організаційного середовища та суспільства в цілому.

Також така дискримінація може призводити до випадків експлуатації праці. Комісія розглядає питання підвищення дієвості Директива про санкції для роботодавців (2009/52/ЄС), пропонує підвищити ефективність інспекції з праці направлених для найуразливіших груп працівників. Країнам членам ЄС пропонується ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці 2019 р. № 190 «Про насильство і домагання» для запобігання гендерного насильства проти жінок і домашнього насильства, боротьби з ним, що проголошено Стратегією гендерної рівності на 2020-2025 рр.

Комісія з безпеки і здоров'я в Стратегії на 2021-2027 рр. пропонує:

- запровадження і використання підходу «Нульова смертність» до тих нещасних випадків, які були смертельними і пов'язані з роботою. Пропонується вдосконалити процес збирання даних про нещасні випадки та професійні захворювання; аналізувати і виявляти першопричини кожного випадку смерті або травмування на робочому місці; підвищувати обізнаність шляхом обміну інформацією та навчання інспекторів праці;

- запровадження правил ЄС про небезпечні речовини для подолання (боротьби) з раком, репродуктивними та респіраторними захворюваннями.

Пропонується запровадити з 2023 р. консультації з роботодавцями щодо зменшення граничних впливу зварювального диму, ізопрену та деяких інших речовин; визначити перелік репротоксичних речовин, які підлягатимуть регулюванню.

- оновлення матеріалів навчання, протоколів спостереження і моніторингу для охорони праці працівників медичної сфери від впливу небезпечних лікарських засобів;

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи стосовно порушень опорно-рухового апарату, раку, психічного здоров'я, домагань на робочому місці та гендерного упередження.

Крім того, комісія закликає держав-членів:

- працювати над застосуванням підходу «Нульова смертність» до смертельних випадків на виробництві, що стались в ЄС;

- намагатись долати професійні ризики, які пов'язані із серцево-судинними захворюваннями;

- популяризувати між працівниками Європейський кодекс боротьби з раком для збільшення рівня медичної грамотності та зменшення ризику виникнення раку;

- оцінювати ризики, усувати їх, приділяючи особливу увагу найбільш уразливим групам населення, наприклад, особам з інвалідністю;

- підтримувати реінтеграцію та недопущення дискримінації, адаптацію умов праці для тих працівників, які хворіють або перенесли рак;

- врахувати у проектуванні, реалізації та звітності гендерних аспектів;

- боротися з небезпечними чинниками у сфері охорони здоров'я через запровадження безпечних методів роботи і організації відповідного навчання методам безпечної роботи;

- організовувати керівництво і навчання про оцінку ризиків і запобігання ризикам, зокрема на мікропідприємствах, малих та середніх підприємствах;

- здійснювати навчання фермерів через відповідні дорадчі служби в сільському господарстві для підвищення рівня їх навичок і обізнаності про

правила безпеки і здоров'я у фермерських господарствах, зокрема стосовно безпечного використання хімічних речовин (особливо стосовно засобів захисту рослин)[3, с.18].

В Стратегії неодноразово наголошувалось на необхідності запровадження підходу «Нульовий травматизм». Тож розкриємо підхід «Нульова смертність/травматизм» (або Vision Zero) більш детально.

«Нульовий травматизм» - це якісно новий підхід до організації профілактики, що поєднує три напрями – безпеку, гігієну праці та благополуччя для всіх працівників на всіх рівнях виробництва.

Це такий підхід, який бачить світ без нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Найвищим пріоритетом на робочому місці – є уникнення смертельних або сильних ушкоджень на виробництві. Цей підхід базується на таких постулатах:

- життя – понад усе;
- люди роблять помилки;
- межі толерантності – це фізичні межі людських істот;
- люди мають фундаментальне право на безпечне виробниче середовище.

Від так, якщо життя не підлягає обговоренню, а люди роблять помилки, то етично неприйнятно платити за помилки смертю або серйозними травмами [60].

Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання не зумовлені долею і не є неминучими; вони завжди мають причини. Від так, розвиток ефективної культури профілактики має усунути або запобігти виробничим аваріям, травмам та професійним захворюванням.

Обґрунтовуючи застосування підходу «Нульова смертність» наводяться наступні доводи: безпечні умови праці є не лише морально- юридичним зобов'язанням, а й виправдовують себе економічно, тобто є економічно виправданими (окупними). Інвестиції в охорону праці дозволяють уникнути людських страждань і захистити найцінніше, що маємо - здоров'я, фізичне та психологічне благополуччя. Крім того, інвестиції в охорону в праці цілюще

(сприятливо) впливають на мотивацію працівників, якість праці, якість продукції, репутацію компанії, ступінь задоволеності працівників, лояльність працівників, задоволеність менеджерів та клієнтів, і як наслідок – на зростання економічних показників.

Таблиця 3.1 – «Золоті правила» підходу «Нульова смертність»

	Принцип, правило	Пояснення
1	Стати лідером – показати прихильність до принципів	Директора та менеджера показують іншим приклади для наслідування. Вони встановлюють правила і самі дотримуються їх. Вони забезпечують розуміння цих правил та їх виконання всіма працівниками підприємствами. Будь-яке порушення потребує негайної реакції
2	Виявляти загрози – контролювати ризи	Оцінка ризиків є важливим інструментом, що дозволяє своєчасно виявляти небезпеку і вживати превентивних заходів. Оцінка ризиків, яка здійснюється належним чином і систематично, є важливою темою практичного інструктажу працівників підприємства. Аналіз аварійних, перед аварійних і травмонебезпечних ситуацій дозволяє виявляти питання, що потребують особливої уваги чи потенційних покращень
3	Визначати цілі – розробляти програми	Успіх у сфері охорони праці потребує постановки якісних цілей, прийняття конкретних практичних кроків, що мають бути передбачені окремою програмою. Безпека, гігієна праці включає безліч аспектів потрібно розставити пріоритети встановити цілі та досягти їх середньострокової перспективі
4	Створити систему безпеки та гігієни праці	Систематична робота щодо вдосконалення охорони праці на підприємстві – вимагає багато зусиль, але окупає себе
5	Заперечувати безпеку та гігієну праці на робочих місцях при роботі з верстатами та обладнанням	Безпечні виробничі приміщення, обладнані робочі місця є обов'язковими умовами без аварійної роботи. Крім того, варто пам'ятати, що більшість нещасних випадків трапляється під час екстреного або планового ремонту та технічного обслуговування, оскільки проведення цих робіт часто перешкоджають конструктивні особливості об'єкта або вони проводяться без використання засобів захисту або їх використання в несправному стані.
6	Підвищувати кваліфікацію – розвивати професійні навички	Характер робочих місць постійно змінюється. Знання застарівають все швидше, а професійні навички потребують регулярного оновлення. Як ніколи, обов'язковими умовами стають професійна підготовка і безперервне навчання. Винятки не робляться і для представників керівництва і адміністрації підприємства
7	Інвестувати в персонал – мотивувати участю	Заохочення співробітників до дотримання правил безпеки правил техніки безпеки є одним з головних обов'язків керівництва. Підприємства, які дбають про працівників та активно залучають їх до процесу охорони праці, отримують можливість максимально використати цінний актив - знання, здібності та ідеї працівників. Якщо з працівником радитись, коли оцінюються ризики або

		розробляються робочі інструкції, то він активніше прагне їх дотримуватися
--	--	---

Експерти зазначають, що удосконалення охорони праці не завжди означає збільшення витрат. Важливим є те, що адміністрація компанії діє усвідомлено, здійснює послідовне керівництво і створює атмосферу довіри та відкритої взаємодії на всіх рівнях компанії. Реалізація стратегії профілактики «Нульова смертність» потребує активного внеску багатьох учасників підприємства. А успіх чи невдача в реалізації стратегії залежатимуть від прихильності керівників компанії, вмотивованості менеджерів та пильності самих працівників.

