

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
У СФЕРІ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ»**

на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Аліна СОРОКА
(підпис)

Виконала: здобувачка вищої освіти,
групи ПУАД-41
Аліна СОРОКА

Керівник: д.н.з держ.упр., доцент
Світлана ПЕТЬКУН

Рецензент: д.екон.н., професор
Олена ГУДЗЬ

Київ, 2024

**ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут захисту інформації**

Кафедра публічного управління та адміністрування
Ступінь вищої освіти «Бакалавр»
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Світлана ПЕТЬКУН
«26» жовтня 2023 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
Сорока Аліна Олексіївна**

1. Тема роботи **«Механізми публічного управління у сфері охорони і безпеки праці»;**
керівник кваліфікаційної роботи – Петькун Світлана Михайлівна, д.н. з держ.упр., доцент, затверджені наказом Державного університету інформаційно- комунікаційних технологій від «27» лютого 2024 р. № 36.
2. Термін подання кваліфікаційної роботи – «31» травня 2024 р.
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: спеціальна теоретична і методична наукова література; наукові публікації (статті, монографії, дисертаційні дослідження) провідних вітчизняних та закордонних дослідників за темою кваліфікаційної роботи; результати науково-дослідної роботи кафедри публічного управління та адміністрування «Теоретико-прикладні аспекти розвитку цифрової держави в Україні»; нормативно-правові документи.
4. Перелік ілюстративного матеріалу: *презентація*.
5. Дата видачі завдання: «07» листопада 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Структура роботи, вступ	20.11.2023 – 24.11.2023	Виконано
	Розділ 1	27.11.2023 – 29.12.2023	Виконано
	Розділ 2	04.01.2024 – 31.01.2024	Виконано
	Розділ 3	01.02.2024 – 14.03.2024	Виконано
	Висновки, додатки	18.03.2024 – 25.04.2024	Виконано
	Презентація	01.05.2024 – 20.05.2024	Виконано

Здобувачка вищої освіти

_____ Аліна СОРОКА

Керівник

кваліфікаційної роботи

_____ Світлана ПЕТЬКУН

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ	
1.1. Сутність понять «охорона» та «безпека» праці.....	7
1.2. Нормативно-правові засади публічного управління у сфері охорони і безпеки праці.....	13
1.3. Загальна характеристика сфери охорони та безпеки праці....	19
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	
2.1. Механізми державного управління у сфері охорони і безпеки праці.....	30
2.2. Оцінка ефективності системи управління охороною і безпекою праці.....	35
2.3. Перешкоди для ефективного управління сферою охорони і безпеки праці.....	41
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ	
3.1. Зарубіжний досвід публічного управління у сфері охорони і безпеки праці.....	50
3.2. Шляхи впровадження зарубіжного досвіду публічного управління у сфері охорони і безпеки праці для України.....	65
3.3. Стратегічні цілі та пріоритетні напрями публічного управління у сфері охорони і безпеки праці України.....	70
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	82
ДОДАТКИ.....	91

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах становлення України як правової та демократичної держави, де забезпечуються усі соціальні інтереси громадян, питання збереження життя та здоров'я працівників у процесі виконання ними своїх трудових обов'язків набуває все більшої актуальності і вагомості. Для запобігання негативних наслідків професійного травматизму, аварій, професійних захворювань або непередбачуваних ситуацій в умовах виробничої діяльності, першочерговим завданням держави є розробка та впровадження заходів індивідуального або колективного захисту працівників приватного та державного сектору від будь-якого шкідливого і небезпечного впливу. Для внесення реальних позитивних змін на практиці є потреба здійснення комплексного та повномасштабного науково-теоретичного дослідження проблематики охорони праці.

Трудова діяльність громадян протікає в умовах нервово-емоційних, психофізичних, розумових, тривалих статистичних, підвищених зорових навантажень, обмеженої рухової активності, що призводить до гострої перевтоми, нервових розладів. Виникає розумове перенапруження, хронічна втома, загострення відносин з колегами і керівництвом. При цьому фізіологічне і психологічне стомлення супроводжується погіршенням якості роботи, втратою концентрації уваги і координації рухів, втратою обережності і обачності. Психофізіологічні та емоційні перенапруження громадян можуть призвести до професійних захворювань та інших різних небажаних наслідків, пов'язаних зі значними соціальними та економічними втратами.

Актуальність досліджуваних у науковій роботі проблем обумовлена невизначеністю правового регулювання охорони праці у трудовому праві, невідповідністю багатьох нормативних актів у сфері охорони праці громадян, вимогам сьогодення і портебою їх вдосконалення, прогалинам у чинному нормативно-правовому регулюванні.

Потреба у реформуванні і оновленні трудового законодавства України, вивченні і врахуванні зарубіжного досвіду правового регулювання охорони праці громадян, недостатній рівень розробленості теоретичних і практичних проблем удосконалення вітчизняного законодавства у сфері регулювання охорони праці громадян, як об'єктів трудових відносин обумовлюють актуальність обраної теми дослідження.

На науково-теоретичному рівні питання охорони праці розглядається в правовому, економічному та соціальних аспектах. Комплексним дослідженням охорони праці займалися такі науковці, як Л. Амелічева [1], О. Байло [3], В. Венедіктов [8], М. Гандзюк [9], А. Деньгін [19], Н. Ємельянова [22], О. Кобилянський [36], О. Масюкевич [47], О. Олійник [52], Л. Романів [65], О. Хиврич [84]. Проте й досі відсутня єдність серед науковців щодо розуміння охорони праці, її сутності, ознак, дослідження яких є особливо актуальним сьогодні.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права людини на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності на належні, безпечні і здорові умови праці.

Предмет дослідження – механізми публічного управління у сфері охорони і безпеки праці: зарубіжний досвід для України.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є теоретичне обґрунтування, аналіз та розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення публічного управління у сфері охорони і безпеки праці України.

Відповідно до мети визначено **завдання** дослідження:

- визначити сутність понять «охорона» та «безпека» праці;
- охарактеризувати нормативно-правові засади публічного управління у сфері охорони і безпеки праці;
- виділити перешкоди для ефективного управління сферою охорони і безпеки праці;
- запропонувати шляхи впровадження зарубіжного досвіду публічного управління у сфері охорони і безпеки праці для України;

– визначити стратегічні цілі та пріоритетні напрями публічного управління у сфері охорони і безпеки праці України.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури. Загальний обсяг роботи – 95 сторінок. Список використаних джерел та літератури налічує 89 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

1.1. Сутність понять «охорона» та «безпека» праці

Поряд із зростанням потенціалу України як правової та демократичної держави, яка забезпечує усі соціальні інтереси громадян, питання захисту життя та здоров'я працівників під час виконання ними своїх обов'язків набуває все більшого значення. Це сприяє створенню оптимізованих заходів з охорони праці та розробці інноваційної державної політики у цій сфері.

Слід зазначити, що багато вчених розуміють охорону праці як головну мету та функцію всього трудового законодавства. Таким чином, У. Бек зазначає, що поняття «охорона праці» втілює всі принципи трудового права, є його сутністю [5, с. 228]. Не існує інституту трудового права, який у широкому сенсі не був би спрямований на охорону праці та охорону життя і здоров'я працівників. Варто погодитись із загальним розумінням, але водночас слід мати на увазі, що це положення не повністю відображає сутність юридичного підходу до розуміння охорони праці та може розглядатися відповідно до інших підходів, які, однак, не будуть йому суперечити.

Так, відповідно до іншого підходу охорона праці розглядається як принцип трудового права. Ю. Дмитренко до основних принципів трудового права відніс і принцип безпеки праці, створення безпечних умов праці на виробництві, дотримання правил техніки безпеки праці тощо [16, с. 624]. Науковці-правовики із Львівського національного університету імені Івана Франка вказують, що правовий принцип законодавства про охорону праці відображає зміст усіх норм трудового законодавства, які за своєю сутністю спрямовані на охорону здоров'я та продуктивності працівників. У цьому відношенні охорона праці є галузевим правовим принципом, оскільки відображає соціальний акцент на захист трудових прав працівників. Беручи до уваги цей та попередній підхід, істотної різниці не виявлено [7, с. 564]. Оскільки основним твердженням обох підходів є спрямованість трудового

права на охорону та захист природних прав працюючого. Знову ж таки, як загальне уявлення, слід зазначити, що серед усіх законів про працю існує кілька конкретних, які безпосередньо регулюють охорону праці.

Це твердження є однією з тез, що лежать в основі третього підходу, згідно з яким охорона праці є інститутом трудового права. Так, П. Ізуїта зазначає, що охорона праці як інститут трудового права представлена сукупністю правових норм, що регулюють відносини з метою забезпечення безпечних та здорових умов праці, а також особливих умов праці для жінок, неповнолітніх, людей з інвалідністю [33, с. 18]. Це твердження дозволяє визначити основні суб'єкти охорони та забезпечити безпеку праці для конкретної галузі.

Н. Дараганова наголошує, що охорона праці є одним із інститутів трудового права, який можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють відносини з метою забезпечення безпечних та здорових умов праці, спрямованих на охорону життя та здоров'я працівників [14, с. 9]. Тому варто погодитись з розумінням охорони праці як інституту трудового права та з визначенням мети правового регулювання охорони праці.

Доцільно наголосити, що охорона праці може розглядатись як комплексне явище й включатиме різні наукові засоби та способи для врегулювання. Охорона праці в об'єктивному значенні – це система правових норм, що регулюють правовідносини між роботодавцем та працівником у сфері безпеки праці та діяльність уповноважених органів, які здійснюють контроль та нагляд за діяльністю роботодавця з метою регуляції його поведінки щодо забезпечення прав працівника на життя, здоров'я та безпечні умови праці. Суб'єктивна охорона праці – це система прав працівників, наданих державою та уповноваженими їй органами для вжиття всіх можливих заходів щодо забезпечення сприятливих умов праці та захисту життя і здоров'я, яка реалізується відповідно до законодавства.

Розглядаючи комплексно охорону праці, можна зробити висновок, що це навмисні, систематичні дії держави та її уповноважених державних органів,

які здійснюються шляхом регулювання трудових відносин, контролю за дотриманням законодавчих норм, притягнення до відповідальності за допомогою набору соціальних та фізичних заходів, передбачених силою державного примусу, для регулювання поведінки роботодавця з метою гарантування прав працівника на життя, здоров'я та безпечні умови праці.

Багато вчених вважають поняття охорони та безпеки праці якщо не повністю ідентичними, то принаймні взаємозамінними [31, с. 190; 54, с. 218; 71, с. 133]. Слід підкреслити, що це не зовсім вірно, але можна погодитись, що визначення наукового терміну «безпека праці» має ґрунтуватися на сутності охорони праці як терміну, який, очевидно, має довшу історію вживання та широко використовується в сучасних наукових дослідженнях.

Термін «охорона праці», вперше використаний у Великій Британії в 1821 році, на той час означав захист працівників від надмірної експлуатації роботодавцями. В Україні цей термін має більш широкі концептуальні рамки та найбільш складне значення. Відповідно до Закону України поточна редакція від 14 серпня 2021 р. 1667-IX «Про охорону праці» охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, оздоровчих та профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності осіб [23]. На практиці це означає, що кожен роботодавець повинен мати спеціально розроблену програму заходів з охорони праці, щоб уникнути або мінімізувати ризики для здоров'я та життя працівників, які можуть мати відношення до їх професійних обов'язків. Предметом необхідних дій на практиці мають стати методи роботи персоналу, загальна організація процесу та умови праці, періодичне навчання працівників, наявність на їх робочому місці обладнання та конструкції тощо [36, с. 131].

Охорона праці – це багатоаспектне поняття, яке необхідно розуміти не тільки для гарантування безпеки працівників при виконанні ними своїх функцій, а й включає різні заходи, серед яких зручно розрізняти профілактичні процедури у разі професійних захворювань, організацію різноманітних форм відпочинку та харчування, перерви на роботі, забезпечення громадян

необхідним робочим одягом та засобами гігієни, і навіть пільги та соціальні гарантії на рис. 1.1 наведено основні елементи охорони праці [20, с. 124].

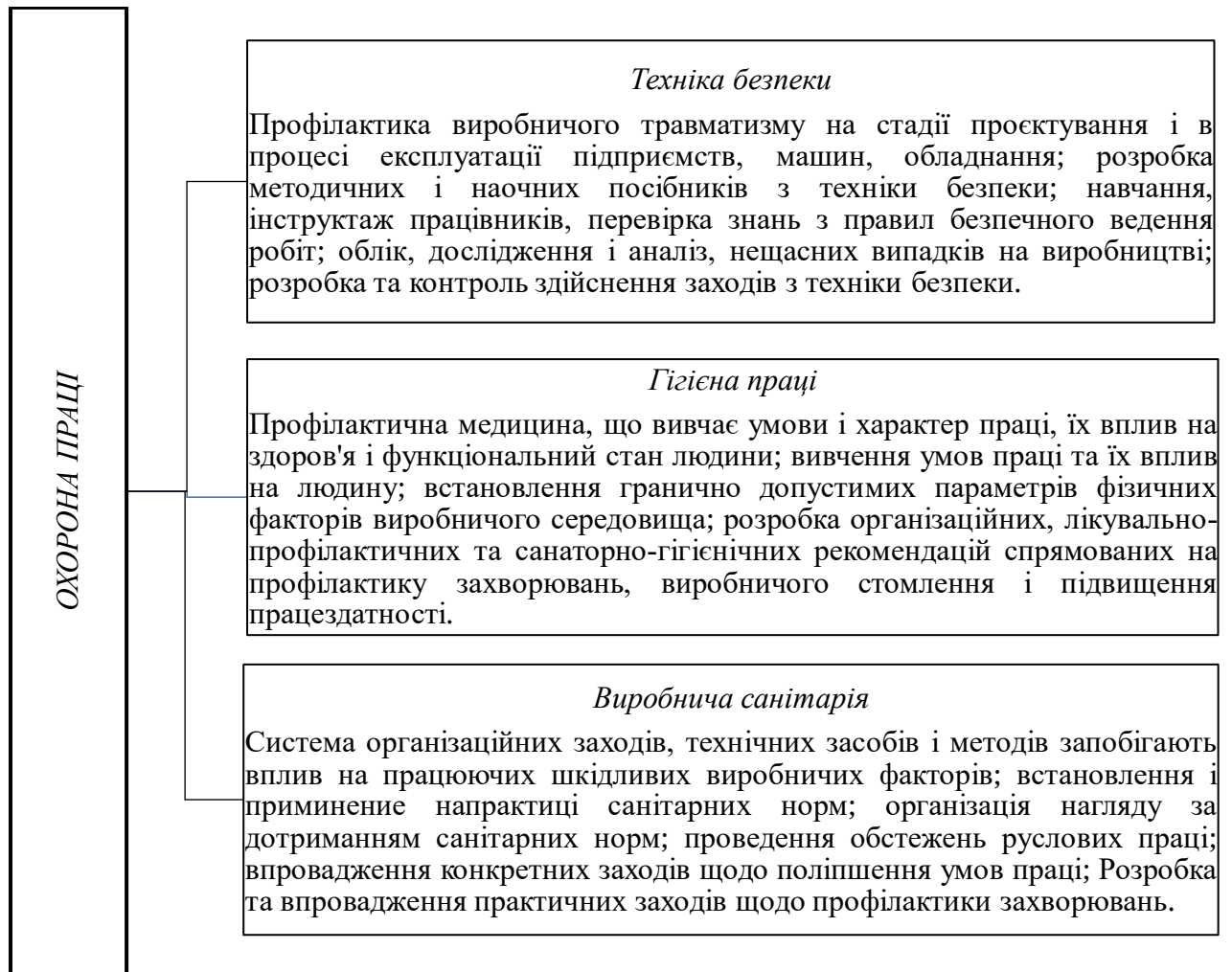


Рис. 1.1. Основні елементи охорони праці.

Побудовано автором за джерелом [20, с. 125].

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [23]. І хоча наукова категорія «безпека» у контексті організації та реалізації трудових відносин неодноразово зустрічається у законодавстві України, слід зазначити, що правові дефініції поняття «безпека праці», «право працівника на безпеку праці» у найважливіших вітчизняних законодавчих актах відсутні, що

викликає неоднозначні тлумачення цих понять сучасними науковцями-правознавцями та фахівцями-практиками [51, с. 115].

Доцільно звернути увагу на те, що під безпекою праці розуміють сукупність організаційних, технічних та санітарно-гігієнічних захисних заходів, механізмів та інструментів, спрямованих на забезпечення здорових та безпечних умов праці, запобігання загрозам здоров'ю та життю працівників. Реалізація такої діяльності забезпечується як у масштабах господарюючого суб'єкта в цілому, так і на кожному окремому робочому місці. Необхідно провести дослідження різноманітних наукових підходів сучасних науковців щодо проблеми визначення поняття охорони праці, щоб узагальнити найважливіші ознаки цієї категорії, визначені ними на науковому рівні.

Слід підкреслити, що у процесі ідентифікації суттєвих ознак поняття безпеки праці, заслуговує уваги підхід А. Соцький, М. Іншин, які розробили її в правовому контексті та представили у правовій енциклопедії. Вони відзначили, що безпека праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних умов праці для працівників [59, с. 488]. Безсумнівно, що запропоноване визначення має велику наукову цінність, але не повністю відображає сутність безпеки праці, як категорії правових норм через зміст трудових відносин або як елемент трудового договору. Більше того, неможливо не помітити подібності цього визначення з запропонованим у національному законодавстві.

Позиція С. Прилипко щодо визначення змісту безпеки праці також науково цікава в сучасних умовах формування методологічного апарату дослідження безпеки праці. На його думку, безпека праці є одним з основних елементів ціннісної основи трудового законодавства – галузевого принципу безпеки праці [61, с. 728].

Вищевказані підходи відомих дослідників розпочалися в галузі економіки та права з окреслення теоретико-методологічних основ концепції безпеки праці, а саме з розробки сучасного наукового визначення поняття

«безпека праці». Таким чином, беручи до уваги методологію трудового законодавства, можна розглянути правильну та юридично послідовну пропозицію про включення до цього дослідження питань безпеки праці, запропоновану Л. Амелічева, а саме як «категорію трудового законодавства у сфері безпечних та здорових умов праці для працівників, що є частиною такої складної юридичної концепції, як умови праці» [1, с. 90].

У цьому контексті необхідно визначити поняття «умови праці». Слід зазначити, що, за словами М. Гандзюк «умови праці» – це все, що впливає на робочу силу, стан працездатності людей безпосередньо на їхніх робочих місцях у конкретних організаціях та робочих колективах [9, с. 384]. Г. Гогіташвілі зазначає, що умови праці слід розуміти як сукупність усіх умов, необхідних для життя працівників у процесі праці: повітря, світло, а також усі засоби, які надають робітникам захист від небезпечних для життя або шкідливих для здоров'я умов процесів виробництва. Такі наукові підходи відомих учених щодо визначення «умов праці» можна повністю підтримувати, оскільки вивчене визначення ними не охоплюється в системі всієї суспільної організації праці, предметів, специфічних для трудових відносин у процесі праці [10, с. 231].

Отже, слід погодитися, що під безпекою праці в контексті трудового законодавства слід розуміти безпечні та гігієнічні умови праці, створені роботодавцями шляхом впровадження соціально-економічних, організаційних, технічних, оздоровчих та профілактичних заходів, які забезпечуються системою нормативно-правових актів про охорону життя, здоров'я та працездатності працівників. Однак, доцільно зазначити, що дане визначення також є формою синтезу авторської позиції Л. Амелічевої щодо ідентифікації досліджуваного поняття та визначення дефініції «охорона праці» у вітчизняному законодавстві [1, с. 92]. Враховуючи вищевикладене, необхідно погодитися з юристами, які пропонують доповнити окреме положення ст. 153 глави XI «Охорона праці» Кодексу законів про працю

України та ст. 1 Закону України «Про охорону праці», яка б містила більш чітке правове визначення поняття «безпека праці» [37].

Тому перш за все поняття «безпека праці» слід визначити та уточнити в нормативних актах. Це стане поштовхом до активізації досліджень у сфері методичної підготовки апарату безпеки праці на сучасних підприємствах, розробка яких дозволить вирішити проблему на практичному рівні.

1.2. Нормативно-правові засади публічного управління у сфері охорони і безпеки праці

Дослідження правових норм з охорони праці в Україні є одним із важливих напрямків сучасної науки. Доцільно зазначити, що сьогодні існує низка проблем у формуванні цієї важливої сфери, а відсутність теоретичного розуміння національного досвіду у цій сфері викликає дискусію між науковцями і професійними адміністраторами та неоднозначне ставлення до її тлумачення.

Загальні принципи державної політики у сфері охорони праці, встановлено законодавством України, які спрямовані на створення належних, безпечних та здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, адаптацію робочих процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я і психічного стану та відповідає стандартам охорони праці та техніки безпеки, встановленим конвенціями Міжнародної організації праці та директивами Європейського Союзу.

Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному. Правовою основою законодавства щодо охорони праці є Конституція України. У ст. 3 Конституції України проголошено, що людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. У ст. 43 Конституції України записано: «Кожен має право на працю», «Кожен має право на належні безпечні і здорові умови праці»; ст. 45

Конституції України проголошує, що «Кожен, хто працює, має право на відпочинок»; Ст. 46 Конституції України вказує на те, що громадяни мають право на соціальний захист [40].

На законодавчому рівні основні положення реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності визначає «Кодекс законів про працю» поточна редакція від 14 серпня 2021 р. № 1667-IX [37]. Закони України: поточна редакція від 01 січня 2021 р. № 1082-IX «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист»[26]; поточна редакція від 14 січня 2021 р. № 1113-IX «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення»[28]; поточна редакція від 23 квітня 2021 р. № 1357-IX «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [30]; поточна редакція від 14 серпня 2021 р. № 1667-IX «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [27]. В Україні, згідно з законом «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинності з 18 серпня 2011 р. № 2862-VI передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах [29].

Галузевий закон поточна редакція від 14 серпня 2021 р. 1667-IX «Про охорону праці» є основоположним законодавчим документом у галузі охорони праці, дія поширюється на всі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності, на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах [23].

На нормативному рівні досить вагомими є: – Указ Президента України від 13 липня 2001 р. «Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням» [80]; – Постанова Кабінету Міністрів України поточна редакція від 26 вересня 2020 р. № 884-2020-п. «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків не виробничого характеру» [58].

Необхідно звернути увагу на те що нормативні правові акти про охорону праці (далі – НПАОП) почали функціонувати з 01 серпня 2007 р. НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці», наказ Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151. НПАОП – це правила, стандарти, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов’язкових для виконання. НПАОПи можуть бути міжгалузевими або галузевими. На основі НПАОП власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці які є нормативними актами підприємств, що діють у межах підприємства, установи, організації [73, с. 140].

У той же час, незважаючи на наявність серйозної нормативноправової бази, слід визнати, що вона є недосконалою і не вирішує питання, що виникають з розвитком нових економічних взаємовідносин. Існує невідкладна потреба вдосконалення законодавчої нормативно-правової бази з охорони праці [86]. На сьогодні в Україні відсутні такі важливі законодавчі акти як Трудовий кодекс України, закон «Про промислову безпеку», «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про загальнообов’язкове державне соціальне медичне страхування» та інших законодавчих актів, спрямованих на адаптацію законодавства України до міжнародних норм гармонізації її з європейським законодавством.

Для цього є всі можливості адже відповідно до ст. 9 Конституції України [40] діючі міжнародні договори, згода на обов’язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [37]. Таким чином, в Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного.

Міжнародне правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародноправового регулювання праці є Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН) та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці (далі – МОП). МОП була заснована урядами ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. У даний час МОП – одна зі спеціалізованих установ ООН [45, с. 528].

МОП покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам – членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудоових відносин [49].

На сьогоднішній день членами МОП є 185 держав. Відповідно до Статуту МОП, її членом може бути кожна держава – член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі тристороннього представництва – від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців). Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два – від уряду, по одному – від підприємців і працівників.

Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав –

членів МОП. До компетенції Генеральної конференції відноситься прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності МОП, внесення змін в її Статут, прийом у члени МОП окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 чоловік: 28 делегатів представляють уряди, 14 – підприємців і 14 – працівників [48].

Доцільно підкреслити, що в даний час державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (далі – Держгірпромнагляд) спільно з Міжнародною організацією праці розпочали реалізацію проєкту «Поліпшення стану безпеки та гігієни праці на робочих місцях в контексті Гідної праці». Одним з основних напрямків проєкту є розробка та реалізація Національного плану дій з охорони праці і його подальша презентація та прийняття на державному рівні. Як зазначалося на парламентських слуханнях 16 листопада 2010 р., Наразі не існує інтегрованої системи державного управління з питань безпеки на робочому місці [86]. За таких обставин практично не розробляються та не впроваджуються в цій сфері заходи з охорони праці в рамках регіональних програм щодо покращення безпеки, здоров'я та робочого середовища; не контролюється виконання ст. 19 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою не менше 0,5 відсотка обсягу реалізованої підприємством продукції має бути спрямовано на охорону праці, а для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету: 0,2 відсотка з оплати праці роботи; організаційне та технічне забезпечення Ради з питань безпеки життя не передбачається; підготовка відомчих статистичних звітів про стан безпеки роботи у компаніях в окремих регіонах, не підпорядкованих секторам тощо [2, с. 42].

Українське законодавство також не визначає питання культури безпеки на виробництві як процес використання всіх можливих заходів для підвищення обізнаності громадськості про промислові небезпеки та ризики,

усвідомлення та розуміння методів запобігання. Саме у створенні культури безпеки постійна увага кожного роботодавця та працівника привертається до цих важливих питань. Це, у свою чергу, безумовно, сприятиме безперебійній роботі навіть більше, ніж прямий урядовий нагляд. Адже, згідно зі статистикою, більше 70% нещасних випадків трапляються через недостатню обізнаність працівників щодо безпечних методів роботи або нехтування основними стандартами особистої безпеки, тобто через відсутність навчання або низьку культуру безпеки.

Отже, сьогодні важливою складовою профілактики травм є культура особистої безпеки, навчання, яке створить безпечні та здорові умови праці. Недосконалість законодавства також створює такі серйозні проблеми, як виконання робіт за тимчасовими цивільно-правовими договорами без реєстрації трудових відносин, місцева влада не працює над цим питанням. Входячи на рівень таких відносин, працівник не знає або не звертає уваги на те, що він фактично позбавлений права на соціальну допомогу чи захист. У разі аварії відповідальна особа компанії не проводить розслідування і не несе відповідальності.

Таких працівників в Україні гине в три рази більше, ніж оформлених належним чином, так як роботи підвищеної небезпеки виконуються ними без відповідної фахової підготовки та необхідних знань. Ось чому статистика України порівняно з розвиненими країнами світу настільки істотно відрізняється [60]. Доцільно звернути увагу на те, що Міністерство освіти, науки молоді та спорту України і Міністерство з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи розробили та затвердили наказом нову програму вивчення охорони праці в вищій школі, ввівши новий курс «Основи охорони праці в галузі». Метою курсу є підготовка майбутніх спеціалістів (викладачів) до навичок та компетенцій, які забезпечують ефективне управління безпекою праці та покращення умов праці з урахуванням науково-технічного прогресу і

міжнародного досвіду, а також усвідомлення нероздільності єдності успішної професійної діяльності.

Тому доцільно підкреслити, що завдання вивчення дисципліни полягає у забезпеченні здоров'я та ефективності працівників у виробничому середовищі конкретних галузей шляхом ефективного управління охороною праці та навчання іта відповідальності працівників та фахівців за колективну та особисту безпеку.

1.3. Загальна характеристика сфери охорони та безпеки праці

У сучасних економічних умовах діяльність з охорони праці пов'язана із взаємною відповідальністю держави, власника компанії (роботодавця) та працівника за створення та забезпечення здорових та безпечних умов праці, тому існує три рівні безпеки: три рівні управління охороною праці:

- державне управління;
- управління власником підприємства;
- управління з боку працівників (рис. 1.2).

Слід зазначити, що загалом управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація рішень щодо впровадження організаційних, технічних, санітарних та профілактичних заходів, спрямованих на підтримку здоров'я та фізичної форми людини.

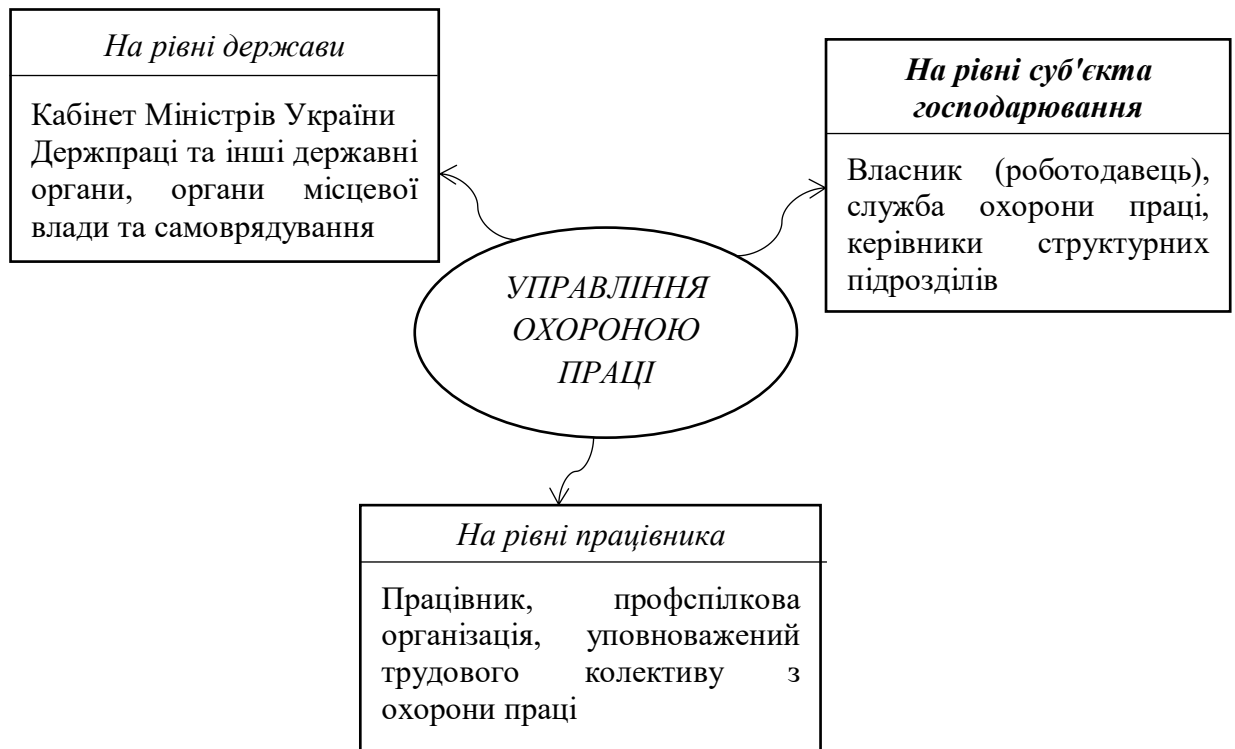


Рис. 1.2. Комплексне управління охороною праці.

Побудовано автором за джерелом [88, с. 75].

Доцільно підкреслити, що державне управління охороною праці в нашій країні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади;
- Державна служба України з питань праці (Держпраці);
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади [82, с. 133].

Кабінет Міністрів України забезпечує реалізацію державної політики у сфері охорони праці, подає на затвердження до Верховної Ради України національну програму покращення безпеки, здоров'я та робочого середовища, спрямовує та координує діяльність міністерств щодо створення безпечних, здорових умов праці та встановлює зведену державну статистику. Для координації діяльності державних органів охорони праці було створено Національну раду з питань безпечного життя.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади – Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) реалізує державну політику у сфері промислової безпеки, охорони та гігієни праці, державного нагляду за видобуванням корисних копалин та забезпечує комплексне управління працею, а також здійснює промисловий захист, безпеку на державному рівні та державне регулювання і контроль у сфері діяльності, пов’язаної з установками високого ризику, зокрема щодо експлуатації на ринку природного газу з точки зору забезпечення безпечної та надійної роботи об’єктів газотранспортної системи [41].

Державна служба праці здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи. Рішення цього органу в межах його компетенції є обов'язковими для міністерств, органів місцевого самоврядування, юридичних та фізичних осіб, які використовують контрактну роботу і фізичних осіб, які експлуатують машини та пристрої з високим ризиком.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади проводять єдину науково-технічну політику у сфері охорони праці, розробляють за участю профспілок та впроваджують галузеві програми покращення безпеки, здоров'я та робочого середовища, надають методичні поради компаніям та організовують навчання та перевірку знань у сфері охорони праці, укладають угоди з галузевими профспілками щодо покращення умов та безпеки праці, приймають участь у розробленні галузевих нормативних актів з охорони праці та впровадження відомчого контролю за умовами праці, технікою безпеки у філіальних компаніях.

З метою координації роботи з охорони праці та контролю за її виконанням у міністерствах були створені структурні підрозділи з питань охорони праці [35, с. 540]. Місцеві державні адміністрації на відповідних територіях гарантують реалізацію законодавчих положень та державної політики у сфері охорони праці та здоров'я на виробництві, розробляють та реалізують регіональні програми щодо підвищення безпеки та охорони праці.

Для виконання вищезазначених завдань у місцевих державних адміністраціях були створені структурні підрозділи з охорони праці. Органи місцевого самоврядування затверджують регіональні програми покращення безпеки, умов праці та робочого середовища, вживають заходи щодо охорони праці в програмах соціально-економічного та культурного розвитку регіонів.