Базові принципи запровадження піддожу «Нульова смертність» наведені у табл.3.1

Україна обрала шлях до Євроінтеграції, відповідно, має поступово запроваджувати стандарти Європейського Союзу у частині охорони і безпеки праці на робочому місці, виробничому середовищі, в тому числі шляхом забезпечення пріоритетності профілактичної роботи над наглядовою.

3.2. Реформування системи управління охороною праці в Україні : базові принципи

Як наголошують Ворожбіян М.І та Іващенко М.Б., сьогодні багато країн світу змінюють підходи у сфері охорони праці з метою забезпечення «професійного здоров'я» під час трудового процесу. [ворож,]

Україна, прагнучі вступити до Європейського Союзу також потребує впровадження цього нового підходу у сфері охорони і безпеки праці, який полягає у зацікавленні власників підприємства брати відповідальність за здоров'я і життя працівників.

Базовим інструментом у вирішенні проблем в охорони праці проблем в є наявність сучасної системи управління охороною праці (далі СУОП). Основним завданням цієї системи є здійснення запобіжних заходів для зниження рівня

ризика на виробництві. Для запровадження такого підходу в Україні затверджена Постановою Кабінету Міністрів «Концепції реформування системи управління охорони праці в Україні» у 2018 р.[48]

У вищезазначеній Концепції визначено принципи, напрями, завдання побудови системи організації безпеки і гігієни праці в Україні, в основу якого покладається ризикоорієнтований підхід для впровадження стандартів Європейського Союзу.

У Концепції визначаються проблеми у сфері охорони праці, на вирішення яких спрямована концепція. До таких проблем віднесено наступне (табл.3.2):

Таблиця 3.2 – Проблеми у сфері охорони праці

Проблеми на рівні держави	Проблеми на рівні підприємств
Базовий принцип «реактивний, замість «проактивного»»	
Жорстка регламентація правил виконання робіт, машин, механізмів – великий обсяг-неможливість вчасно реагувати на зміни в розвитку технологій	Мікро- та малі підприємства мають складнощі із застосуванням нормативів
Низька якість розслідувань нещасних випадків та професійних захворювань – висока вірогідність подальших помилок, хибних висновків	
Не враховано гендерні потреби (через відкриття раніше заборонених для жінок професій)	Головний захід, що використовується при запобіганні нещасних випадків – проведення позапланових інструктажів. Як наслідок – проблеми не розв'язуються, а нещасні випадки повторюються
Проблеми підготовки фахівців з питань безпеки та гігієни праці – дефіцит відповідних кадрів	Не врегульовано питання співпраці та координації дій щодо безпеки і гігієни працівників, які виконують роботу на одному робочому місці
Недостатнє фінансування заходів з безпеки та гігієни праці, низька якість експертизи та гігієни праці	
Відсутній механізм економічної мотивації роботодавців	
Недостатня робота з підвищення обізнаності та інформування суспільства про безпеку та гігієну праці	
Відсутність єдиної статистичної звітності про нещасні випадки, аварії та професійні захворювання, шкідливі умови праці	
Незадекларована праці – унеможлиблює контроль і визначення фактичного стану речей	
Низька залученість ЗМІ для забезпечення обізнаності працівників у сфері безпеки та гігієни праці	

- в Україні присутні галузі економіки, які використовують нові технології і одночасно використовують фізично та морально-застарілі технології, технологічних процесів, виробниче обладнання, які є джерелами підвищеної безпеки;

- наявна система управління охороною працею на всіх рівнях сформована за принципом коригувальних дій, тобто «реактивним принципом», коли органи державного нагляду реагують на небезпечні випадки і ситуації, які вже сталися, а не за принципом запобіжних дій, «проактивних», тобто спрямованих на профілактику небезпечних ситуацій і подій,

- сильна регламентація правил виконання робіт, використання машин і механізмів призвела до зібрання значного обсягу нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці, але яка не дає можливості своєчасної реагувати на розвиток технологій і тому характеризується неефективним використанням ресурсів; (можливо тут проблема в тому, що нові регламенти не розробляються достатньо швидко);

- підприємствам малого бізнесу та мікропідприємствам складно адаптуватися до сучасних технологій, змін на ринку товарів і послуг; (їм складно використовувати регламенти, приписані для великих компаній);

- наявна проблема низької якості розслідувань нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, тому існує висока ймовірність помилок при визначенні причини нещасних випадків, і, як наслідок цього, хибні висновки щодо способів та методів запобігання таких ситуацій у майбутньому; проблемою визнається відсутність ефективного аналізу причин нещасних випадків;

- в результаті аналізу матеріалів розслідування нещасних випадків виявлено, що більшість заходів спрямованих на запобігання нещасним випадкам, полягають у проведенні інструктажів з охорони праці; визначається, що такий однотипний підхід до наявних проблем без усунення причин настання випадків нещасних випадків призводить до їх повторення;

- існують проблеми з підготовкою кадрів з питань безпеки гігієни праці, які мають забезпечувати організацію запобіжних заходів на рівні підприємств;

-недостатність фінансування заходів безпеки та гігієни, охорони праці, низька якість експертизи у сфері охорони праці;

- в Україні відсутній механізм економічної мотивації роботодавців і працівників для створення /дотримання більш безпечних і здорових умов праці, а відтак і економічного стимулювання до запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням та аваріям;

- недостатньої робота з підвищення обізнаності, інформування суспільства про безпеку гігієну праці для формування культури профілактики нещасних випадків та професійних захворювання;

- відсутність в Україні єдиної державної статистичної звітності щодо нещасних випадків, аварій, профзахворювань, шкідливих умов праці, випадків погіршення здоров'я;

- існування не задекларованої праці на виробництвах, які можна віднести до небезпечних, унеможливує здійснення системного контролю, визначення фактичного стану речей у сфері охорони праці та інші [48].

Отже, забезпечення якісної системи управління безпекою здоров'я працівників або охорони праці на підприємстві є важливим завданням, спрямованим на зниження травматизму та зменшення рівня професійних захворювань[58].

Те, що вітчизняному законодавстві (вищенаведена Концепція реформування) почали використовувати термін управління «безпекою праці і здоров'ям працівників», говорить про підготовку до застосування європейських принципів у сфері охорони праці. Бо традиційно в Україні термін, що використовується - управління системи охороною праці, а в ЄС – безпека праці та здоров'я працівників.