Для реалізації державної політики у сферах промислової безпеки, охорони та гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду Держпраці виконує такі завдання:

- узагальнює аспекти застосування положень про охорону та гігієну праці і вносить пропозиції щодо їх вдосконалення;
- контролює якість сертифікації робочих місць за умовами праці;
- координує роботу міністерств, інших центральних органів, місцевих державних адміністрацій, органів самоврядування, компаній, організацій та установ, інших суб'єктів господарювання, а також контролює їх виконання функцій державного управління охороною праці;
- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів, фонду соціального страхування від нещасних випадків, організацій роботодавців та профспілок України національну програму покращення безпеки, здоров'я та робочого середовища і контролює її виконання [81];
- контролює своєчасність та об'єктивність розслідування нещасних випадків на виробництві;
- здійснює державний нагляд у сфері охорони праці, зокрема фактори виробничого середовища та технологічних операцій, наявність яких може завдати шкоди здоров'ю працівників, дотримання санітарних правил та норм, впровадження профілактичних заходів щодо охорони здоров'я працівників;
- організовує державне дослідження умов праці за участю Державної служби охорони здоров'я та епідеміології;

- проводить випробування приладів і матеріалів, технічні огляди приладів, машин, механізмів, пристроїв високого ризику;
- здійснює незалежну експертизу проектної документації для перевірки відповідності вимогам стандартів охорони праці та техніки безпеки;
- робить експертний висновок щодо стану безпеки, охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, об'єктів підвищеного ризику, а також досвід (технічна діагностика) машин, механізмів високого ризику;
- проводить дослідження та облік аварій і інцидентів, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини та готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям та інцидентам;
- визначає обставини та причини гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь;
- проводить моніторинг умов праці та стану здоров'я працівників, що є частиною державного соціально-гігієнічного моніторингу;
- веде державний реєстр нормативно-правових документів з охорони праці та гігієни на виробництві, державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки;
- здійснює міжнародне співробітництво, вивчає, узагальнює та поширює досвід за кордоном, бере участь у підготовці та укладанні міжнародних угод, отримує та координує міжнародну технічну допомогу, представляє інтереси України у міжнародних організаціях;
- формує державне замовлення на науково-дослідні роботи з питань охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки, безпечного ведення робіт, здійснення державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами підвищеної небезпеки та контролює виконання державного замовлення;
- оформляє повідомлення про адміністративні правопорушення та накладає адміністративні стягнення у випадках, передбачених законом;

- накладає (у випадках, передбачених законом) фінансові санкції за невиконання законів, розпоряджень посадових осіб трудового штату [32, с. 551].

Для виконання встановлених завдань представники Держпраці мають право:

- отримувати письмові або усні пояснення від роботодавців та посадових осіб, висновки за результатами досліджень, перевірок, матеріали та інформацію з відповідних тем, звіти про рівень та стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та заходи щодо їх усунення;
- надавати роботодавцю обов'язкові рекомендації щодо внесення змін до тимчасових, технологічних чи організаційних процесів, необхідних для адаптації цих процесів до положень закону про охорону та гігієни і для підвищення рівня захисту працівників;
- залучати представників правоохоронних органів до виконання заходів державного нагляду;
- заслуховувати звіти центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, компаній, установ та організацій щодо безпеки, охорони та гігієни праці [13, с. 280].

Як вже зазначалось раніше правовою основою управління охороною праці є НПАОП, які відповідно до Закону України «Про охорону праці» включають норми, положення, стандарти, інструкції та інші необхідні документи. Слід звернути увагу на систему стандартів безпеки праці, яка являє собою сукупність взаємопов'язаних стандартів, спрямованих на забезпечення безпеки, здоров'я та працездатності під час виконання професійної діяльності.

Стандарти охорони праці поділяються на міждержавні (ГОСТ), державні (ДСТУ), міжгалузеві (ГСТУ), промислові (ОСТ) та корпоративні (СТП). Державні стандарти охорони праці – це правила та положення, які застосовуються до всіх галузей економіки, незалежно від форм власності та виду діяльності. Міждисциплінарним нормативним актом з охорони праці є

національний НПАОП, результатом якого є всі підприємства, установи, організації господарської діяльності України, незалежно від їх відомчої (галузевої) належності та форми власності [11, с. 270].

Галузевим нормативним актом охорони праці є НПАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, що належать до певної галузі. Документом, що містить повний перелік чинних в Україні законів, є Реєстр законів про охорону праці, створений та підтримуваний для забезпечення єдиного обліку та створення відповідного інформаційного фонду цих законів.

Для автоматичного опрацювання нормативно-правових актів про охорону праці їх кодують: міжгалузеві – НПАОП V.VV-Y.YY-XX, галузеві – НПАОП W.WWW-Y.YY-XX, де V.VV – три цифри, якими позначають код групи, до якої належить державний орган, що затвердив міжгалузевий акт; W.WWW – чотири цифри, якими позначають галузь застосування цього нормативного акта відповідно до класифікатора видів економічної діяльності; Y.YY – перша цифра означає вид нормативного акта (1 – правила, 2 – ОСТи, 3 – норми, 4 – положення і статuti, 5 – інструкції, 6 – керівництва, вказівки, рекомендації, 7 – технічні умови безпеки, 8 – переліки та інші документи), дві наступні за крапкою цифри – порядковий номер нормативного акта цього виду в послідовності його реєстрування; XX – дві цифри, що вказують рік затвердження або перегляду нормативного акта [46, с. 12].

Вимогам нормативних актів з охорони праці мають відповідати:

- умови праці на кожному робочому місці;
- безпека технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання й інших засобів виробництва;
- стан засобів колективного та індивідуального захисту;
- санітарно-побутові умови [53, с. 648].

Державна робота за участю профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків займається розробкою та прийняттям нового НПАОП, а також переглядом та ліквідацією існуючих. НПАОП

переглядаються у міру впровадження науково-технічних досягнень, які сприяють поліпшенню безпеки, здоров'я та робочого середовища, але щонайменше кожні десять років. Закони та положення про охорону здоров'я затверджуються центральним органом виконавчої влади, спеціально дорученим у сфері охорони здоров'я. Стандарти, специфікації та інші документи на засоби праці та технологічні процеси повинні містити вимоги безпеки праці, вони узгоджуються з Державною службою праці. Скасування НПАОП можливе лише у разі прийняття нового регулювання або використання його неефективності в майбутньому НПАОП анулюється органом, який його затвердив, але не пізніше ніж за три місяці до зазначеної дати скасування.

Дію НПАОП можна тимчасово припинити з обов'язковим зазначенням терміну припинення за особливих умов, а саме:

- за відсутності науково-технічних рішень, що забезпечують наявність пристроїв та обладнання, що відповідають вимогам нормативних актів з охорони праці;
- у зв'язку із затримкою або припиненням виробництва промислового обладнання, пристроїв або матеріалів, що вимагає нормативно-правового акта з охорони праці;
- у разі несвоєчасного виявлення помилок, допущених під час проєктування, будівництва та введення в експлуатацію виробничого об'єкта, якщо ці помилки неможливо усунути без їх відтворення;
- у разі застосування нового положення про охорону праці, якщо його вимоги набрали чинності та приведення виробництва, установки чи робочого місця у стан, що відповідає новим вимогам, ще не завершено [66, с. 27].

В Україні створена мережа науково-дослідних організацій, що займаються розробкою НПАОП. Державний науково-дослідний інститут охорони праці відповідає за функції головної організації України, яка координує роботу в цьому напрямку, надає методичну допомогу фахівцям

базових організацій, розробляє проекти НПАОП. Великі організації створюються в більшості галузей економіки на основі рішень міністерств, відомств, компаній, корпорацій та інших бізнес-асоціацій.

До підготовки проектів нормативно-правових актів можуть залучатися окремі організації з розвитку або творчі групи, групи професіоналів. Навчання з питань охорони праці проводиться як під час набуття професійних компетенцій у навчальних закладах, так і пізніше під час професійної діяльності у підприємствах, організаціях та установах відповідно до єдиних положень про порядок навчання та перевірки знань у сфері охорони праці [67, с. 295]. Вимоги цього положення поширюються на всі центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, бюджетні установи та суб'єкти господарювання, незалежно від форми власності та виду діяльності.

Вивчення основ охорони праці у навчальних закладах здійснюється відповідно до навчальних планів та типових програм, погоджених з Держпраці. Протягом усієї своєї професійної діяльності працівники проходять постійне навчання з питань охорони праці за рахунок роботодавця. Він включає: навчання та перевірку знань у сфері охорони праці та надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків та правил поведінки у разі аварії.

Люди, які поєднують професії, проходять навчання, інструктаж та перевірку у сфері охорони праці, як за основними професіями, так і за сумісництвом. Опитування знань працівників з охорони праці на підприємстві проводиться комісією не менше трьох осіб [72, с. 227]. Склад комісії, що перевіряє знання в галузі охорони праці, затверджується директором. Зазвичай до нього входять заступник директора, до функцій якого належить організація охорони праці (голова комітету), фахівці служби охорони праці, представники юридичних, виробничих та технічних служб, представник низової профспілкової організації або уповноважена особа.

При необхідності комітети можуть бути створені в окремих структурних підрозділах, якими керуватимуть керівники відповідних підрозділів або їх

заступники. Усі члени комісії повинні спочатку пройти навчання та певним чином перевірити свої знання з безпеки праці. Працівники, які отримали задовільні результати під час іспиту в галузі охорони праці, отримують сертифікати перевірки знань у сфері охорони праці, а результати іспиту готуються у формі звіту. Якщо працівники склали іспит у сфері охорони праці у підприємстві, то за рішенням керівництва сертифікати та результати випробувань видаватись не можуть, лише у формі протоколів. У разі незадовільних результатів перевірки знань з питань охорони праці, працівники повинні пройти перепідготовку та повторну перевірку протягом одного місяця.

Чиновники та інші працівники, залучені до роботи з високим ризиком, щороку проходять спеціальне навчання та перевіряють свої знання відповідних нормативних актів. Посадові особи проходять навчання та періодично (кожні три роки) навчаються та перевіряються з точки зору знань з питань охорони праці відповідно до вимог типових правил [55, с. 4]. Це навчання проводиться у головному навчально-методичному центрі центрального органу виконавчої влади, спеціально уповноваженому на нагляд за охороною праці, або в галузевих навчальних центрах, а також у навчальних закладах та установах, які зазначені у встановленій формі.

Нарешті, слід звернути увагу на той факт, що у відомчих навчальних центрах чи навчальних закладах, визначених певним чином, у сфері охорони праці проходять навчання та контролюються такі посадові особи: посадові особи районних державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням охорони праці; спеціалістів науково-дослідних, конструкторських, інженерно-технологічних відділів, присвячених вивченню проєктної документації, на яку поширюються вимоги нормативних актів з охорони праці, а також тих, хто здійснює дослідження у сфері охорони праці; керівники компаній, у яких менше 1000 працівників, керівники та спеціалісти служб охорони праці, члени науково-дослідних комітетів знань у галузі охорони праці на підприємствах

Таким чином, визначено сутність понять «охорона» та «безпека» праці. Встановлено, що охорона праці – це комплексна система заходів з охорони праці та безпеки, правових, соціально-економічних, психологічних, культурних, організаційно-технічних, наукових, оздоровчих, реабілітаційних та інших видів, метою яких є запобігання та мінімізування нещасних випадків, інцидентів, небезпечних нещасних випадків, професійних захворювань, травм, а також для підтримки та оптимізації психічного і фізичного здоров'я та здатності працювати під час виконання своїх обов'язків усіма громадянами України.

Охарактеризовано нормативно-правові засади публічного управління у сфері охорони і безпеки праці. Виявлено, що на цей час прийнято достатню кількість нормативно-правових актів, метою яких є збереження та оптимізація психічного та фізичного здоров'я і працездатності українського громадянина. Однак слід зазначити, що, незважаючи на позитивний прогрес у законодавстві, спостерігається формальне і малоефективне його правозастосування.

Обґрунтовано загальну характеристику сфери охорони та безпеки праці. Державне управління охороною праці в нашій країні здійснюють: Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади; Державна служба праці України; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади. Правовою основою управління охороною праці є нормативні акти з охорони праці (НПАОП), які відповідно до українського закону «Про охорону праці» містять правила, норми, положення, стандарти, інструкції та інші документи, які необхідні. Навчання у сфері охорони праці відбувається як під час набуття професійних навичок у навчальних закладах, так і згодом під час професійної діяльності компаній, організацій та установ відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Механізми публічного управління у сфері охорони і безпеки праці

В Україні тривають суспільно-політичні та соціально-економічні реформи. Наша країна перебуває у стадії зникнення централізовано розпорощених форм господарювання та виникнення економічних відносин у сфері праці, які вписуються у модель соціального та державного ринку. Водночас, звичайно, змінюються ролі та функції основних суб'єктів підприємницької діяльності: держави, роботодавця та працівника. Цей процес неминуче включає охорону праці, невід'ємну частину будь-якого виробництва, а отже, і систему управління охороною праці. У сучасних умовах існує три центри управління охороною праці: державне управління (неадміністративне); управління роботодавцем (власника підприємства); управління з боку працівників підприємства [68, с. 4].

Доцільно зазначити, що держава створює правову базу з охорони праці; комплекс перевірок, що контролюють виконання затвердженого законодавства про охорону праці; виробничої інфраструктури та технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності у сфері охорони праці. Роботодавець має економічний інтерес, щоб люди, які працюють у його компанії, не страждали від травм та хвороб, а отже, забезпечує дотримання правил охорони праці.

Крім того, механізм соціального страхування передбачає збільшення страхової премії, якщо підприємство збільшить кількість нещасних випадків на виробництві та захворювань працівників. Державні установи в особі профспілок, уповноважених груп працівників та комітетів з охорони праці набувають значного значення в системі управління охороною праці на підприємстві. Працівники повинні нести відповідальність за безпеку праці, знати та виконувати вимоги, викладені в нормативних документах.

У сучасних умовах кожен працівник повинен постійно підтримувати високий фізичний, психічний та професійний рівень, планувати шляхи здорового довголіття, запобігати травмам та професійним захворюванням. В іншому випадку у працівника буде набагато менше шансів знайти роботу на ринку праці. Тому в сучасних ринкових умовах лише комплексне управління охороною праці з боку держави, роботодавців та працівників може підвищити ефективність у цій сфері. Водночас, як показує практика на підприємствах, єдині заходи з охорони праці не дають необхідного ефекту, тому в цьому питанні потрібен системний підхід, при якому застосовуються стійкі, взаємопов'язані, складні заходи охорони праці. З цією метою на підприємстві розробляється система контролю за охороною праці з урахуванням її особливостей.

Система управління охороною праці (далі – СУОП) – частина загальної системи управління організації, яка допомагає запобігати нещасним випадкам та професійним захворюванням, а також ризикам третіх сторін, що виникають у процесі управління, і включає комплекс взаємопов'язаних заходів щодо дотримання законодавчих та нормативних актів [44, с. 50]. Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети та суб'єкта управління, завдань та діяльності у сфері охорони праці, функцій та методів управління, побудови організаційної структури управління, розробки нормативно-методичної документації, покращення професійного життя, запобігання травм та хвороб на роботі.

Суб'єктом управління в СУОП в цілому по компанії є начальник (головний інженер), а в виробничих підприємствах і службах, менеджери конструкторських відділів та відповідних служб. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень та контроль за їх своєчасним виконанням виконує служба охорони праці підприємства, яка підпорядковується безпосередньо керівнику підприємства (головному інженеру). Суб'єкт управління аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства та приймає рішення,

спрямовані на приведення фактичних показників охорони праці до нормативних актів.

Об'єктом управління в СУОП є діяльність структурних та офіційних підрозділів компанії, спрямованих на забезпечення безпечних та гігієнічних умов праці на робочому місці, виробничих підприємствах, у магазинах та у всьому підприємстві. Безпека праці ґрунтується на законодавчих, виконавчих та директивних документах. При управлінні охороною праці, неможливо приймати рішення та дії, що суперечать чинному законодавству, державним нормам охорони праці, стандартам безпеки праці та законам і нормативним актам з охорони праці. До основних функцій управління охороною праці слід віднести такі (рис. 2.1).

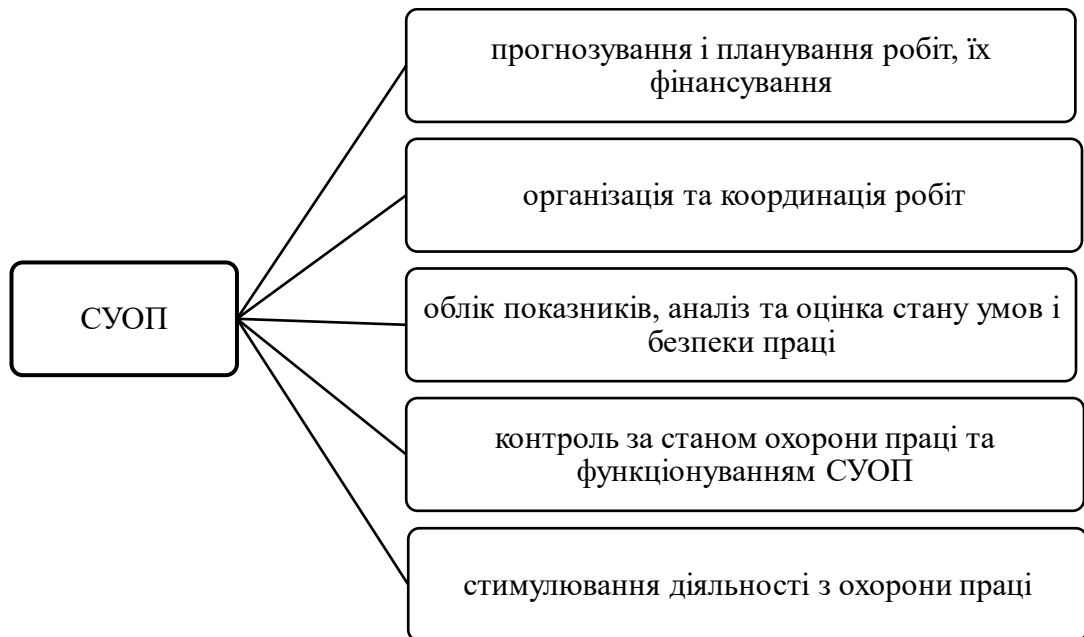


Рис. 2.1. Основні функції управління охороною праці.

Побудовано автором за джерелом [52, с. 48].

Функція планування, заснована на прогностичному аналізі, важлива для охорони здоров'я. Планування охорони праці поділяється на перспективне, поточне та оперативне планування:

- перспективне планування охоплює найважливіше, повільне та довгострокове виконання заходів з охорони праці, виконання яких зазвичай

вимагає спільної роботи кількох підрозділів компанії. Доцільність багаторічного плану має бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідних матеріально-технічних та фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основним способом планування довгострокової безпеки праці є розробка комплексного бізнес-плану (3-5 років) для поліпшення здоров'я та безпеки праці;

- поточне планування здійснюється протягом усього календарного року шляхом розробки та інтеграції відповідних заходів у розділ колективного договору «охорона праці»;

- оперативне планування роботи у сфері охорони праці здійснюється на підставі результатів перевірки стану охорони праці в структурних підрозділах та на підприємстві в цілому або за результатами перевірки органів державного управління. Швидкі кроки щодо усунення виявлених недоліків зазначені в наказі роботодавця.

Варто підкреслити, що функція СУОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, які беруть участь у процесі управління, а також прийняття та виконання відповідних рішень. Бухгалтерський облік, аналіз та оцінка показників безпеки праці спрямовані на розробку та прийняття відповідних рішень керівниками на всіх рівнях управління (від бригадира до керівника підприємства) [56, с. 41]. Суть цієї функції полягає в систематичному перегляді показників охорони праці, аналізі даних та узагальненні причин невідповідності законам та нормативним актам з охорони праці, причин недотримання планів щодо підвищення безпеки, охорони здоров'я.

Також аналізуються матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання, результати будь-якого виду перевірки охорони праці, паспортні дані санітарно-технічного стану умов праці в магазині (на місці), матеріали з огляду спеціальних будівель, споруд, приміщень, обладнання. За результатами

обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та пояснення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці. Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП забезпечує дієве управління охороною праці.

Контроль за охороною праці може бути:

- відомчим, що здійснюється посадовими особами, уповноваженими представниками та службами міністерства чи іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціацій, корпорацій, компаній чи інших господарських товариств;
- регіональний, реалізується посадовими особами, уповноваженими представниками та службами місцевих органів виконавчої влади та самоврядування;
- громадський, реалізується виборними органами та представниками профспілок та інших громадських організацій;
- страховим, що здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- внутрішнім, що здійснюється всередині компанії (установи, організації) відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами (уповноваженими робочими групами) компанії [78, с. 135].

Внутрішній контроль має велике значення, оскільки, на відміну від інших видів контролю, він набагато частіший і ефективність якого суттєво впливає на стан охорони праці на підприємстві. Внутрішній контроль поділяється на: оперативний (повсякденний); такий, що здійснюється службою охорони праці підприємства; громадський; адміністративно-громадський триступеневий.

Варто зазначити, що адміністративний та громадський контроль здійснюється на трьох рівнях (ступенях). На першому рівні контролю менеджер виробничого цеху (майстер) разом із громадським інспектором профспілки щоденно перевіряють стан охорони праці на виробництві. На

другому рівні керівник цеху разом із громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб майстерні (механік, електрик, технолог) двічі на місяць (згідно із затвердженим графіком) перевіряють стан охорони праці у майстерні.

На третьому рівні контролю комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) щомісяця перевіряє стан охорони праці на підприємстві в цілому (згідно із затвердженим календарем). До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці (або представник профспілкового комітету), керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, електрик). Результати роботи комісії записуються в триступеневу перевірку і розглядаються на засіданні [85, с. 215]. Після зборів видається наказ на підприємство. Стимулюючі дії з охорони праці спрямовані на формування інтересу працівників до забезпечення здорових та безпечних умов праці.

Таким чином, варто підкреслити, що стимулювання передбачає як моральні, та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань стосовно безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. До числа заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану конкретну роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

2.2. Оцінка ефективності системи управління охороною і безпекою праці

Для оцінки внеску системи управління охороною праці у досягнення кінцевої мети створення безпечних умов праці на підприємстві, необхідно мати метод, за допомогою якого можна не тільки оцінити ефективність її роботи, але й обґрунтувати комплекс рекомендацій для вдосконалення [84, с. 141]. Крім того, розробка відповідної методики необхідна для вирішення таких завдань: по-перше, визначити відповідність функціонування системи управління охороною праці сучасним вимогам до роботи керівництва

підприємства з метою забезпечення безпечних умов праці; по-друге, визначити вплив елементів системи управління охороною праці на ефективність вирішення поставлених перед компанією завдань з точки зору створення безпечних умов праці; по-третє, перш ніж вживати заходів щодо вдосконалення системи управління охороною праці, потрібно оцінити та передбачити внесок у підвищення її ефективності.

Показники оцінки ефективності системи управління охороною праці дозволяють оцінити кількісну цінність окремих аспектів функціонування цієї системи та порівняти системи управління різними силами; способи виконання завдань, а також оцінку впливу загальної системи управління охороною праці на кінцевий результат [83, с. 77]. Ефективність системи управління охороною праці оцінюється за допомогою методу прогнозування, коли метою є отримання апріорних показників ефективності. Ця проблема вирішується за допомогою методу математичного моделювання, результатом якого є як оцінка ефективності органів та заходів управління, так і оцінка впливу системи управління охороною праці на ефективність її сил і засобів ($E \frac{оп}{р}$).

На сучасному етапі розвитку теорії управління досить складно кількісно оцінити внесок системи управління охороною праці в ефективність використання відповідних сил і засобів складної системи [19]. Система управління безпекою праці, а також система психологічного логістичного та морального забезпечення шляхом збору та обробки інформації, прогнозування ситуації, пояснення (розроблення нового) рішення, постановки завдань суттєво впливає на ефективність відповідних сил та засобів [47, с. 22].

Дослідження показали, що частка ефективності у використанні сил і засобів охорони праці припадає на її систему управління, а решта на інші підсистеми. Ефективність використання сил і засобів охорони праці на підприємстві можна визначити за формулою:

$$E \frac{оп}{р} = f(E \frac{оп}{п}, 3, Y), \quad (1)$$

де $E_{\text{р}}^{\text{оп}}$ – існуючі можливості сил та засобів охороною праці щодо вирішення завдань у режимі повсякденного функціонування;

$З$ – показник ефективності функціонування системи охороною праці у режимі надзвичайної ситуації;

$У$ – показник ефективності функціонування системи управління охороною праці у режимі надзвичайної ситуації.

Оскільки в роботі досліджується тільки система управління охороною праці, то можна вважати, що ефективність функціонування її підсистем при створенні безпечних умов праці та існуючі можливості сил та засобів щодо вирішення покладених на них завдань приймаються такими, як вони є. Тобто:

$$E_{\text{р}}^{\text{оп}} = E_{\text{п}}^{\text{оп}} * (0,67 + 0,33 * у), \quad (2)$$

де $0,67$ – доля впливу підсистем забезпечення в ефективність застосування сил та засобів охороною праці;

$0,33$ – доля впливу системи управління охороною праці в ефективність застосування сил та засобів.

Оцінити приріст ефективності застосування сил та засобів охороною праці за рахунок підвищення ефективності функціонування системи управління ($\Delta E^{\text{оп}}$) можна за формулою:

$$\Delta E^{\text{оп}} = \frac{E_{\text{р}}^{\text{опж}} - E_{\text{р}}^{\text{оп}}}{E_{\text{р}}^{\text{оп}}} * 100\%, \quad (3)$$

де $E_{\text{р}}^{\text{опж}}$ – ефективність застосування сил та засобів охороною праці з урахуванням рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи управління;

$E_{\frac{оп}{р}}$ – існуюча ефективність застосування сил та засобів охороною праці. Для того, щоб визначити поліпшення ефективності використання засобів охорони праці шляхом підвищення ефективності системи управління, необхідно її оцінити. Ця оцінка на робочому місці проводиться з точки зору задоволення вимог до неї при створенні безпечного робочого середовища. На основі досвіду створення безпечних умов праці в сучасних компаніях особлива увага приділяється таким властивостям системи управління, як сумісність, ефективність та стабільність її роботи. Це означає, що індекс продуктивності системи управління охороною праці можна представити як функцію взаємодії, ефективності та стабільності:

$$Y = f(Inter, Cm, On), \quad (4)$$

Враховуючи вище сказане, за показник ефективності функціонування системи управління охороною праці обрано коефіцієнт її пристосованості до умов функціонування в режимі надзвичайної ситуації $K^{СУОП}$.

Безумовно, для забезпечення точності оцінки ефективності за допомогою цього показника він повинен враховувати вплив на ефективність функціонування системи управління охороною праці зовнішніх та внутрішніх факторів. Цей показник характеризує відповідність системи управління охороною праці вимогам, які до неї висуваються. Його значення можуть варіюватися в межах:

$$0 < K^{СУОП} \leq 1.$$

За критерій оцінки ефективності функціонування системи управління охороною праці обрано умову, за якою рівень ефективності функціонування системи управління повинен бути не меншим потрібного:

$$K^{СУОП} \leq K^{СУОП\P}, \quad (2,5)$$

де $K^{СУОП\P}$ – потрібне значення коефіцієнта пристосованості системи управління охороною праці до умов функціонування в режимі надзвичайної ситуації. Потрібне значення коефіцієнта пристосованості системи управління охороною праці не є постійною величиною і буде мати конкретне значення у кожному окремому випадку. Ефективність функціонування системи управління охороною праці пропонується проводити через оцінку відповідності системи вимогам, які найбільше впливають на ефективність її функціонування в режимі надзвичайної ситуації. Враховуючи ці обставини, в якості часткових показників оцінки ефективності функціонування системи управління обрано [76, с. 77]:

1. Показником інтероперабельності обрано коефіцієнт сумісного функціонування систем управління охороною праці структур, відповідних сил K_{inter} , який характеризує спроможність системи управління функціонувати в єдиному інформаційному просторі з системами управління структур вищої ієрархії. Цей показник розраховується за наступним математичним виразом [5]:

$$K_{inter} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n K_{inter} * W_{in} \quad (6)$$

де $i = 0, 1, 2, \dots, n$;

K_{inter} – одиничний вимір n -ого показника, що лежить на i -ом рівні;

n – кількість показників на i -тому рівні «дендрита»;

W_{in} – вага кожного показника на i -му рівні, яка характеризує його долю в загальній сумі показників, при цьому $\sum W_i = 1$.

2. Показником оперативності функціонування системи управління охороною праці обрана імовірність виконання завдань управління органами

управління за час, який не перевищує критичний ($P_{\text{взу}}^{\text{оуоп}}$), що характеризує здатність органів управління охороною праці виконувати свої функції в умовах, коли швидкість старіння інформації не призведе до зниження якості виконання завдань управління.

3. Показником стійкості функціонування системи управління обраний коефіцієнт стійкості вирішення завдань управління охороною праці ($K_{\text{см}}$), який характеризується імовірністю стійкого функціонування i -ого пункту управління (P_i), як основного елемента системи управління, де працюють відповідні органи управління і зосереджені засоби управління, який в свою чергу визначається живучістю пунктів управління ($P_{\text{ж}}$), завадостійкістю (P_3), а технікоексплуатаційною надійністю ($P_{\text{ін}}$) [76, с. 78].

Коефіцієнт сумісного функціонування систем управління структур, що входять до складу сил охорони праці підприємства ($K_{\text{інтер}}$), характеризує інтероперабельність системи управління охороною праці; імовірність виконання завдань управління охороною праці ($P_{\text{взу}}^{\text{оуоп}}$), за час, який не перевищує критичний, характеризує оперативність функціонування системи управління; імовірність стійкого функціонування i -ого пункту управління (P_i), характеризує стійкість вирішення завдань управління охороною праці ($K_{\text{см}}$). Всі ці коефіцієнти за своєю природою носять імовірнісний характер.

Оскільки ефективність функціонування системи управління охороною праці є суттю одночасного відбуття відносно незалежних подій – інтероперабельного й стійкого функціонування, то її показник можна подати добутком показників, що характеризують ці події:

$$K_{\text{оуоп}} = K_{\text{інтер}} * K_{\text{см}}, \text{ при, } P_{\text{взу}}^{\text{оуоп}} \geq P_{\text{взу}}^{\text{оуоп}^n} \quad (7)$$

Фізичний смисл ($K_{\text{інтер}}$) полягає в тому, що він відображає ступінь спроможності системи управління охороною праці функціонувати в єдиному

інформаційному просторі з системами управління структур вищої ієрархії і його значення знаходиться в межах $0 \leq K_{inter} \leq 1$.

Фізичний смисл (K_{cm}) полягає в тому, що він відображає ступінь вирішення завдань управління охороною праці на i -тому пункті управління, і його значення знаходиться в межах $0 \leq K_{cm} \leq 1$.

Фізичний смисл ($P_{взу}^{ou\text{оп}}$) полягає в тому, що він відображає здатність органів управління охороною праці виконувати свої функції в умовах, коли швидкість старіння інформації не призведе до зниження якості виконання завдань управління і його значення знаходиться в межах $0 \leq P_{взу}^{ou\text{оп}} \leq 1$ [76, с. 79]

Таким чином можна сказати, що запропоновані показники дозволяють з точністю, що допускається, оцінювати не тільки ступінь виконання вимог, які висуваються до системи управління охороною праці на підприємстві, а й розробити обґрунтовані рекомендації, що спрямовані на підвищення ефективності.

2.3. Перешкоди для ефективного управління сферою охорони і безпеки праці

Важливість систематичного вирішення проблем охорони праці об'єктивно визначається загалом низьким рівнем безпеки праці в Україні. Необхідною умовою вирішення цих проблем є ефективне комплексне управління охороною праці та безпекою праці. Створення належних умов праці на всіх робочих місцях, безпека та здоров'я стали найактуальнішими питаннями безпеки на виробництві, оскільки серед людей працездатного віку спостерігається високий рівень захворюваності та смертності, зростає виробничий та побутовий травматизм.

Негативна ситуація у сфері охорони праці склалася роками, а її розвитку сприяла неадекватне ставлення держави та підприємців усіх форм власності до вирішення нагальних проблем у цій важливій сфері. Чинне законодавство з охорони праці в значній мірі суперечливе, фрагментоване та застаріле.

Зокрема негативним моментом є одночасне існування Закону України «Про охорону праці» та глави XI «Охорона праці» у Кодексі законів України про працю [37]. Це створює проблему з подвійністю законодавства. Рівень фінансування цієї сфери діяльності жодного року з моменту прийняття Закону України «Про охорону праці» не відповідав його вимогам. Існує повний дисбаланс у системі управління охороною праці на всіх рівнях державного управління внаслідок масового скорочення безпеки та гігієни праці, відсутності національних програм та більшості секторів і регіонів для покращення безпеки та гігієни праці.

Недотримання роботодавцями вимог охорони праці та техніки безпеки багато в чому є результатом декларативного характеру більшості положень законодавства про працю. Отже, законодавство України встановлює права працівників на безпечні умови праці та обов'язок роботодавця їх забезпечувати, а також дисциплінарну, цивільну та кримінальну відповідальність роботодавця за порушення вимог охорони праці. Водночас адміністративні ресурси контролю та нагляду за виконанням цих норм трудового законодавства майже вичерпані: кількість державних інспекторів з охорони праці не дозволяє проводити заплановані профілактичні заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві [65].