Колектив вітчизняних дослідників (Яворська О.О., брезницька М.С., Яворський А.В., Сосулев Я. І.), зазначають, що для підвищення результативності системи управління безпекою праці та здоров'ям, розроблений

план дій з реалізації Національної стратегії, де наголошується на необхідності проведення інформаційно-просвітницької роботи щодо пропаганди психічного здоров'я, розроблення проекту Закону України «Про хімічну безпеку та управління хімічними речовинами», що відповідають цілям рамкової стратегії ЄС в сфері безпеки праці та здоров'ям. В рамках цієї стратегії прийнята і Концепція реформування системи органів системи управління охорони праці в 2018 р.

У Концепції передбачає запобігати ризикам шляхом їх оцінювання, зниження джерел небезпек, підлаштування умов праці до працівника, опрацювання загальної політики запобігання виробничих ризиків, проведення інструктажів.

Враховуючи вимоги Рамкової стратегії ЄС у сфері безпеки та праці є необхідність, на думку вчених, доповнення списку такими цілями як: зменшення психосоціальних небезпек, формування «нульового рівня» (п.3.1.) травматизму, заборона чи обмеження обігу небезпечних речовин.

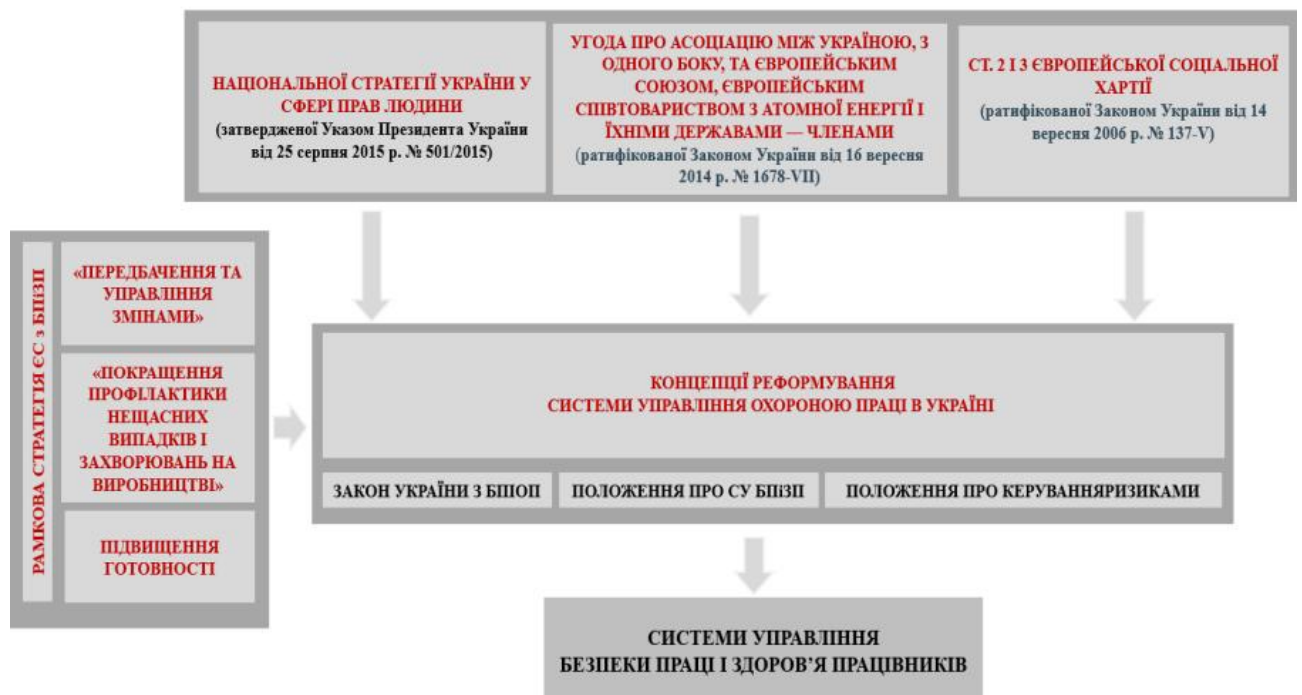


Рисунок 3.1 – Взаємозв'язок основних вимог міжнародних і вітчизняних нормативних документів з системою управління безпеки праці і здоров'я працівників [58, с.155]

Таким чином, виникає можливість окреслити всі вимоги, які формують стратегічний рівень керування організацією та її політики в сфері безпеки та здоров'я на робочому місці шляхом реалізації Закону України «Про безпеку праці та охорону праці», Розробки положення систему управління безпекою праці та положення про керування ризиками (рис.3.1). Від так на рівні підприємства створюється нова модель системи управління безпекою праці та охороною праці з трьома складовими: політикою, процедурами виконання і моніторингом. На рис.3.1 пов'язано складові : Рамкова стратегія ЄС, Національна Стратегія та політика підприємства[58, с.153].

Зазначено, що метою схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці є запровадження національної системи запобігання виробничим ризикам для того, щоб реалізувати права працівників на безпечні та здорові умови на робочому місці. Відтак оновлена система управління охорони праці буде вимагати заміни традиційних підходів до управління безпекою праці.

Основними напрямками реформи вдосконалення системного управління охорони праці є:

- удосконалення законодавства з безпеки праці шляхом усунення суперечливих, дублюючих статей у нормативних актах і наближення законодавства до норм Європейського союзу з безпеки праці; прийняття нового Закону, який виступить базою національної системи запобігання виробничого травматизму, заохочення і працівників роботодавців до створення і дотримання безпечних і здорових умов праці;
- заміна політики реагування на нещасні випадки та усунення наслідків нещасних, - на заходи, які передбачають постійне оцінювання виробничих

ризиків, запобігання ризикам, стимулює до створення безпечних і здорових умов праці (що є ризик орієнтованим підходом);

- участь всіх сторін соціального діалогу (профспілок, роботодавців і держави) у формуванні та здійсненні політики безпеки праці;

- збільшення ефективності системи запобігання виробничим ризикам, заохочення суб'єктів господарювання до створення безпечних і здорових умов праці, в тому числі з урахуванням потреб чоловіків і жінок;

- державне регулювання ринку послуг з безпеки та гігієни праці і промислової безпеки, в тому числі за принципами страхування ризиків;

- постійне проведення навчання та інформування суспільства з питань безпеки праці;

- підготовка спеціалістів з питань праці безпеки праці та гігієни праці;

- впровадження ефективного і результативного інспектування (перевірок) в сфері безпеки та гігієни праці;

- стимулювати роботодавців до проведення аудиту (добровільного) з питань гігієни і безпеки праці;

- втілення механізму та методів економічного стимулювання роботодавців і працівників до формування безпечних і здорових умов праці;

- оновлення системи реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій[50].

Поки вищезазначене є напрямками, без конкретизації. Головна проблема буде саме в розробленні конкретних механізмів і кроків, при тому таким чином, щоб не замінювати норми, що не працюють, на нові, але також непрацюючі.

Одним із найголовніших складових систем управління охорони працею є нагляд і контроль. Подальшими завданнями з удосконалення діяльності у сфері наглядової діяльності з охорони праці, на думку Романішиної О.В., є:

- відійти від застосування санкцій до зацікавлення суспільства у реалізації заходів запобігання нещасних випадків; тобто замінити принцип «перевірити, розібратися, покарати» на «зацікавити і запобігти»;

- надання постійної підтримки суб'єктам господарювання для створення безпечних і нешкідливих умов праці; важливо, щоб роботодавець усвідомлював переваги дотримання безпечних і нешкідливих умов праці;

- організація проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо необхідності створення системи управління охорони праці на підприємстві[50, с.62].