Слід зазначити, що прийняття Закону України поточна редакція від 01 жовтня 2021 р. 1534-IX «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» призвело до змін в організації та здійсненні державного нагляду за охороною праці. Зокрема, втрата статусу спеціально уповноваженого державного органу та мінімізація кількості інспекторів Держгір-промнагляду призвели до скорочення кількості оперативних перевірок компаній [25].

У цілому середня кількість оперативних перевірок на одного інспектора скоротилася майже на 14%, а кількість штрафів, накладених на працівників, які порушують правила охорони праці та техніки безпеки, значно зменшилася. Із щорічних 150-200 тис. на 40 % зменшилась кількість призупинень

експлуатації об'єктів та виконання робіт у разі загрози життю і здоров'ю працюючих. Між тим міжнародний досвід свідчить, що 10 тимчасових зупинок робіт або об'єктів запобігають одному випадку загального травматизму. Водночас, згідно зі статистикою, випадок загального травматизму завдає збитків у кілька тисяч гривень, а випадок смертельного травмування (без урахування пенсій) – понад 100 тисяч гривень [43].

Відсутність правових механізмів для охорони здоров'я працівників на виробництві та ефективних методів контролю, нагляду призвело до зростання тенденції приховувати інформацію про несприятливі умови праці та ризик заподіяння шкоди здоров'ю. Через відсутність поглибленого аналізу причин аварій в Україні 70% з них є організаційними. У більшості випадків так звані “легкі” випадки не включаються до статистики. Працівник і роботодавець вважають їх такими, що вони не призводять до тимчасової непрацездатності більше 2-3 днів. Така ситуація характерна, насамперед, для компаній вугільної промисловості, будівництва, транспорту, сфери послуг та сільського господарства.

Важливою проблемою управління охороною праці є: послаблення контролю за охороною праці, руйнування галузевої системи управління охороною праці, обмеження або навіть ліквідація служб охорони праці на підприємствах, послаблення контролю за виробничо-технологічною дисципліною та наймання працівників діяльності без урахування та проти медичних показань. Несприятливі умови праці, що спричиняють нещасні випадки на виробництві, також є наслідком (рис. 2.2).



Рис. 2.2 Наслідки, що спричиняють нещасні випадки на виробництві.

Побудовано автором за джерелом [34, с. 30].

Ще одна системна проблема управління охороною праці – це неможливість вирішення проблем у новій економіці. Багато в чому це пов'язано з тим, що система управління охороною праці завершила свій організаційний проєкт насамперед у 1970-х роках і була належним чином адаптована до умов великих промислових компаній індустріальної епохи того часу.

Усі законодавчі рамки та системи управління охороною праці, включаючи процедури сертифікації на робочому місці, рекомендації щодо планування заходів з безпеки праці, системи акредитації і сертифікації та процедури навчання з охорони праці, ґрунтувалися на стандартах з охорони праці, прийнятих 20-30 років тому. Сьогодні ця система не адаптована до специфічних характеристик малого та середнього підприємництва та організації послуг сучасного бізнесу. Наразі в Україні – найнижчі штрафи за порушення законодавства про працю. Розмір штрафів за недотримання трудового законодавства може коливатися від 710 до максимум 1050 грн. А якщо винуватець не виконав вимог інспектора і не усунув вже виявлені порушення, він може сплатити штраф у розмірі 1050 грн. до 2000 грн.

Часто роботодавці не повністю атестують роботу в умовах праці, занижують розмір субсидій та надбавок за важкі та шкідливі умови праці, порушують порядок виплати пенсій за роботу в таких умовах. Таким чином, у більшості випадків, коли роботодавці не уникають сертифікаційних посад у робочому середовищі, вони зводять до мінімуму кількість посад, на яких вони повинні були бути зайняті [15, с. 52]. Це пов'язано з тим, що ця процедура вимагає значних витрат. Справа в тому, що сертифікація робочих місць за умов праці проводиться переважно приватними організаціями, вартість яких надто висока. Не всі роботодавці, особливо у малому бізнесі, готові платити за це.

Так само санітарно-гігієнічні характеристики умов праці, які підтверджують наявність шкідливих виробничих факторів на робочому місці, тягнуть за собою інші несприятливі для роботодавця заходи: скорочення робочого часу, відпустки, пільги, компенсації та невивідні пенсії, частково виплачені роботодавцем. З цієї причини в багатьох компаніях атестація робіт проводиться формально і без бажання підтвердити наявність факторів, шкідливих для працівників. Слід зазначити, що наявні проблеми з підготовкою фахівців з охорони праці призводять до нестачі кваліфікованого персоналу, який повинен забезпечити організацію профілактичних заходів з метою створення належних, безпечних та здорових умов праці [17, с. 12].

Необхідно розглянути основні нерозв'язані проблеми а саме:

- недостатні фінансові ресурси для заходів з охорони праці, низька якість тестів з охорони праці;
- відсутність економічного механізму мотивації роботодавців та працівників створювати безпечніші та здоровіші умови праці та запобігати таким чином нещасним випадкам та професійним захворюванням;
- недостатньо проведено роботи з інформування громадськості про безпеку та здоров'я на виробництві з метою створення культури запобігання нещасним випадкам на виробництві та захворюванням;
- відсутність єдиної в Україні системи державної статистичної звітності про нещасні випадки на виробництві, нещасні випадки та хвороби,

шкідливі умови праці, випадки погіршення стану здоров'я, пов'язані з роботою, унеможлиблює аналіз витрат та вигод у процесі забезпечення належного здоров'я та безпека;

- наявність незадекларованої праці, особливо у небезпечних галузях промисловості, перешкоджає систематичному моніторингу та визначенню фактичного стану відповідності вимогам охорони праці та техніки безпеки;

- недостатня участь засобів масової інформації, інформаційних ресурсів та Інтернету для забезпечення обізнаності працівників щодо охорони праці та безпеки праці не дозволяє використовувати всі засоби, що сприяють безпечній роботі;

- відсутність національного плану дій щодо вирішення питань охорони праці та промислових ризиків;

- нехтування відповідальністю у цій сфері, від урядових, центральних та місцевих правоохоронних органів до компаній;

- відсутність державної системи управління охороною праці в окремих галузях економіки та регіонах (адміністративно-територіальні одиниці України);

- відсутність економічних методів заохочення роботодавців до запобігання нещасним випадкам на виробництві;

- нестача коштів на профілактичні заходи та заходи з охорони праці з державного бюджету та органів місцевого самоврядування, фондів соціального страхування та роботодавців [18, с. 12; 22, с. 25].

Слід зазначити, що з кожним роком збільшується кількість державних та недержавних підприємств зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Недооцінка та ігнорування факторів, що створюють належні умови для безпечної праці, завдає шкоди здоров'ю працівників, негативно впливаючи на рівень продуктивності праці.

За останні роки кількість працівників в умовах, що не відповідають встановленим нормам охорони праці, зросла з 15 до 30% від загальної

кількості працівників і становить майже 3 млн осіб. Доцільно наголосити, що на робочих місцях з такими умовами праці 1/4 цих працівників складають жінки. Це негативно позначається на їхньому здоров'ї, викликає порушення вагітності, вади плоду та міжпологову патологію, що призводить до незадовільної демографічної ситуації в Україні. За даними Держкомстату, в останні роки понад 1,5 млн. робітників працювали в антисанітарних умовах через збільшення забруднення повітря на робочому місці з хімічними речовинами, пилом, надмірним шумом та вібрацією [4, с. 43].

У деяких компаніях кількість цих працівників становить до 2/3 від загальної кількості працівників. За даними Держсанпідемнагляду, понад 70% українських компаній не дотримуються санітарних норм щодо експлуатації опалення, вентиляції, освітлення та водопроводу. Сьогодні в середньому майже кожен третій працівник працює у небезпечних умовах праці.

Через погіршення умов праці та високий рівень професійних захворювань серед працездатного населення України існують деструктивні тенденції, які призводять до значного ослаблення трудового потенціалу, погіршення демографічної ситуації в Україні. Це проявляється зменшенням загальної кількості працюючих, особливо зменшення частки населення молодших вікових груп як резервом трудового потенціалу [12]. Ситуація погіршується також тим, що під впливом представників бізнесу державний контроль за дотриманням та реалізацією прав і свобод громадян у соціально-трудовій сфері обмежений

Таким чином, можна підкреслити, що під час переходу до ринкової економіки відбулися зміни у власності, значне скорочення державного сектора, погано продумана політика приватизації, що супроводжувалося масовою «тінізацією» і порушенням законодавства, зубожінням більшості верств населення, ростом інфляції та іншими негативними явищами увага до проблем охорони праці значно зменшилася. Держава, по суті, залишила за собою дві функції – нагляд за станом охорони праці і фіскальні функції до порушників діючого законодавства.

Тож, проаналізовано механізми публічного управління у сфері охорони і безпеки праці. Виявлено, що є три центри управління охороною праці: державне управління; управління роботодавцями; управління працівниками компанії. У свою чергу, держава створює правову базу з охорони праці; комплекс перевірок, що контролюють виконання затвердженого законодавства про охорону праці; виробничої інфраструктури та технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності у сфері охорони праці. Роботодавець має економічний інтерес, щоб люди, які працюють у його компанії, не страждали від травм та хвороб, а отже, забезпечує дотримання правил охорони праці. Нарешті, кожен працівник повинен послідовно підтримувати високий фізичний, психологічний та професійний рівень, програмувати форми здорового довголіття, запобігати виробничим травмам та захворюванням. Тому лише комплексне управління охороною праці та безпекою з боку держави, роботодавців та працівників може гарантувати ефективність у цій сфері.

Обґрунтовано оцінку ефективності системи управління охороною і безпекою праці. Визначено, що показники оцінки ефективності системи управління охороною праці дають змогу оцінити кількісні значення окремих аспектів функціонування цієї системи та порівняти системи управління різними силами. Оцінка ефективності здійснюється за допомогою прогностичного методу, коли метою є отримання апріорних показників ефективності. Ця проблема вирішується методом математичного моделювання, результатом якого є оцінка ефективності функціонування органів управління, а також оцінка впливу системи управління охороною праці на ефективність її сил та ресурсів.

Проаналізовано перешкоди для ефективного управління сферою охорони і безпеки праці. Зазначені перешкоди на шляху впровадження охорони праці чітко демонструють нагальну потребу проведення далекосяжних реформ у цій сфері та запровадження правових, економічних та

соціальних пріоритетів у державну політику для захисту життя та здоров'я працівників.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

3.1. Зарубіжний досвід публічного управління у сфері охорони і безпеки праці

Важливим елементом євроінтеграційного процесу є гармонізація українського законодавства з європейським законодавством. Водночас зрозуміло, що недостатньо створити та вдосконалити нормативно-правову базу, необхідно забезпечити ефективні механізми її практичної реалізації. У цьому сенсі цікава діяльність та компетенція державного управління у сфері охорони праці в зарубіжних країнах. Актуальність цієї проблеми підкреслюється, зокрема, тим, що зараз майже всі уряди Західної Європи стикаються з проблемою трудової міграції, і її потрібно вирішувати у поточній ситуації. Відповідний досвід може бути корисним для України з точки зору можливості впровадження перевірених механізмів державного управління, подальшого впровадження сучасних вимог та стандартів у сфері охорони праці. Як зазначав О. Костенко, європейську систему охорони праці можна поділити на три взаємопов'язані структурні рівні, які складають цю систему (рис. 3.1).

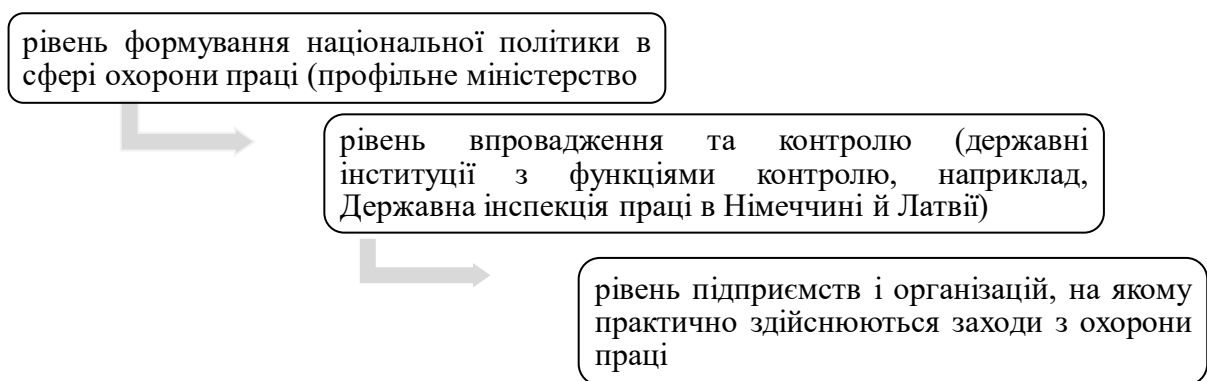


Рис. 3.1. Структурні рівні, системи охорони праці.

Побудовано автором за джерелом [42, с. 166].

Необхідно визначити деякі основні функції, властиві структурному рівню системи охорони праці в державах-членах ЄС порівняно з Україною. Відповідне міністерство, відповідальне за політику, розвиток, планування та

координацію системи охорони праці, відіграє важливу роль у визначенні напрямів розвитку сфери охорони праці в країнах-учасниках.

Функції профільного міністерства як керівної організації системи охорони праці включають:

- розробку національної політики охорони праці та забезпечення її систематичного впровадження;
- розробка національного законодавства з охорони праці та забезпечення його відповідності законодавству ЄС та міжнародному законодавству в цій сфері;
- здійснення заходів, спрямованих на створення безпечних та нешкідливих умов праці, захист прав працівників на охорону праці та соціальний захист;
- забезпечення процесу розвитку системи управління охороною праці та безпекою праці [42, с. 167].

В Україні подібні функції виконує Міністерство соціальної політики та його частина, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці. Система державного управління (інспекція праці) в інших країнах більш детально описана в її класифікації, наведеній у спеціалізованій літературі [74, с. 32]. Він базується на міжнародних конвенціях, які регулюють питання праці, надають повноваження національним державним адміністраціям та визначають основні завдання кожної системи інспекції праці. Відповідно, існують різні причини класифікації інспекцій праці.

За обсягом своїх компетенцій вони поділяються на: загальні – системи, в яких інспектори мають широкі повноваження вирішувати багато питань, таких як зайнятість (включаючи програми навчання), широкий спектр трудових відносин (тобто вирішення конфліктів), безпеку, здоров'я та самопочуття на роботі (зокрема розслідування нещасних випадків, не обов'язково для покарання, а стосовно компенсації персоналом); спеціальні – системи, які переважно займаються однією з цих основних функцій трудової

інспекції – як правило, питаннями охорони і гігієни праці та умовами праці. Залежно від владного органу у підпорядкуванні якого перебуває інспекція праці (центральне міністерство або регіональні органи), а також методу здійснення управління діяльністю інспекції (централізоване або децентралізоване) виокремлюють наступні системи інспекції праці: загальна модель систем інспекції праці [8, с. 680]. У цій групі інспекції праці мають широке коло повноважень та охоплюючи не лише питання безпеки і гігієни праці, але й робочий час, вихідні та інші питання охорони праці, такі як умови праці мігрантів та незаконно найнятих на роботу. Багато систем цієї групи також контролюють правильність обчислення та виплати заробітної плати, а також трудових відносин, іноді виконуючи примирювальні чи навіть арбітражні функції.

Ці перевірки підпорядковуються безпосередньо державному міністерству та управляються централізовано, але мають регіональні та міські структури (тобто територіальні відділення на місцях). Ці моделі існують у Франції та у більшості французьких та іспаномовних країн (крім Португалії та Іспанії). Японське бюро зайнятості також відповідає цим двом критеріям: безпосередній нагляд за наглядовими органами міністерства та централізоване управління, як у деяких англомовних африканських країнах, таких як Кенія. Оскільки в цьому випадку інспекція праці безпосередньо залежить від міністерства, її компетенція дуже широка [49].

Крім того, наприклад, у Нідерландах наглядові (контрольні) функції щодо застосування положень охорони праці здійснює державний орган. Інспекція з охорони праці (далі – інспекція) покладає нагляд за виконанням низки законів, які регулюють вимоги, що гарантують якість умов праці. Це означає, що як держава чи державна установа інспекція діє як превентивний та репресивний орган для забезпечення дотримання національних законодавчих вимог. Основними видами діяльності інспекції є перевірка та розслідування. Контроль за дотриманням законодавчих вимог здійснюється

шляхом активних перевірок, які готуються та виконуються в рамках національної програми інспекцій з ініціативи самої інспекції.

Інспекція також проводить так звані оперативні перевірки у разі: надходження скарги; виникнення аварій; подачі запиту на отримання ліцензії. При проведенні перевірок інспекція використовує набір інструментів, які містять репресивні елементи: закриття бізнесу, попередження, пред'явлення конкретних вимог, накладення адміністративних санкцій, розробка офіційного протоколу. А також профілактичні елементи (надайте інформацію на рівні компанії). Крім того, інспекція збирає, а також включає важливу інформацію з питань охорони праці. У разі виявлення випадків невідповідності інспекція також досліджує причини таких порушень, які призвели до невідповідності [48].

Наприклад, якщо інспектор праці виявляє порушення Закону про умови праці, він перевіряє чи провів роботодавець оцінку ризику. Якщо оцінка ризику не була проведена, на роботодавця накладається штраф. Після проведення оцінки ризику інспектор повинен переконатися, що оцінка ризику показує порушення, які він спостерігав. Крім того, інспектор перевіряє, чи оцінка ризику включає питання про рівень знань/досвіду спеціаліста з профілактики.

Варто також звернути увагу на позитивний досвід Нідерландів щодо механізмів заохочення роботодавців покращити умови праці. Тому існують державні програми стимулювання інвестицій з комерційного та некомерційного секторів для підвищення безпеки виробництва. Для цього розроблена програма грантів. Щороку Міністерство соціальних справ та зайнятості складає перелік інновацій, інструментів для поліпшення здоров'я та безпеки, зменшення сприйнятливості до фізичних навантажень, шуму та впливу шкідливих речовин [45].

Підприємці, які купують інструменти, машини, системи, обладнання, транспортні засоби, інструменти та інші ресурси, зазначені в цьому списку, можуть отримати субсидію на купівлю у розмірі до 10% від їх початкової

вартості, максимум до 25 000 євро. Наприклад, придбання вакуумної системи всмоктування ручних інструментів, що використовуються у деревообробній промисловості, з інструментом призводить до мінімальних викидів пилу. Посилення охорони праці також відбувається шляхом укладення угод (конвенцій) про охорону праці, які є угодами між об'єднаннями роботодавців, профспілками та урядом.

Хоча ці договори укладаються на добровільних засадах, вони є обов'язковими для об'єднань роботодавців. Уряд лише сприяє виконанню цих контрактів (підтримує фінансування). Угоди спрямовані на поліпшення умов праці, скорочення кількості лікарняних, обмеження професійних захворювань та інвалідності. Угоди не мають юридичної сили і не є обов'язковими, але вони підвищують відповідальність роботодавців та працівників за здорові та безпечні умови праці. Угоди укладаються на галузевій основі з 1999 р. Унікальною особливістю цих угод про охорону праці є те, що відповідні заходи не запроваджуються з більш високого рівня через законодавство та законодавчі вимоги, а навпаки, просуваються з більш високого рівня [8].

Договори з охорони праці мають значний вплив на управління охороною праці та супроводжуються ефективними заходами, зокрема:

- створенням центрів знань у різних галузях;
- відкриті сайти для певних галузей, які надають спеціалізовану інформацію про відповідні договірні зобов'язання;
- робота над «моделлю участі» в університетських лікарнях, кожна з яких має спеціальну групу, відповідальну за виконання контракту;
- призначення фахівців з охорони праці (наприклад, у будівництві);
- створення офісів з охорони праці, особливо для окремих галузей (освіта).

Ці положення можуть бути корисними в організаційній та регуляторній діяльності робочої держави, а також при визначенні сфер взаємодії з іншими суб'єктами [86]. Як уже зазначалося, в Україні діяльність органу, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Держпраці), регулюється низкою

нормативно-правових актів, що визначають його повноваження, структуру та завдання. Державна служба праці – єдина централізована система, до складу якої входить виконавчий орган, уповноважений здійснювати державний нагляд за виконанням норм охорони праці, та його територіальні одиниці.

Обсяг повноважень Національної служби праці широкий – від нагляду та контролю за виконанням законодавства до складання протоколів про адміністративні правопорушення. Таким чином, згідно з цими характеристиками, інспекція праці в Україні відноситься до загальної моделі систем інспекції праці. Загальною рисою цієї моделі є те, що інспекції, як правило, мають право контролювати дотримання законодавства про охорону праці та техніку безпеки, на додаток до регулювання загальних умов праці.

Доцільно звернути увагу на те, що Скандинавські країни вперше розробили модель, прийняту у Великобританії в 1975 році, а пізніше в таких країнах, як Ісландія та Нова Зеландія. У Швеції інспекція з праці повністю підпорядковується Національній тристоронній раді. Міністерства розпоряджаються (обмежено) бюджетом, і Рада міністрів має право втручатися у діяльність інспекції праці, якщо це необхідно. Голландська інспекція з питань праці не підзвітна Тристоронній раді (хоча існує консультативна рада), але оскільки її обов'язки також значною мірою обмежуються питаннями безпеки та гігієни праці, вона подібна до цієї моделі [55].

В Австрії інспекція праці підпорядковується і управляється в централізованій формі. Відмінною осередком багатьох з цих засобів контролю, наприклад у Великобританії є поступка місцевих органів влади з низьким ризиком. Інститут охорони праці від нещасних випадків на виробництві у Німеччині також є двонаправленим органом, який керує інспекцією праці, яка несе виключну відповідальність за здоров'я та безпеку роботи з усіма повноваженнями нагляду (з деякими відмінностями у функціях державної роботи).

Необхідно розглянути федеральну модель, яка заснована на розподілі відповідальності між регіонами та центром. Загальні риси цієї моделі інспекційних систем, пов'язаних з роботою, включають (за деякими винятками, як у США) широкий спектр функцій інспектування, які, згідно із загальними правилами, стосуються лише охорони та безпеки праці. Інспекції також делегують функції центральних органів влади регіональним органам. Інспекції роботи в Австрії, Бразилії, Канаді, Німеччині, Індії, Швейцарії та США більш-менш сумісні з цією системою. Проте інспекція праці Німеччини не займається виробничими відносинами, крім загальних питань, забезпечуючи регулювання соціальних відносин на рівні підприємств, а також не займається арбітражем та примиренням.

Канада має спільні обов'язки: провінції виконують основну роботу, а інспектори федерального рівня відповідають за виконання національних операцій, таких як залізниці та переговори, які перетинають кордони країни. Подібна ситуація спостерігається в Австралії та Швейцарії. Хоча США не відповідають повністю ні одній з моделей, ближче за все вони до федеральної моделі. Управління безпекою та гігієною праці (далі – УБГП) безпосередньо відповідає за інспекцію праці у більшості штатів і контролює діяльність незалежних державних інспекторів з охорони праці в інших частинах штату (включаючи державні програми Великобританії з прийнятими федеральними штатами) [89]. Федеральні інспектори УБГП єдині відповідальні за безпеку та здоров'я. Окрім Генеральної інспекції праці, у багатьох країнах існує ряд спеціалізованих та широких інспекцій, які охоплюють промислові чи технічні сфери та займають конкретні та обмежені галузі промисловості.

У багатьох країнах існують відповідальні інспекції сільського господарства, лісівництва та безпеки морського населення. Інші споруди не несуть відповідальності за пожежну безпеку без інших споруд. Питання безпеки на залізниці, включаючи безпеку залізничних працівників та пасажирів, також обговорюються окремо в деяких країнах. Наприклад, в Австрії існує окрема транспортна інспекція. Атомні електростанції на землі

підлягають окремим спеціалізованим інспекціям і можуть мати інші джерела іонізуючого випромінювання (наприклад, військові бази). Окрім окремих урядових інспекцій, які відповідають за діяльність чи конкретні об'єкти, у деяких країнах є відомчі інспекції.

Це внутрішні підрозділи інспекції або галузеві міністерства, які відповідають за охорону праці – у збройних силах, поштовій та телекомунікаційних або інших крупних державних службах, які перебувають у підпорядкуванні відповідного міністерства. Такі підрозділи-інспекції залежні від керівництва організації, яку вони мають інспектувати, їх функції часто дублюються, бази даних роздроблені, притаманний паралелізм у роботі. Ще одним критерієм класифікації трудових інспекцій є функціональні особливості різних систем інспекцій.

Функціональна концепція ґрунтується на тому факті, що загальний термін «охорона праці» охоплює різні функціональні сфери інспекції праці: безпека та здоров'я (і, можливо, «добробут працівників») – нове поняття, яке включає, серед іншого, такі питання, як праця задоволення. У Нідерландах це положення має силу закону); загальні умови праці (і, можливо, питання заробітної плати); виробничі відносини (включаючи примирення, але, як правило, за винятком арбітражу); питання, пов'язані із наймом на роботу (від нелегальної зайнятості до сприяння зайнятості, включаючи програми професійної підготовки); питання соціального забезпечення.

Використовуючи ці практичні категорії, можна виділити одну, дві або багатозадачні системи моніторингу продуктивності. УБГП у США можна розглядати як систему з однією функцією: її сфера охоплює лише безпеку та гігієну. Те саме стосується Виконавчого комітету Великої Британії з питань безпеки та гігієни праці і нещодавно законодавство розширило свою роботу, включивши моніторинг робочого часу. Подвійні системи включають системи Австралії, Нової Зеландії, які вирішують питання охорони праці та безпеки з одного боку та виробничі відносини з іншого.

Болгарія. Німеччина, Японія, Нідерланди та більшість північних країн потрапляють у цю категорію відповідальності, яка охоплює, з одного боку, безпеку та гігієну, а з іншого усі умови праці. Системи Франції, Іспанії, Бельгії, Швейцарії, Африки та Латинської Америки складні. Наведена класифікація має теоретичне значення і дає уявлення про систему нагляду за роботою в різних країнах світу, дозволяє визначити місце державних адміністративних інститутів у загальній системі таких перевірок. Для подальшого роз'яснення варто обговорити деякі положення адміністративно-правового регулювання у сфері охорони праці та техніки безпеки у зв'язку з діяльністю державного управління у сфері інспектування та моніторингу, наприклад, у країнах-членах ЄС.

В адміністративному праві європейських країн державне управління визначається як група установ та органів, які здійснюють публічні повноваження шляхом реалізації законів, нормативних актів та іншої діяльності у суспільних інтересах. Це розуміння поширюється на українську правову систему. Термін «державне управління» вперше був використаний у законодавстві ЄС.

Аналіз окремих нормативно-правових актів ЄС показує, що в європейському законодавстві є два визначення поняття «державне управління»: у вузькому та широкому сенсі. У вузькому розумінні «державне управління» означає регіональні органи влади, муніципалітети та інші органи державної влади, центральні органи влади та державні служби. Державні органи – це регіональні, місцеві чи інші органи, що регулюються публічним правом або діями держав-членів; установи з відповідним суверенітетом держави, які з формальної точки зору не є частиною керівного органу держави-члена, але їх структура та завдання визначаються статутом.

У широкому розумінні в європейському праві до «державного управління», крім державних органів, належать ті органи, які не входять до складу організації, але виконують покладені на неї завдання. Водночас, як зазначено в резолюції про публічну (державну) відповідальність, під

«державним органом» слід розуміти будь-який інститут публічного права (включаючи органи державної, регіональної та місцевої влади, незалежні публічні компанії) та будь-яка фізична особа, що здійснює владу над державними органами [6, с. 11; 62, с. 92].

У європейських країнах система адміністративно-правових норм, що стосуються безпеки та гігієни праці, була розроблена з плином часу та в різних соціально-економічних та політичних контекстах. Історично на ці процеси суттєво вплинув профспілковий рух, соціальні реформи, державна політика, спрямована на збалансування інтересів державного та приватного секторів у сфері охорони та безпеки праці. Наприклад, у Великобританії система охорони праці є складною. У країні досі діє Фабричний закон 1961 року, який поширюється на основну частину промисловості. У ньому містяться попередні закони 1937 і 1959 років. Але в 1974 року з'явився новий закон про охорону праці і тепер ці два закони діють одночасно, доповнюючи один одного. А в 1995 році парламент прийняв черговий законодавчий акт про охорону праці – «Правила звітності про травми, хвороби та небезпечні події».

У результаті цієї тривалої і важкої історичної подорожі Великобританія розробила власний вид управління охороною праці: тут правила лише встановлюють стандарти дотримання. Тоді кожен роботодавець обирає, як досягти цих стандартів. Найважливішим є дотримання вимог безпеки, охорони праці та умов праці, прийнятих у 1992 році відповідно до Директиви ЄС 89/654 / ЄЕС (далі – Правила). Стан охорони праці в компаніях та їх відповідність певним стандартам у Великобританії суворо контролюється державою. За цим слідкує Служба охорони та безпеки праці (далі – HSE), організована в нинішньому вигляді більш як 30 років тому.

HSE є частиною Департаменту праці та пенсій, яким керує державний секретар, член Кабінету Міністрів. Проте не всі питання охорони праці у Великобританії контролює HSE. Частину повноважень делеговано органам місцевого самоврядування. місцевій владі довірено контролювати соціально-культурну сферу і малий бізнес. Розподіл цих повноважень регулюється

Правилами про охорону праці та здоров'я (виконавчі органи) 1998 г.– The Health and Safety (Enforcing Authority) Regulations 1998 (EA Regulations) [89, с. 395].

У межах повноважень санітарного інспектора цей орган має право видавати накази роботодавцю, призупиняти діяльність підприємства чи одного з його підрозділів, забороняти експлуатацію устаткування та роботи до усунення порушень. Інспектор має право відвідувати підприємство у відповідь на скаргу працівника чи громадянина, а також під час розслідування та під час планових перевірок. У цьому випадку інспектор має право проводити перевірку без попереднього повідомлення та в будь-який час, поки там проводяться роботи. При необхідності він може взяти зразки, а також видалити небезпечні пристрої, речовини та поспілкуватися з працівниками та спеціалістами з охорони праці. Крім того, інспектор має право відвідати штаб-квартиру компанії в країні, щоб обговорити шляхи покращення безпеки та умов праці.

Невиконання правил вважається кримінальним злочином, за який роботодавець буде оштрафований на суму до 400 фунтів стерлінгів. Ці справи спрощено розглядаються в судах нижчих інстанцій, у так званих муніципальних судах. У більш серйозних випадках справа надходить до Королівського суду. Великобританія запровадила процедуру ліцензування для отримання ліцензії на початок або продовження робіт з високим ризиком. Вимоги безпеки дуже суворі. У разі їх недотримання застосовуються кримінальні заходи щодо заборони діяльності [69, с. 22].

Нагляд та контроль за виконанням стандартів охорони праці, як уже зазначалося, здійснюються через інспекції праці, які є державними органами та контролюють діяльність компаній усіх форм власності. Діяльність інспекцій з питань праці в державах-членах Європейського Союзу регулюється рамковою Директивою 89/391 / ЕЕС, а також стандартами, розробленими Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO). Відповідно до цих стандартів, багато країн (Австралія, Нова Зеландія, Велика Британія,

Ірландія) прийняли національні стандарти з охорони та гігієни праці. На підставі цих подій Норвегія та Швеція запровадили системи, відомі як «Внутрішній 150 контроль», які докорінно змінили напрямок роботи інспекторів праці в цих країнах. Європейський комітет зі стандартизації (СТН), Міжнародна електротехнічна комісія (IEC), Британський інститут стандартизації, Німецький інститут стандартизації (DIN), Японський комітет з промислових стандартів та Американська асоціація стандартів (ASA) зробили значний внесок в цій області інспекції праці [69, с. 23].

Що стосується принципів діяльності органів публічної адміністрації у сфері охорони праці, то ними є належне планування та визначення об'єктів інспектування та контрольних заходів, високий рівень інформаційної взаємодії та координації між інспекційними органами. Більше того, ключовим елементом для сталого функціонування цієї системи є наявність відкритої та правдивої інформації та рекомендацій для регульованих суб'єктів господарювання (компаній, громадян), оскільки ці суб'єкти відповідають за дотримання нормативних вимог. Ці ключові елементи системи спостереження допоможуть запобігти незаконним діям, таким як корупція та інші несправедливі практики. Таким чином, відповідна система регулювання та нагляду буде більш вигідною для компаній та суспільства в цілому [69, с. 24].

Позитивним досвідом є впровадження в ЄС ефективних механізмів, що забезпечують прозорість та підзвітність у діяльності органів державного управління, які виконують наглядові функції. Наприклад, в Іспанії, Хорватії та Боснії і Герцеговині регулятор створив систему контролю та всіх перевірок із узгодженою чіткою правовою базою. Тому в цих країнах інспекції та процедури ґрунтувалися на прозорій та чіткій законодавчій базі, забезпечуючи при цьому належний доступ до правосуддя. Законами запропоновані процеси і процедури і детально визначені правила, які стосуються обов'язків інспектора і суб'єкта інспектування, для абсолютної більшості випадків. Очевидно, однією з основних задач таких законів є боротьба з корупцією.