Як свідчать дослідники, на сьогодні процес реформування системи управління охороною праці в Україні йде мляво, не дуже рішуче. Але він започаткований.

Розвиток нового підходу потребує додання нових складових до системи управління охороною працею, таких як фізіологічна, психічна та соціальна безпека працівника, коли мова йде вже не просто про фізичні фактори на робочому місці, а й психосоціальні, а охорона праці перетворюється в забезпечення «професійного здоров'я» на кожному робочому місці [5].

На сайті Державної служби України з питань праці зазначено, що з 2020 р. вона почала ведення соціального діалогу для підвищення рівня безпеки і здоров'я працівників. Проведено аналіз безпеки на підприємствах областей з метою виявлення ризику небезпечних галузей і розроблено Профілі безпеки праці.

У кожному територіальному органі Держпраці створено діючі групи, що працюють постійно, до складу яких входять представники зацікавлених сторін та соціальних партнерів, обговорюється питання пріоритетних напрямків роботи, визначається ризико небезпечні галузі, розглядаються проблеми безпеки праці в регіоні.

Слід відмітити, що до робочих груп включено представників Федерації профспілок України, Федерації роботодавців України, Фонду соціального страхування, територіальні органи Укртрансбезпеки, Національної поліції України, ДСНС, органів місцевого самоврядування, громадські організації. Зазначено, що в робочих групах працює більше 300 спеціалістів з різних установ. Проводиться масштабна інформаційно-роз'яснювальна робота серед

роботодавців, яка позитивно впливає на зниження виробничого травматизму в Україні.

Отже в Україні вже почався процес перебудови усталеної системи охорони на систему безпеки праці та здоров'я працівників, який робить акцент на профілактиці і запобігання професійним захворюванням, здійснює активне залучення соціальних партнерів і з боку роботодавців і з боку профспілок, проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу.

3.3. Забезпечення психосоціальної безпеки на робочому місці

Європейський орган з праці (ELA – European agency of Labour) звертає увагу на психосоціальні фактори, зазначаючи наступне: поліпшення фізичного середовища впливає на залученість працівників на робочих місцях, а психосоціальні фактори мають значний зв'язок із негативними наслідками для здоров'я, особливо психічними розладами.

Європейське Агентство з питань гігієни праці (EU-OSHA) приділяє особливу увагу оцінці психосоціальних ризиків, з якими стикаються працівники на робочому місці. Європейське дослідження підприємств щодо нових ризиків (ESENER) збирає інформацію про ситуації та заходи, прийняті для забезпечення безпечного робочого середовища. Дослідження ESENER у 2019 р. спостерігало за двома психосоціальними ризиками, поширеними на європейських підприємствах, це: «робота зі складними клієнтами/ пацієнтами/ учнями» (59%), і «дефіцит часу» (45%). У меншій ступені було виявлено психосоціальні ризики, такі як «тривалий або ненормований робочий день» (21%) і «погана комунікація або співпраця всередині організації» (18%).

Дані виявили галузевий вимір психосоціальних ризиків на робочих місцях. Так працівники сфери охорони здоров'я та соціальної роботи більше схильні до «важких клієнтів/пацієнтів» (81%), а працівники професійної, наукової і технічної діяльності – до «дефіцит часу» (58%).

Більш того, у дослідженнях Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), аспекти, пов'язані з робочим часом, особливо тривалий час роботи, пов'язують і збільшенням ризиків для здоров'я, таких як ішемічна хвороба серця та інсульт.

Тому проводиться дослідження різних аспектів, нових форм зайнятості. Так, до прикладу, виявлено низку психосоціальних ризиків, пов'язаний із дистанційною роботою. Що включає інтенсифікацію роботи (ненормований робочий день, перевантаження роботою та інформацією), низький рівень спілкування та соціальної підтримки (ізоляція), а також проблеми з поєднанням роботи і сімейного життя[61, с.6-7].

Державна служба з питань праці зазначає, що психологічне здорове робоче середовище – це середовище, що сприяє ефективній роботі, особистісному зростанні людини, фізичному і психічному благополуччю працівників.

На сайті Міністерства економіки України опубліковані Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки здоров'я на робочому місці для роботодавців, що говорить про увагу з боку посадовців на цю сферу.

Всесвітня організація охорони здоров'я оцінює, що кожен четвертий громадянин України перебуває у зоні ризику розвитку проблем у сфері психічного здоров'я (а це 10 млн. осіб). Війна, погіршення соціальних та економічних умови життя людей впливають на психологічне здоров'я людей.

Україна ратифікували Конвенції МОП про безпеку і здоров'я на роботі, і тим самим взяла на себе обов'язок наблизити норми вітчизняного законодавства до стандартів ЄС.

У міжнародному стандарті ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Настанови з керування психосоціальними ризиками» відмічається, що психосоціальні ризики – це ризики, що виникають у процесі роботи через

соціальні фактори і можуть завдавати фізичної, соціальної чи психологічної шкоди [28]

Як визначив Емі Едмонсон, психологічна безпека – це віра людини в те, що вона може вільно самовиражатись, не боячись осуду чи будь-якої помсти.

Від так, психологічно безпечне робоче місце – це робоче місце, де нормально (з розумінням) ставляться до того, що людина робить помилку, людина може висловити свою думку про ті чи інші процеси в компанії, навіть якщо її думка не співпадає або й протилежна думці керівника чи колег. Психологічне безпечне місце – це місце, де комфортно бути самим собою.

Коли керівництво компанії ставить у пріоритет психологічну безпеку, то кожен співробітник відчуває, що він є цінним, його підтримують і надихають для праці з найбільшою віддачою.

Керівництво компанією може управляти психосоціальним ризиками (такими як: надмірне навантаження, суперечливі вимоги, неефективна комунікація, недостатня / відсутня підтримка від керівництва, відсутність реалізації права працівника на ухвалення рішення тощо), знижуючи їх вплив на працівника як на індивідуальному рівні, так на організаційному рівні.

Особливо важливо здійснювати заходи зі збереження психологічного здоров'я на роботі під час війни шляхом психосоціальної підтримки (далі ПСП).

Професор психології Фредріксон Барбара досліджувала і виявила зв'язок між позитивними емоціями (довіра, цікавість, впевненість) розширюють свідомість. Позитивні емоції і відчуття себе у безпеці, в тому числі психологічній, ведуть до стійкості, високої мотивації і креативності.

Перешкодами досягнення психологічної безпеки на робочому місці може бути відсутність довіри в колективі, страх осуду, неадекватна самооцінка (завищена або занижена), неефективні канали взаємозв'язку (комунікації), організаційна культура (заснована на авторитеті або ієрархії).

Організація психологічної безпеки на робочому місці має ряд переваг:

- підвищення рівня залученості співробітників: якщо працівники відчують себе в безпеці, їм легше долучитися до роботи, безпека надає завзятості у виконанні робочих завдань;

-розвиток інклюзивної культури: на робочому місці вітаються і створюються різноманітні команди незалежно від статі, походження, релігії, політичних вподобань, і кожен може відчувати себе важливою частинкою єдиного колективу (це про відсутність дискримінації);

-заохочення до нових ідей: коли співробітники, члени команди почувають себе у безпеці, не бояться висловлювати свою думку, то ідеї з'являються органічно і вільно;

-покращення добробуту: ментальне та психологічне здоров'я значно впливає на загальний добробут, благополуччя і самопочуття; коли працівники ментально здорові, вони працюють на високому рівні, уникають стресів і працюють з максимальною продуктивністю;

-підвищення продуктивності команд: поєднання таких факторів як залученість співробітників, прихильність співробітників, інклюзивна культура, психологічний комфорт, нові ідеї - є сукупністю факторів, що підвищують командну продуктивність;

- зменшення плинності кадрів: дослідження свідчать, що люди, які відчують себе безпечно в психологічному плані на роботі, менш схильні до звільнень.

Для досягнення психологічного благополуччя необхідно розуміння і врахування деяких аспектів.

Психологічна безпека на роботі залежить від лідера, адже командна культура, організаційна культура відображає дії і цінності лідерів. Лідери, які не можуть підтримати психологічну безпеку на робочому місці, можуть завдати шкоди організації [51].

У методичних рекомендаціях також зазначається, що програми ПСП важливо починати з лідера [28], точніше – залучитися його підтримкою. Важливо, щоб керівник схвально ставився до такої ініціативи, тому потрібно

йому роз'яснити корисність психосоціальної підтримки і у часи війни і після, і як для працівників, так і для бізнесу.

Лідери мають послідовно демонструвати інклюзивну поведінку, щоб з плином часу сформувати нові команди і цінності в колективах.

Запровадження декількох правил, на думку експертів, допоможе компанії досягти безпечного психологічного середовища:

- звертати увагу на результативність: відвертість розмови має значення і впливає на результат. Результативність командної роботи залежить від інтеграції ідей, досвіду, знань, навичок багатьох людей, що вимагає говорити відверто і вчасно. Потрібно заохочувати співробітників практикуватися міжособистим навичкам, висловлювати ідеї, ділитися історіями, за потреби – організувати тематичні зустрічі;

- створення простору (каналів) для зворотного зв'язку. Потрібно створити безпечний простір для зворотного зв'язку: створити декілька каналів, через які співробітники можуть висловлювати свою думку (опитування, загальні збори, фокус-групи, скриньки пропозицій, в тому числі анонімні, індивідуальні зустрічі з керівництвом);

- допомога у вирішенні конфліктних ситуацій: навчання лідерів (керівників) методам вирішення конфліктів (активне слухання, емпатія, спільне вирішення проблемних питань) допомагає зміцнити згуртованість команди, підтримувати або створювати психологічну безпеку, вчасно розпізнавати і долати несвідоме упереджене ставлення, мікроагресії; допомагають керівникам створювати безпечний простір;

- надання можливостей для розвитку співробітників, - це ще одна важлива складова психологічної безпеки; надання можливостей для розвитку є відображенням того, що співробітники відчувають, що їхні амбіції, професійні цілі, підтримуються командою, і керівництвом, і компанією в цілому. Відтак необхідно забезпечувати можливості для професійного росту, розвитку кар'єри, шляхом: доступу до навчальних курсів, тренінгів, семінарів. Доступ до навчання може покращити компетенції, навички працівників і сприяти їх

професійному зростанню. Також у компанії є можливість ротації кадрів, коли співробітників ставлять на більш відповідальні посади, що вимагає від них розвитку нових навичок, навчання нових напрямків роботи.

Допомога в особистісному розвитку співробітників, яка допомагає їм розвивати лідерські якості, Soft skill, комунікаційні навички, впливає на їх психологічну стійкість. Тому можливості для розвитку не тільки підвищують професійну компетентність, але й впливають на задоволеність роботою, і сприяють формуванню позитивного робочого середовища (атмосфери);

- організація підтримки у подоланні стресу. Створення системи, яка допомагатиме співробітникам діагностувати, долати стрес, депресію, психологічні труднощі, забезпечуючи необхідну підтримку. Прикладами створення такої системи підтримки є організація групових сесій для обговорення спільних проблем, обмін досвідом. Навчання керівників виявляти ознаки стресу чи депресії, навчання менеджерів відчувати, розуміти і правильно реагувати на сигнали психологічних проблем у підлеглих.

- програми управління стресом. Стрес, як відомо, негативно впливає на здоров'я, продуктивність праці і співробітника і оточуючих колег, тому важливо створювати заходи з ефективного управління стресом, розробити програми управління стресом. Першим кроком є запровадження ідентифікації джерел стресу в компанії: оцінка трудового навантаження, конфліктів на роботі, невідповідність очікуванням при прийнятті на роботу та інші фактори. Таке виявлення і ідентифікації джерел стресу може бути проведено через анкетування, в тому числі і анонімне, і групові дискусії. Необхідна розробка програм з допомоги розпізнавати співробітникам стресових ситуацій, навчання навичок психологічної саморегуляції.

Вважається, що запровадження гнучких графіків, можливості працювати дистанційно, дозволяє співробітникам контролювати свій робочий час, надає можливість для балансу між роботою і особистим життям і, таким чином, створює здорове продуктивне середовище. Хоча є і обернені дослідження:

дистанційна робота приводить до розмивання меж між особистим і трудовим життям, а відтак веде до психологічного вигорання.

- вивчення та аналізування даних. Якщо говорити про запровадження безпечного психологічного середовища, то важливо збирати систематичну інформацію, аналізувати її (інформація про емоційний стан колективу, стрес, рівень задоволеності роботою, різні психологічні аспекти роботи і проблеми співробітників)[51].

У медичних рекомендаціях зазначається, що ініціатором запровадження програми психологічної підтримки на робочому місці може бути-який суб'єкт, який готовий взяти на себе організацію роботи: профспілкова організація, служба охорони праці, кадрова служба, формальний або неформальний лідер.

На підприємстві може бути створена ініціативна група із запровадження ПСП, до якої пропонується включати: представника роботодавця, відповідального за охорону праці, працівника служби персоналу, представника профспілкової організації, психолога-консультанта (штатного або позаштатного), представника Державної служби з питань праці (за їх згодою).

Звернення уваги з боку вітчизняних державних органів влади на психосоціальне здоров'я дуже важливо, як під час війни, так і у мирний час, у зв'язку із поширенням гнучких та дистанційних форм зайнятості та тих психосоціальних ризиків, які вони спричиняють на здоров'я працівників.

ВИСНОВКИ

Визначено, що державна політика у сфері охорони праці спрямовується на забезпечення безпечних та здорових умов праці, сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Розглянуто принципи державної політики в сфері охорони праці, серед яких головними з яких є: пріоритет життя і здоров'я людини, відповідальність роботодавця за створення безпечних здорових умов праці, комплексний соціальний захист працівників, єдині вимоги у сфері охорони праці для всіх підприємств та ін.

Розглянуто розбіжності понять «нагляд» і «контроль». Функції нагляду мають владний характер і реалізується через органи державної влади, які мають право не лише здійснювати перевірки, але й надавати приписи, вказівки щодо усунення виявлених порушень. Контроль - пов'язаний з виконанням суспільних функцій, реалізується громадськими організаціями.