Наприклад, Румунія, зокрема, переглянула свої процедури внутрішнього контролю, щоб забезпечити відповідність нормативним актам та контролюючим органам, запровадила обов'язкові контрольні списки перевірок та записи про обов'язковий контроль та перевірку, щоб обмежити свободу дій та можливостей хабарництва. Досягнення цієї мети можливе за допомогою наступних засобів: забезпечення прозорості та підзвітності перевірок. Це означає чітке визначення сфер компетенції контролюючих органів, а також повноважень, прав та обов'язків інспекторів.

Деякі уряди також посилили зовнішній та внутрішній аудит. Наприклад, у деяких контрольних органах Латвії створюються підрозділи внутрішнього аудиту. У більшості випадків чітке визначення стандартів, прав та обов'язків інспекторів та інспекційних організацій призводить до значного скорочення свободи, на додаток до встановлення чітких вказівок щодо дотримання нормативних вимог до перевірок [89, с. 397]. Цього можна досягти за допомогою таких простих засобів, як запровадження офіційних документів та розпоряджень про перевірку.

Цінним інструментом зменшення ризику зловживання владою є законодавче закріплення прав та обов'язків інспекторів та підконтрольних організацій, а також прийняття «м'яких» правових документів, таких як кодекси поведінки (Румунія). Окрім «м'яких» заходів, які рідко передбачають механізми покарання, у деяких країнах, таких як Латвія, регулюючі органи зобов'язані дотримуватися обов'язкових процедур та правил, що регулюють інспекції.

Наглядовий орган повідомляє «Зведення правил» інспекторам та контролюючим органам, що покращує розуміння процедур усіма зацікавленими сторонами, а отже, підвищує підзвітність і дотримання нормативних вимог; керівництва і контрольні списки – важливі інструменти забезпечення прозорості і підзвітності перевірок. Вони гарантують, що перевірки відповідають усім нормативним вимогам і запобігають зловживанням інспекторами своїми повноваженнями. У деяких країнах

нормативно-правові акти вимагають так званих аудиторських записів, які дозволяють державним органам вести офіційний облік тимчасових заходів, накладених інспекторами після перевірки.

Доцільно зазначити що дослідники законодавства, контрольної та наглядової діяльності у сфері охорони праці в ЄС сформулювали значний опис сучасного стану та тенденцій у правовому регулюванні та державному управлінні. Зокрема, А. Лушніков зазначає, що:

1) питання охорони праці в сучасному закордонному праві набувають все більшого значення. Це пояснюється як проголошенням ідеології соціальної держави, так і розвитком гуманізму, а також зростанням потенційно небезпечних факторів виробництва. Норми міжнародного та іноземного трудового законодавства встановлюють систему заходів щодо захисту праці окремих категорій працівників. Захист жіночої праці в основному обумовлений обмеженнями нічної та підпільної роботи, що покращує охорону праці матерів. Як загальну тенденцію можна вказати на ослаблення охорони праці через статі (за винятком захисту вагітних жінок та матерів з маленькими дітьми) для забезпечення рівності між жінками та чоловіками [48].

Безпека праці дітей та підлітків в основному пов'язана із заборонаю найгірших форм експлуатації дитячої праці, визначенням мінімального віку працевлаштування, обмеженням роботи підлітків у нічний час, встановленням обов'язкового медичного огляду підлітків. Охорона праці літніх працівників передбачає скорочення нормального робочого часу для них, поступове скорочення робочого часу всіх працівників старшого віку, які цього вимагають у встановлений термін, продовження щорічної оплачуваної відпустки з урахуванням віку; дозвіл встановлювати графіки роботи на власний розсуд, переведення працівників на більш тривалі зміни на денну зміну.

2) У західних країнах розробляється комплексна система законодавства про охорону праці, що включає велику кількість норм, технічних та правових стандартів щодо вимог до промислових об'єктів, автомобільного та машинного обладнання із заходами безпеки тощо. Зараз існує низка нових

тенденцій у галузі охорони праці: кількість країн із збільшенням кількості встановлених служб промислової санітарії та призначення штатних лікарів.

У більшості розвинених країн медичні послуги фінансуються роботодавцями, хоча в деяких вони фінансуються безпосередньо державою або через соціальне забезпечення. Новинкою у законодавстві стало створення комітетів з промислової безпеки та гігієни у великих та середніх компаніях, утворених на двосторонній основі з представниками роботодавця та працівниками, які зазвичай виконують консультативні функції. Члени цих комітетів отримують кредити за оплачувані години відповідно до певних правил.

Вони захищені від свавільного звільнення. Комітети з охорони праці планують та координують роботу у цій сфері, надають працівникам інформаційні матеріали, навчають безпечній практиці роботи; збільшують відповідальність роботодавців за порушення безпеки. У всіх країнах порушення правил безпеки та інших законів про охорону праці тягнуть за собою дисциплінарну, адміністративну, цивільну (майнову) та кримінальну відповідальність у вигляді штрафів.

3) Загальні концептуальні зміни вплинули на перехід від традиційного трактування безпеки праці як поєднання безпеки та гігієни праці до гігієни праці. В останньому випадку охорона праці трактується набагато ширше і означає охорону здоров'я конкретної людини (а не тільки її працездатності) з урахуванням фізичних, фізіологічних, психічних та психологічних особливостей. Відбувся перехід від набору індивідуальних заходів до цілісної концепції забезпечення здорових та безпечних умов праці. Основними характеристиками цієї концепції стали комплексність і системність підходу, акцент на превентивні заходи, гнучкість і персоніфікація впливу, співпраця всіх зацікавлених сторін [48].

Отже можна дійти висновку що розвиток правових норм та системи нагляду та контролю за охороною праці в європейських країнах має довгу історію і в сучасній формі є результатом поступової та послідовної розробки

правил, принципів та механізмів, спрямованих на захист життя людини та здоров'я в процесі, професійної діяльності та відповідальності за порушення працівників. Розвиток соціального партнерства та соціального діалогу, високий рівень та міцність партнерства з (регіональною та місцевою) владою також слід назвати позитивним досвідом.

3.2. Шляхи впровадження зарубіжного досвіду публічного управління у сфері охорони і безпеки праці для України

Питання ефективної організації праці та покращення відносин з працівниками потребують вивчення міжнародних норм і стандартів, переважно європейських, з охорони праці. Ця тема багатогранна, вона включає теми соціальної співпраці як принципу правового захисту праці, формування відносин з працівниками на основі корпоративної соціальної відповідальності та соціальної політики країни та багато інших.

Україна особливо зацікавлена у розвитку сфери роботи ЄС, оскільки це спосіб покращити результати діяльності українських компаній. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом передбачає реформи в країні, як правові, так і соціальні. Ця тема особливо актуальна для нашої країни, оскільки покращення умов праці в українських компаніях значно підвищить продуктивність праці працівників, підвищить їх інтерес до компанії та її розвитку [38, с. 348].

Беручи до уваги європейський досвід формування української моделі ринку праці та політики зайнятості, слід звернути увагу на Європейську стратегію зайнятості, основними елементами якої є: створення робочих місць, якість робочих місць, продуктивність праці, прожитковий мінімум, соціальна безпека, професійні та соціальні навички [70, с. 41].

Джерелом правового регулювання праці в Європі є закони, прийняті Європейським Союзом та Радою Європи. Кількість угод, конвенцій та протоколів наразі перевищує 160. Прийняття цих конвенцій забезпечило європейцям гідні умови праці та збільшило успіх європейських компаній на

міжнародному ринку. Деякі європейські стандарти праці включені до Європейської соціальної хартії. Стаття I, частина II, має окремий розділ про сферу роботи. Стандарт – це визначення очікуваної якості, перевірена модель, яка є основою процесу оцінки, документ, підготовлений консенсусом експертів, схвалений спеціалізованою організацією та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості у цій галузі [77].

Згідно з Постановою Верховної Ради України поточна редакція від 13 березня 2014 р. «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі», адаптація соціальної політики України спрямована на реформування законодавства у сфері охорони праці, соціального забезпечення, охорони здоров'я та інших сферах соціальної політики, що відповідає стандартам ЄС. Для відповідності України до країн Європи потрібно виконати наступні завдання: покращити професійні стандарти; підвищити стандарти з охорони праці; поліпшити права працівників [57].

Варто розглянути детальніше дані завдання, інтенсивний та швидкий розвиток науки вимагає забезпечувати підприємства та організації висококваліфікованими кадрами. Тому компанії мають сенс надати своїм працівникам можливість підвищити свою кваліфікацію. Знання співробітниками характеристик та проблем галузі, в якій працює компанія, дозволить адекватно передбачити майбутній розвиток компанії. Кваліфіковані співробітники забезпечать хороший маркетинг продукції компанії, збільшуючи продажі на ринку та приносячи більший прибуток. Професійні стандарти визначають «основні професії», описуючи фахові завдання й операції, а також компетенції, типові для даної професії [63, с.120].

Інтеграція України зобов'язує країну гармонізувати національне законодавство у сфері охорони праці. Цей процес спрямований на досягнення високих європейських стандартів у виробничій практиці та на зниження рівня виробничих травм та захворювань. Наразі статус охорони праці в Україні не можна охарактеризувати як задовільний, про що свідчить високий рівень

травматизму, основною проблемою якого є моральна застарілість нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини.

Як вже зазначалось раніше основними положеннями, що регулюють охорону праці в Україні, є: Закон «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України та Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань, що спричинили інвалідність». Дане законодавство повинно максимально відповідати Європейським директивам з охорони праці, до яких належить директива 89/391/ЕЗС щодо заходів із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. З нею пов'язані спеціальні директиви 89/655/ЕЗС, 89/656/ЕЗС, 90/269/ЕЗС, 90/270/ЕЗС, 90/394/ЕЗС, 90/679/ЕЗС, 92/57/ЕЗС, 92/58/ЕЗС, 92/85/ЕЗС, 92/91/ЕЗС, /104/ЕЗС та 93/103/ЕЗС [63, с. 121].

На сучасному етапі розвитку української держави відбувається реформування українського трудового законодавства, яке ґрунтується на концепції прав людини у сфері праці [3]. Відповідно до ст. 26 «Право на лікування під час роботи» Європейської соціальної хартії, щоб гарантувати ефективне здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі, сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: підвищувати обізнаність, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким утискам та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; посилювати обізнаність, поширювати інформацію про несправедливі або явно негативні та образливі систематичні дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з їх роботою, сприяти запобіганню таким діям та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [21].

Ратифікувавши Україну, Європейська соціальна хартія зобов'язується впроваджувати у сфері праці такі положення: ст. 1-11, ст. 15, ст. 18, ст. 20-22, с. 24, с. 26-29 [24]. У цих статтях мова йде про чесні та безпечні умови праці

для всіх працівників, право на навчання та охорону здоров'я. Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом в наступні групи.

1. Право на працю та працевлаштування.
2. Право на справедливі умови праці.
3. Право на безпечні та здорові умови праці.
4. Право асоціації.
6. Право представників працівників у компанії.
7. Право на колективні переговори.
8. Право працівників та роботодавців на колективні дії.
9. Захист праці молоді.
10. Права вагітних жінок та матерів.
11. Право на професійну консультацію.
12. Право на професійне навчання.
13. Права людей з інвалідністю.
14. Право трудящих-мігрантів на допомогу та захист.
15. Право працівників на інформацію та консультації.
16. Право працівників брати участь у визначенні та покращенні умов праці та робочого середовища.
17. Право працівників на захист своєї гідності на виробництві.
18. Право працівників із сімейними обов'язками.

Європейське законодавство з охорони праці дозволяє забезпечити достатній рівень охорони праці. В нашій країні слід активізувати роботу щодо гармонізації вимог, законів та правил відповідно до директив ЄС. Дотримання українськими підприємствами всіх норм праці покращить відносини з працівниками та збільшить загальне життя суспільства. Ще одним ключовим моментом у покращенні якості соціально-трудових відносин із працівниками є введення концепції «гідної праці», широко пропонованої та використовуваної у європейських країнах.

Варто звернути увагу на те, що Міжнародна організація праці та польські вчені відзначають у своїй роботі, що створення умов для гідної праці пов'язане з реалізацією прав людини на вільний вибір форми та виду зайнятості, які б забезпечували гідний дохід, безпечні умови праці, соціальний захист, рівні можливості економічного розвитку та соціальної інтеграції [63].

За визначенням Міжнародної організації праці, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок у середовищі свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Застосування положень концепції гідної праці на підприємствах забезпечує рівні можливості для кожного працівника, підвищує заробітну плату та покращує умови праці. Водночас кожен працівник має реальну можливість вільно висловлювати свої думки, які безпосередньо пов'язані з його компетенцією або пов'язані з підвищенням ефективності діяльності підприємства, соціальний захист забезпечується як працівникам, так і їх сім'ям.

Поняття гідної праці проявляється в різних аспектах, наприклад:

- економічний аспект – гідна праця означає можливості та умови для ефективної реалізації трудового потенціалу, економічного добробуту в суспільстві та розвитку підприємництва;
- соціально-психологічний аспект – гідна праця виражає рівень зайнятості, задоволеність роботою, соціальну значущість результатів праці, характеризує рівень культури праці, рівень самооцінки моральних факторів праці, що забезпечують сталий розвиток людини;
- ціннісний аспект – гідна праця є основою цінності праці, це умова сприйняття праці як основного стимулу в житті, частини людської свідомості;
- інноваційний та творчий аспект – гідна праця є основним стимулом для інноваційного типу поведінки на роботі, вона визначає його творчі здібності [75, с. 361].

Основними складовими гідної праці є: гідна заробітна плата; безпека на робочому місці; підвищення кваліфікації; рівні відносини та рівні можливості; свобода самовираження; право на об'єднання, щоб впливати на прийняття

рішень; соціальний захист працівників та їх сімей. Гідна праця може існувати лише за умови дотримання певних умов, серед яких: недискримінація (стать, вік тощо) на підприємстві; сприятливі виробничі, соціальні умови праці; об'єктивна та авинагорода; переваги для поліпшення якості життя; створення можливостей для розвитку працездатності; наявність соціальних гарантій та прав на працевлаштування; можливість вести соціальний діалог.

Слід зазначити, що в червні 2012 року Україна та Міжнародна організація праці схвалили Порядок денний гідної праці для України на 2012-2015 роки. У цій програмі сприяння гідній праці є ключовим елементом політики та основним завданням соціальних партнерів. В якості основних критеріїв оцінки гідної праці можна виділити такі, які наведено на рис 3.2.

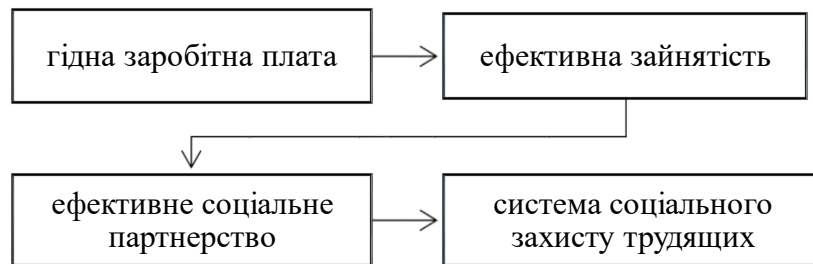


Рис. 3.2. Основні критерії оцінки гідної праці.

Побудовано автором за джерелом [39].

Узагальнюючи, можна сказати, що для реалізації концепції гідної праці в українських компаніях необхідно використовувати соціально-економічний механізм, який складається з трьох блоків: нормативно-правового забезпечення, організаційно-економічного забезпечення та соціально-економічної підтримки. У кожному з них необхідно визначити пріоритетні завдання, які необхідно вирішити.

3.3. Стратегічні цілі та пріоритетні напрями публічного управління у сфері охорони і безпеки праці України

У 2020 році уряд розпочав масштабну реструктуризацію управління охороною праці. Конкретних законів щодо реформи охорони праці поки немає. Існує лише концепція реформи, розрахована на 2020-2025 роки. Його

автори стверджують, що вони врахували європейські стандарти і мають намір підійти до проблеми по-новому. На їхню думку, нинішня система охорони праці орієнтована на реагування на нещасні випадки, а не на запобігання загрозам нова концепція має на меті змінити цю ситуацію.

Необхідно більш детально розглянути концепцію реформи, яка визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи охорони праці в Україні на основі підходу, орієнтованого на ризик, для забезпечення впровадження стандартів ЄС. Метою Концепції є створення національної системи запобігання промисловим ризикам для забезпечення ефективного реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці.

Застосування Концепції, що гарантує включення до національного законодавства Директиви Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. Щодо застосування заходів для поліпшення безпеки та здоров'я працівників на виробництві, провести навчання у 2020-2025 роках формування нової національної системи запобігання промисловим ризикам шляхом запровадження на законодавчому рівні підходу до охорони праці та безпеки на основі ризиків [79]. З планом дій щодо впровадження Концепції реформування системи управління охороною праці та гігієною праці в Україні можна ознайомитись у (ДОДАТОК А).