Державний нагляд за сферою охорони праці в Україні здійснює Державна Служба України з питань праці. Визначено її завдання і повноваження, порядок проведення розслідування нещасних випадків та професійних захворювань.

Визначено, що базовим принципом Європейської концепції охорони праці є пріоритетність заходів з охорони праці та досягнення максимально можливого захисту працівників на робочих місцях. Для реалізації цього принципу запроваджено Європейський орган праці, завданнями якого є: експертиза умов праці, надання консультації, надання технічної підтримки національним органам влади в сфері охорони праці, перевірка роботодавців, арбітраж.

Оцінено показники тенденції в сфері охорони праці в країнах ЄС. Законодавство ЄС опікується захистом здоров'я майже 170 млн працівників. Право на захист здоров'я і безпеку праці закріплено в Європейській хартії основних прав.

У Рамковій стратегії ЄС безпеки і здоров'я до 2027 р. визначено, що безпечні здоров'я умови праці є умовою існування здорової продуктивної робочої сили і це розглядається як важлива складова сталого розвитку і фактор конкурентоспроможності економіки ЄС.

Досліджено, що 1994 по 2018 рр. кількість нещасних випадків на робочих місцях в ЄС скоротилася на 70%, що вплинула деіндустріалізацією, покращення якості медичного обслуговування і запровадження системи безпеки на робочих місцях.

Проте, ще є проблеми: щорічно відбувається близько 3000 нещасних випадків зі смертельними наслідками, 200 тис. працівників щороку помирає від професійних захворювань.

У Стратегії ЄС зазначено, що покращення показників безпеки і здоров'я відбулось через удосконалення регуляторної політики, тристоронній співпраці з соціальними партнерами, надання роз'яснення мікропідприємствам, малого і середнього бізнесу щодо правильного застосування прийнятих норм безпеки.

Стратегія передбачає наступні кроки: прогнозування змін, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням та забезпечення готовності системи до майбутніх загроз.

З приводу прогнозування змін визначено, що характер роботи, режим роботи і робочі місця змінюються під впливом екологізації, цифровізації, роботизації, штучного інтелекту, зміни клімату та переходом до зеленої економіки.

Європейським органом праці проводяться дослідження впливу хімічних речовин на здоров'я людей, запроваджуються граничні обмеження використання деяких хімічних елементів, таких як азбест.

Визначено, що збільшуються психологічних ризиків на робочих місцях для більшості працівників. Стрес стає поширеним явищем на робочих місцях і спричиняє більше половини втрати робочого часу в країнах ЄС. Поширення дистанційного формату роботи розмиває межі між трудовими приватним життям, що разом з таким аспектами дистанційної роботи як постійне

перебування на зв'язку, брак соціальної взаємодії, збільшення масштабів використання інформаційно-комунікаційних технологій, збільшує додаткові соціальні і ергономічні ризики для здоров'я працівника.

На рівні ЄС досліджуються причини смертельних випадків, пов'язаних з робочими місцями, серед яких найбільшу питому вагу займають рак (52%), серцево-судинні захворювання (24%).

На рівні ЄС досліджуються питання впливу репротоксичних речовин на робочих місцях, що впливають на репродуктивне здоров'я жінок, питання необхідності захисту медичних персоналу через контакти з небезпечними лікарськими засобами.

Окреслено ризик підвищення рівня автоматизації робочих місць. Використання роботів покращує якість роботи, знижують негативний вплив умов праці на зайнятих працівників, але водночас впливає на якість роботи через зниження рівня зарплати і зменшення можливостей для працевлаштування працівників. А використання технологій спостереження та методів алгометричного управління збільшує психосоціальні ризики на робочих місцях, що негативно впливають на стан здоров'я людини.

В роботі оцінено динаміку кількості потерпілих від нещасних випадків в Україні, в тому числі зі смертельним наслідком. Чисельність потерпілих знижується у 2000-2021 рр. (слайд 8) Якщо оцінити показники 2022-2024 рр., то кількість потерпілих від виробничого травматизму відносно стабільна, близько 3 тис. осіб. Порівняно з показниками ЄС коефіцієнт нещасних випадків в 10 разів більший в Україні.

За період 2022-2024 рр. встановлено, що найбільша кількість постраждалих працівників при виконанні службових обов'язків працювала на об'єктах критичної інфраструктури. Запроваджено оцінку додаткових нещасних випадків через війну за галузями виробництва. Перше місця займають такі галузі як соціальна сфера, торгівля, енергетика і транспорт.

Відбулися зміни в структурі причин нещасних випадків в бік збільшення соціальних причин, до яких Класифікатором нещасних випадків віднесено оголошену та неоголошену війну.

Показники професійної захворюваності в Україні за 20 років знизилася з 9 тис. до 1,7 тис., що зумовлено різними факторами, в тому числі збільшення зайнятих на підприємствах малого і середнього бізнесу, збільшення тіньового сектору, зміни форм власності підприємств, зменшення зайнятих тощо.

Виявлено, що під час війни, показники професійної захворюваності зменшились на 20%. В Україні професійні захворювання поширені на підприємствах вугільної промисловості, металургійному виробництві, машинобудуванні; у регіональному розрізі найбільше питома вага професійних захворювань припадає на Дніпропетровську, Львівську, Донецьку та Луганську, Кіровоградську та Запорізькій області, на які припадає більше 90% всіх встановлених випадків професійних захворювань.

Але структура професійних захворювань залишається сталою: на першому місці - хвороби дихання (28%), на другому хвороби опорно-рухового апарату (26%), і на третьому місці - сенсоневральна приглухуватись (майже 20%).

Розглянуто розподіл випадків професійних захворювань за діагнозами у 2019-2023 рр.: кількість професійних захворювань знизилась суттєво у 2023 р. порівняно з 2022 р. Однією з причин зниження рівня фіксації професійних захворювань є масова міграція, передислокація підприємств, відтермінування звернення до профпатологів під час війни та ін.

Наведено проблеми в галузі охорони праці в Україні: недосконала нормативно-правова база, порушення техніки безпеки на робочих місцях; односторонність наглядових органів (наглядові функції в сфері охорони праці виконують декілька органів, а профілактичні – ні одна), приховування показників травматизму; проблема зі здоров'ям працюючих; поширеність професійних захворювань; відсутність підтримки малого бізнесу у

запровадження заходів з охорони праці; не підготовленість кадрів та відсутність пропаганди.

Наріжним каменем Європейської політики в сфері охорони праці є те, що здоров'я працівники є основою сильної стійкої економіки та суспільства в цілому.

Наведено цілі Європейської комісії з безпеки праці та здоров'я працівників, серед яких: запровадження підходу «нульова смертність» на робочих місцях шляхом вдосконалення процесу отримання інформації про нещасні випадки, виявлення їх першоджерел, підвищення обізнаності та навчання інспекторів; запровадження правил про небезпечні речовини для боротьби з раком, репродуктивним та респіраторним захворюванням; моніторинг охорони праці працівників зайнятих у медичній сфері; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо порушень опорно-рухового апарату, психічного здоров'я, домагань на робочому місці та гендерного упередження.

Країнам-членам ЄС комісія рекомендує застосовувати підхід «нульова смертність», популяризувати Європейський кодекс боротьби з раком, підтримувати реінтеграцію працівників, які хворіють або перенесли рак, організувати навчання оцінки ризиків і запобігання ризикам на малих та середніх підприємствах, проводити навчання фермерів про безпечне використання хімічних речовин та ін.

Розглянуто підхід «нульова смертність» або «нульовий травматизм» як новий підхід до організації профілактики, що поєднує безпеку, гігієну і благополуччя всіх працівників на всіх рівнях. В цьому підході головний акцент переміщується на розвиток культури профілактики запобігання виробничим аваріям, травмам і професійним захворюванням.

Визначено, що інвестиції в безпечні умови праці є не лише морально-юридичним обов'язком роботодавців, а і економічно вигідними, оскільки впливають на якість праці, мотивацію, репутацію компанії, ступінь задоволеності працівників, менеджерів і клієнтів. Важливо, щоб роботодавці

(власники компаній) поділяли і розуміли важливість інвестицій в безпеку праці, оскільки підхід «нульова смертність» - це про профілактику і відповідальне ставлення кожного на своїх робочих місцях.

В Україні прийнята Концепція реформування системи охорони праці у 2018 р., де визначено проблеми, на вирішення яких вона спрямовується: низька якість розслідування нещасних випадків, жорстка регламентація правил виконання робіт, низька інформованість суспільства про безпеку гігієну праці, відсутній механізм економічної мотивації роботодавців, недостатнє фінансування заходів з гігієни безпеки праці та ін.

Визначено, що в основу концепції покладається ризикоорієнтований підхід, який має на меті запобігати ризикам через оцінку ризиків, зниження джерел ризиків, адаптації умов праці під працівника, визначення загальної політики запобігання виробничих ризиків, проведення інструктажів.

Напрямами реформування систем управління охороною працею в Україні є удосконалення нормативно-правової бази, надання підтримки суб'єктам господарювання (мікро-, малим і середнім) у створенні безпечних і нешкідливих умов праці, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи.

На майбутнє, Концепція може бути доповнена такими цілями як врахування психосоціальних небезпек на робочих місцях, запровадження підходу «нульовий травматизм» на робочому місці та ін.

Запропоновані напрями удосконалення державної політики у сфері охорони праці, втілені у життя, реалізують невід'ємне право працівника на безпечне робоче місце, яке в сучасному розуміння включає не лише фізичну безпеку, а й психосоціальну, що позитивно вплине здоров'я людини, її працездатність в довгостроковій перспективі та загальний добробут.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андріїв В.М., Вахонєва Т.М. Державний і громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці в Україні. *Університетські наукові записки*. 2016. №5. С.28-38. URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1558.pdf> (дата звернення: 20.11.2024)
2. Андрушко А.В. Державне управління охороною праці в Україні. *Таврійський науковий вісник*. №6. С.3-7. URL: <https://journals.ksauniv.ks.ua/index.php/public/article/view/476/439>. (дата звернення: 20.11.2024)
3. Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці. Повідомлення комісії Європейському Парламентові, Раді, Європейському економічному і соціальному комітетові та комітетові регіонів «Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я ЄС на роботі в мінливому світі праці» URL: <https://www.ilo.org/uk/media/86421/download> (дата звернення: 25.11.2024)
4. Васильєв І.О., Бикова О.В. Деякі аспекти управління охороною праці зарубіжних країн. URL: <https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/science/konferentsii/2024/PES-2024.pdf#page=290>. (дата звернення: 30.11.2024)
5. Ворожбіян М.І., Іващенко М.Ю. До питання реформування системи управління охороною праці : зб.мат.наук.-практ. конф. «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я». 2023. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/b6806ebc-47c0-4723-bfc4-4feac4053746/content>. (дата звернення: 25.11.2024)
6. Гнатко А.О., Дядюк К.В., Бессонова А.В. Особливості правового регулювання діяльності трудових профспілок в Україні. Академічні візії. 2024. Вип.36. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1374/1258>(дата звернення: 01.12.2024)

7. Гончарук М., Панімаш Ю. Особливості управління охороною праці на підприємствах в умовах воєнного стану. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/page=25> (дата звернення: 30.11.2024)
8. Грибан В. Г. Охорона праці : навч. посіб. / В. Г. Грибан, О. В. Негодченко. Київ : Центр учб. літ., 2009. 280 с
9. Гук Н.В., Надточій А.О. Виробничий травматизм в Україні : система здоров'я інформації та стан. *Зб. мат. VIII Міжнародної студентської конференції «Актуальні питання проведення наукових досліджень»*, м. Дніпро, 13.12.2024 р. (подано)
10. Державна політика. Wikipedia. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
11. Державна служба статистики України своїм наказом з 1 січня 2020 р. скасовує звітність про травматизм на виробництві. URL: <https://ibuhgalter.net/news/6312> (дата звернення: 20.11.2024)
12. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Постанова КМУ від 21.08.2019 р. № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 30.11.2024)
13. Довідка про виробничий травматизм у 2023 р.
14. Зеркалов Д. В. Безпека праці : монографія. Київ : Основа, 2012. 637 с
15. Івчук Ю.Ю. Державна політика України у сфері охорони праці: вплив правових стандартів ЄС. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. №1 (4). С.132-137.
16. Ізуїта П.О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2014. №2 (11). С.38-43.
17. Інформація про стан охорони праці та захист прав працюючих. Запорозька обласна організація Профспілки працівників освіти і науки України. URL: https://pon.zp.ua/news/id_1004.html (дата звернення: 28.11.2024)
18. Інформація щодо статистики нещасних випадків у столиці за I квартал 2024 р. *Офіційний портал Києва*. URL:

https://kyivcity.gov.ua/oholoshennia/informatsiya_schodo_statistiki_neschasnikh_vipadkiv_u_stolitsi_za_i_kvartal_2024_roku/.(дата звернення: 30.11.2024)

19. Іщенко І. Актуальність профілактики нещасних випадків на виробництві в умовах правового режиму воєнного (надзвичайного) стану. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/.pdf> (дата звернення: 29.11.2024)

20. Коваль І.Ф., Амелічева Л.П. Підстави юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. *Академічні візії*. 2023. Вип.15. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/162/150> (дата звернення: 30.11.2024)

21. Козішкурт В.О., Перетяка С.М. Заходи зменшення кількості нещасних випадків з організаційних причин. *Охорона праці: освіта і практика. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Зб. наук. праць III Всеукраїнської науково–практичної конференції викладачів та фахівців–практиків та XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад’юнктів*. Львів: ЛДУ БЖД, 2023. 137с.

22. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96ВР Відом. Верхов. Ради України. 1996. №30. Ст. 141.

23. Костенко О.М., Лапенко Т.Г., Дрожчана О.У. Стан охорони праці в Україні на сучасному етапі. URL: <https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bc708d68-aec2-4c64-a6ba-aecd29e35365/content> (дата звернення: 20.11.2024)

24. Кризь П.О. Оцінка стану охорони праці й ефективності. заходів для її поліпшення. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7375/1/.pdf>(дата звернення: 15.11.2024)

25. Липовська О.Г., Завада О.Г. Державне управління у сфері охорони праці в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 9. С. 49–53.

26. Лукянихіна О.А., Лукянихін В.О., Колесник І.В., Хамлика К.О. Стимулювання персоналу державної служби з питань праці до впровадження

міжнародного досвіду в управління охороною праці. *Право і безпека*. 2021. №1 (80). С.42-48.

27. Мельник-Лимонченко О. Адміністративний контроль за дотриманням трудового законодавства та вимог охорони праці у країнах Європейського союзу. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2023. Вип.77. част.2. С.92-97. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/55103/654403-1-10-20230706.pdf>(дата звернення: 30.11.2024)

28. Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців. *Міністерство економіки України*. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/> (дата звернення: 30.11.2024)

29. Нагорна А. М. Медико-соціальні і демографічні характеристики формування професійної захворюваності в Україні в довоєнний період і в час воєнного стану. *Український журнал з проблем медицини праці*. 2022, Т. 18, № 3. С. 171–180. URL: [org/10.33573/ujoh2022.03.171](https://doi.org/10.33573/ujoh2022.03.171). (дата звернення: 30.11.2024)

30. Нагорна А.М. Професійна захворюваність в Україні у воєнних час: особливості виявлення та епідеміологічний аналіз. *Ukrainian Journal of Occupation Health*. 2023. №19 (3). С.167-171.

31. Нагорна А.М., Радіонов М.О., Гавадзюк Є.К. Основні тенденції формування професійної захворюваності в Україні при соціально-економічних змінах на ринку праці за наявності воєнних загроз. *Український журнал з проблем медицини*. 2024. № (2) 20. С.107-119.

32. Нещасний випадок на виробництві. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php>.

33. Охорона праці в країні : проблеми й шляхи розв'язання. *Голос України*. 17.11.2010 р. URL: <http://www.golos.com.ua/article/123404>(дата звернення: 27.11.2024)

34. Охорона праці в Україні : проблеми, досвід, перспективи. Нововолинська міська рада. URL: https://pon.zp.ua/news/id_1004.html. (дата звернення: 30.11.2024)

35. Охорона праці: освіта і практика. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Зб. наук. праць III Всеукраїнської науково–практичної конференції викладачів та фахівців–практиків та XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад’юнктів. – Львів: ЛДУ БЖД, 2023. – 243 с.

36. Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про праці: *Постанова КМУ* від 21.08.2019 №823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#n380>(дата звернення: 30.11.2024)

37. Правосудович О.Д., Ковтун А.І. Аналіз найпоширеніших причин нещасних випадків на виробництві.

38. Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та для спрощення обліку робочих місць. Закон України від 18.10.2022 р. № 2682-IX.

39. Про внесення змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. *Постанова КМУ* від 20.01.2023 р. №59 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/59-2023-%D0%BF#Text>(дата звернення: 25.11.2024)

40. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 №1105XIV . Відом. Верхов. Ради України. 1999. №46–47. Ст. 403.

41. Про затвердження Положення про Державну службу з питань праці : *Постанова КМУ* від 11.02.2015 р. №96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.11.2024)

42. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. *Постанова КМУ* від 17.04.2019 р. №337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>(дата звернення: 20.11.2024)

43. Про заходи щодо вдосконалення навчання представників профспілок з питань охорони праці. *Постанова Президії Федерації Професійних спілок України* від 28.02.2013 р. №П-16-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v16-1580-13#Text>(дата звернення: 30.11.2024)

44. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: *Закон України* від 05.04.2007 р. №877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>(дата звернення: 30.11.2024)

45. Про охорону праці. *Закон України* від 14.10.1992 р. №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 30.11.2024)

46. Про порушення Конвенції МОП №160. Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. URL: <https://fpsu.org.ua/images/images/2019/November/201119/553.pdf/>.(дата звернення: 30.11.2024)

47. Про стан умова, безпеки праці, рівень виробничого травматизму й професійної захворюваності в країні та завдання членських організацій ФПУ щодо посилення впливу профспілок на забезпечення здорових і безпечних умов праці. *Постанова Президії Ради Федерації професійних спілок України* від 06.07.2006 р. №П-5-2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-5-2580-06#Text>(дата звернення: 30.11.2024)

48. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації. *Розпорядження Кабінету Міністрів України* від 12.12.2018 р. №989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text>(дата звернення: 30.11.2024)

49. Романів Л.В., Бабух І.Б. Охорона праці в Україні : проблеми, досвід, перспективи. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2014. .Вип. 4 (108). С.222-228.

50. Романішина О.В. Удосконалення системи управління та нагляду за охороною праці і промисловою безпекою. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/>(дата звернення: 25.11.2024)
51. Сім способів підвищити психологічну безпеку на роботі. URL: <https://cases.media/en/article/7-sposobiv-pidvishiti-psikhologichnu-bezpeku-na-roboti?srsltid>. (дата звернення: 30.11.2024)
52. Смуць А. Нещасні випадки на підприємствах в умовах воєнного стану. Як діяти? URL: <https://bargen.com.ua/2024/07/17/zaluchennya-inshogo-pidryadnyka-dlya-usunennya-nedolikiv-u-robotah-poperednogo-i-kompensatsiya-zbytkiv-chy-vse-tak-prosto-2/>.(дата звернення: 10.11.2024)
53. Стан виробничого травматизму у 2022-2024 рр. Державна служба з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/>(дата звернення: 10.11.2024)
54. Статистичний щорічних України за 2021 р. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>(дата звернення: 10.11.2024)
55. Ткачук К.Н., Филипчук В.Л., Зеркалов Д.В., Полукаров О.І., Полукаров Ю.О., Кружилко О.Є., Шаталов О.С., Туровська Г.І. Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці. Навч. посібник. Рівне : НУВГП, 2016. 450 с.
56. У 2022 р. в ЄС нещасні випадки на виробництві забрали 3286 життів. Eureporter. URL: <https://uk.eureporter.co/economy/employment/2024/11/21/accidents-at-work-claimed-3-286-lives-in-2022-in-the-eu/>(дата звернення: 10.11.2024)
57. Чудовський В. І. Охорона праці як національна проблема держави в умовах ринкових відносин : URL: <http://www.pravoznaves.com.ua/period/article/2478/%D0%92>(дата звернення: 10.11.2024)
58. Яворська О.О., Брезницька М.С., Яворський А.В., Сосулев Є.І. Удосконалення системи управління безпекою праці та здоров'я працівників. Зб.мат.міжнар.наук.-практ. конференції «Безпечна, комфортна та спроможна

територіальна». 11-13 жовтня 2023 р. С.152-153.
<http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/>

59. Яковлев О.А. Принципи державної політики в галузі охорони праці : погляд правника. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18) С.75-80. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Yakovlev18.pdf>(дата звернення: 20.11.2024)

60. A Partner of Vision Zeroo Safety. Health. Wellbeing/ URL: <https://www.dguv.de/de/praevention/visionzero/index.jsp>(дата звернення: 30.11.2024)

61. Employment and work aspects of technological advancements. Strategic Foresight – driver 1. European Labour Authority. 2024. URL: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-12/driver-1-employment-work-aspects.pdf>. (дата звернення: 30.11.2024)