Нарешті, необхідно розглянути шляхи та засоби вирішення проблем у сфері охорони праці в Україні. Запровадження національної системи запобігання виробничим ризикам, заснованої на принципах усунення небезпек, оцінюванні, контролі ризиків та управлінні ними, є головним механізмом, що застосовується багатьма країнами світу для ефективного і дієвого заохочення до створення безпечних і здорових умов праці як на державному, регіональному, галузевому і місцевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця. Така система повинна формуватися відповідно до послідовної ієрархії визначених Директивою Ради № 89/391/ЄЕС таких загальних принципів:

- профілактика запобігання ризику;

- оцінка неминучих ризиків;
- усунення джерел ризику;
- адаптація умов праці до працівника, особливо в організації робочих місць, вибір виробничого обладнання, методів роботи, зокрема, для полегшення рівномірної роботи та роботи в певному темпі машини, а також для зменшення шкідливого впливу роботи на здоров'я;
- адаптація до технічного прогресу;
- розробка послідовної загальної політики запобігання промисловим ризикам, що охоплює обладнання, організацію праці, умови праці, суспільні відносини та вплив факторів, пов'язаних з виробничим середовищем;
- надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту, що використовуються працівником;
- адекватне навчання персоналу [65].

Система також повинна ґрунтуватися на відповідальності роботодавців щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, на зобов'язанні роботодавців постійно пристосовуватися до мінливих обставин, враховувати специфічні потреби жінок та чоловіків і забезпечувати запобігання виробничим ризикам та їх оцінювання, надавати інформацію та навчання у сфері охорони праці у суворій відповідності до вищезазначених загальних принципів профілактики.

Побудова системи охорони праці на основі цих загальних принципів спочатку вимагатиме зміни традиційних підходів до управління охороною праці та застосування різних керівних принципів [42, 166]. Основними напрямками реформи системи управління охороною праці є: удосконалення законодавства з безпеки та гігієни праці з одночасним підвищенням рівня безпеки та гігієни праці працівників, яке включатиме:

- усунення дублікатів, застарілих та суперечливих правових положень, приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів ЄС в галузі охорони праці;
- прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, визначить загальні функції, основні обов'язки та права всіх заінтересованих сторін у зазначеній сфері (держави, працівників, роботодавців, представницьких об'єднань працівників і роботодавців, інших суб'єктів) стосовно безпеки та гігієни праці;
- раціональне використання бізнес-ліцензій та дозволів для зменшення адміністративного та нормативного тиску;
- перехід від реагування на аварії та систем охорони здоров'я та безпеки на основі пом'якшення до заходів, що забезпечують точну та постійну оцінку промислових ризиків, запобігання та сприяння безпечним та здоровим умовам праці;
- участь усіх сторін у соціальному діалозі у процесі формування та реалізації політики охорони праці;
- проведення дослідження та розширювання знання в галузі охорони праці та безпеки праці;
- проведення навчальних курсів для співробітників та інформування громадськості про охорону праці та техніку безпеки;
- підготовка фахівців для компаній, офісів, а також викладачів та експертів у сфері охорони праці;
- підвищення ефективності системи запобігання промисловим ризикам та сприяння створенню безпечних та здорових умов праці, адаптованих до потреб чоловіків та жінок;
- впровадження ефективного та дієвого контролю за охороною праці;

- заохочення роботодавців проводити добровільний аудит охорони праці;
- запровадження механізмів фінансового стимулювання роботодавців та працівників для створення безпечних та здорових умов праці;
- модернізація системи реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків, нещасних випадків на шляху до роботи та з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про ці факти та проведення відповідних розслідувань [43].

Доцільно наголосити, що реалізація Концепції забезпечить розроблення механізму формування та функціонування дієвої системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, яка ґрунтується на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю та управління ризиками, що сприятиме:

- поліпшенню здоров'я та безпеки працівників;
- зниженню рівня та частоти нещасних випадків на виробництві, нещасних випадків та професійних захворювань;
- формуванню культури безпеки та охорони праці на виробництві;
- підвищенню ефективності інспекції праці;
- запровадженню ефективної системи реєстрації нещасних випадків та професійних захворювань, повідомлення про такі події та проведення відповідних розслідувань;
- підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних та безпечних умов праці;
- спрощенню законодавства про охорону праці та зменшенню адміністративного та нормативного навантаження на роботодавця;
- впровадженню механізму поліпшення здоров'я і безпеки працівників та відповідних фінансових стимулів;

- посиленню чесної конкуренції, розширення доступу українських компаній до міжнародного ринку та підвищенню їх конкурентоспроможності на цьому ринку;
- покращенню інвестиційного клімату в Україні;
- поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство;
- забезпеченню своєчасного та ефективного виконання положень Угоди (зокрема статей 419-421 глави 21) [45; 48].

Нарешті, можна додати, що фінансування заходів, спрямованих на реалізацію Концепції, планується з державного бюджету, передбаченого на певний рік Державною адміністрацією охорони праці, Фондом соціального страхування. Обсяг матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, визначається під час розроблення відповідних завдань і заходів та уточнюється щороку з урахуванням можливостей державного бюджету.

Таким чином, висвітлено зарубіжний досвід публічного управління у сфері охорони і безпеки праці. Виявлено, що у більшості зарубіжних країн центральним органом, який здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, є трудові інспекції (державний орган, що контролює діяльність підприємств усіх форм власності). Доцільно зазначити, що моделі інспекцій праці, в розвинених країнах є такі: 1) загальна модель (Франція, більшість франко- та іспаномовних країн (за винятком Португалії та Іспанії), Японія; 2) англоскандинавська модель (Велика Британія, Швеція, Ісландія, Нова Зеландія); 3) федеральна модель (США, Бразилія, Канада, Індія, Німеччина); 4) модель, яка включає спеціалізовані й відомчі інспекції (Австрія).

Запропоновано шляхи впровадження зарубіжного досвіду публічного управління у сфері охорони і безпеки праці для України. Визначено, що курс на євроінтеграцію, розпочатий Україною, ставить досить складні економічні, політичні, соціальні та інші завдання, серед яких важливим є формування

відносин з працівниками на засадах соціальної відповідальності, а це означає, що українські підприємства повинні навчитися вибудовувати ефективні, демократичні та правові соціально-трудові відносини, які б, з одного боку, сприяли відновленню та зростанню економіки країни, а з іншого, надавали кожній особі почуття власної значимості, гідності, дотримання прав та свобод, гарантували гідний рівень життя та створювали умови для всебічного розвитку особистості. У цьому контексті необхідним є вивчення можливості запозичення та впровадження досвіду європейських країн у сфері використовуваних ними стандартів охорони праці.

Проаналізовано стратегічні цілі та пріоритетні напрями публічного управління у сфері охорони і безпеки праці України. В ході аналізу було визначено, що стратегічними цілями та пріоритетними напрямами повині стати такі: удосконалення законодавства з безпеки та гігієни праці з одночасним підвищенням рівня безпеки та гігієни праці працівників; прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці; раціональне застосування ліцензій та дозволів на провадження господарської діяльності для зменшення адміністративного та регуляторного тиску; перехід від заходів реагування на нещасні випадки та системи безпеки та гігієни праці, що базуються на усуненні наслідків, до заходів, які передбачають точне і постійне оцінювання виробничих ризиків, їх запобігання, а також заохочення до створення безпечних і здорових умов праці; участь усіх сторін соціального діалогу у процесі формування і реалізації політики з безпеки та гігієни праці; проведення досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та гігієни праці; забезпечення проведення навчання працівників та інформування суспільства з питань безпеки та гігієни праці; підготовка фахівців для підприємств, органів влади, а також викладачів та експертів з питань безпеки та гігієни праці; підвищення ефективності системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, з урахуванням

особливостей потреб чоловіків і жінок; здійснення результативного та ефективного інспектування у сфері безпеки та гігієни праці; державне регулювання ринку послуг з безпеки та гігієни праці і промислової безпеки, зокрема за принципами страхування ризиків, пов'язаних з неякісним наданням таких послуг; стимулювання роботодавців до проведення добровільного аудиту з питань безпеки та гігієни праці; запровадження механізму економічного стимулювання роботодавців та працівників для заохочення їх до створення безпечних і здорових умов праці та модернізація системи реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій, нещасних випадків дорогою на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про такі факти і проведення відповідних розслідувань.

ВИСНОВКИ

1. Визначено сутність понять «охорона» та «безпека» праці. Доведено, що охорона праці – це цілеспрямована, системна діяльність держави та її вповноважених державних органів, яка здійснюється шляхом регулювання трудових правовідносин та пов'язаних з ними відносин, контролю щодо дотримання правових норм, притягнення до юридичної відповідальності за допомогою комплексу соціальних та фізичних заходів, забезпечених силою державного примусу, з метою регламентації поведінки роботодавця щодо забезпечення прав працівника на життя, здоров'я та безпечні умови праці.

Поняття охорони праці та безпеки праці можна вважати взаємозамінними поняттями. Безпека праці являє собою, комплекс організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, механізмів і засобів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці, запобігання загрозам здоров'ю і власне життю працівників. Реалізація таких заходів передбачається як в масштабах суб'єкта господарювання в цілому, так і на кожному окремому робочому місці.

2. Охарактеризовано нормативно-правові засади публічного управління у сфері охорони і безпеки праці. Доведено, що правовою основою законодавства щодо охорони праці є Конституція України та Закони України. Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці». До основних законодавчих актів про охорону праці слід віднести також Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки», Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. Переважна більшість

міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці – це наступні документи: Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці; Директиви Європейського Союзу; Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав; Двосторонні договори та угоди.

3. Виділено перешкоди для ефективного управління сферою охорони і безпеки праці. Визначено, що до основних перешкод слід віднести такі: недостатнє фінансування заходів з безпеки та гігієни праці, низька якість експертизи з безпеки та гігієни праці; відсутній механізм економічної мотивації роботодавців та працівників до створення більш безпечних і здорових умов праці, а отже, до запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям; недостатньою є робота з підвищення обізнаності та інформування суспільства про безпеку та гігієну праці з метою формування культури профілактики нещасних випадків і професійних захворювань; відсутність в Україні єдиної державної системи статистичної звітності стосовно нещасних випадків на виробництві, аварій та професійних захворювань, шкідливих умов праці, випадків погіршення здоров'я, пов'язаних з професійною діяльністю, унеможливорює проведення аналізу витрат і вигод у процесі забезпечення належного рівня безпеки та гігієни праці; існування незадекларованої праці, особливо на виробництвах, віднесених до небезпечних, унеможливорює здійснення системного контролю і визначення фактичного стану дотримання вимог щодо безпеки та гігієни праці; недостатнє залучення засобів масової інформації, інформаційних ресурсів та Інтернету для забезпечення обізнаності працівників у сфері безпеки та гігієни праці не дає змоги застосовувати всі інструменти для пропаганди безпечної праці; порушення вертикалі державного управління охороною праці; відсутність Національного плану дій щодо вирішення проблемних питань з охорони праці та попередження виробничих ризиків; нехтування виконанням своїх обов'язків у цій сфері, починаючи від Уряду, центральних та місцевих органів виконавчої влади до суб'єктів

господарювання; відсутність державної системи управління охороною праці в окремих галузях економіки та у регіонах (адміністративно-територіальних одиницях України; відсутність економічних методів стимулювання роботодавців щодо попередження настання нещасних випадків на виробництві.

4. Запропоновано шляхи впровадження зарубіжного досвіду публічного управління у сфері охорони і безпеки праці для України. Доведено, що покращення національної системи соціально-трудових відносин та соціальної політики шляхом застосування європейських стандартів у сфері охорони праці дасть змогу сформувати відносини з працівниками на засадах соціальної відповідальності, створити гідні умови праці, забезпечити соціальний захист працівників та їх сімей. В свою чергу це позитивно вплине на ефективність роботи підприємств та їх фінансові результати діяльності, а відтак буде сприяти економічному зростанню країни, її просуванню вперед на шляху до європейської інтеграції та виходу країни на рівень високорозвинених держав.

Для українських підприємств застосування європейських стандартів охорони праці надасть можливості сформувати відносини з працівниками на засадах корпоративної соціальної відповідальності та соціального партнерства; підвищать відповідальність підприємств перед всіма зацікавленими сторонами, такими як: споживачі, підприємці, працівники, громада, держава та іншими; допоможе закріпити свої позиції на ринку праці, підвищить конкурентоспроможність підприємств; підвищить продуктивність праці робітників, покращить зацікавленість персоналу в діяльності підприємства та збільшить результативність їх роботи.

5. Визначено стратегічні цілі та пріоритетні напрями публічного управління у сфері охорони і безпеки праці України: удосконалення законодавства з безпеки та гігієни праці з одночасним підвищенням рівня безпеки та гігієни праці працівників; прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання виробничим

ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці; раціональне застосування ліцензій та дозволів на провадження господарської діяльності для зменшення адміністративного та регуляторного тиску; перехід від заходів реагування на нещасні випадки та системи безпеки та гігієни праці, що базуються на усуненні наслідків, до заходів, які передбачають точне і постійне оцінювання виробничих ризиків, їх запобігання, а також заохочення до створення безпечних і здорових умов праці; участь усіх сторін соціального діалогу у процесі формування і реалізації політики з безпеки та гігієни праці; проведення досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та гігієни праці; забезпечення проведення навчання працівників та інформування суспільства з питань безпеки та гігієни праці; підготовка фахівців для підприємств, органів влади, а також викладачів та експертів з питань безпеки та гігієни праці; підвищення ефективності системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, з урахуванням особливостей потреб чоловіків і жінок; здійснення результативного та ефективного інспектування у сфері безпеки та гігієни праці; державне регулювання ринку послуг з безпеки та гігієни праці і промислової безпеки, зокрема за принципами страхування ризиків, пов'язаних з неякісним наданням таких послуг; стимулювання роботодавців до проведення добровільного аудиту з питань безпеки та гігієни праці; запровадження механізму економічного стимулювання роботодавців та працівників для заохочення їх до створення безпечних і здорових умов праці та модернізація системи реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій, нещасних випадків дорогою на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про такі факти і проведення відповідних розслідувань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Амелічева Л. Проблеми формальної визначеності права працівника на безпеку праці. *Трудове право*. 2010. № 10. С. 88-93.
2. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. доктора юрид. наук: 12.00.05. Національний ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 42 с.
3. Байло О. В. Гідність працівника як категорія трудового права. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. Правознавство, 2013. Т.18. Вип.1(18). URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/4837/1/76-82.pdf>
4. Басанець А., Луб'янова І., Тімошина Д. Профзахворюваність актуальна проблема сучасності. *Охорона праці*. 2011. № 2. С. 42-45.
5. Бек У. П. Багатоаспектність поняття охорона праці. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2013. №57. С. 228-234.
6. Білозерська Т. О. Реформування публічної адміністрації в Україні як крок до європейської інтеграції. *Форум права*. 2007. № 2. С. 11-19 URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07btodei.pdf>
7. Буряк В. Я. Трудове право України: Академічний курс. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
8. Венедіктов В. С., Грохольський В. П., Іншин М. І., Клемпарський М. М., Мельник К. Ю., Музичук О. М., Шопіна І. М. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз). За ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова Державний департамент з питань адаптації законодавства Українська асоціація фахівців трудового права. Харків-Київ, 2006. 680 с.
9. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. Основи охорони праці: Підручник для студ. вищих навч. закладів. За ред. М. П. Гандзюка. 4-те вид., перероб. та доп. К.: Каравела, 2008. 384с.

10. Гогіташвілі Г. Г., Лапін В. М. Основи охорони праці: навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. 4-те вид., випр. та доп. К.: Знання, 2008. 231с.
11. Голінько В. І. Основи охорони праці: Підручник. Д.: Національний гірничий університет, 2008. 270 с.
12. Горюк О. Травматизм в Україні. URL: <http://confcv.at.ua/forum/68-700-1>.
13. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці: навчальний посібник. К., 2009. 280 с.
14. Дараганова Н. В. Поняття охорони праці: адміністративний аспект. *Юридична наука*. 2014. №6. С. 7-12.
15. Деньгін А. П., Таїрова Т. М., Дослідження впливу тіньового ринку праці на стан виробничого травматизму в Україні. *Охорона праці*. 2012. № 4. С. 50-53.
16. Дмитренко Ю. П. Трудове право України. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
17. До питання аналізу стану виробничого травматизму. В. В. Литвинов. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2009. N 2. С. 3-14.
18. Дослідження природного освітлення. *Методичні вказівки до виконання лабораторних робіт з дисципліни «Охорона праці»* К.: НТУУ «КПІ», 2008. 12с.
19. Дудукало Г. Аналіз методів оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства. *Ефективна економіка: електронне наукове фахове видання* URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1031>
20. Дяченко Н. М. Економічні аспекти охорони праці. *Нові технології*. Науковий вісник КУЕІТУ. 2011. № 4 (34). С.124-126.
21. Європейська соціальна хартія. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU96397>

22. Ємельянова Н. А., Єсипенко А. О., Сліпачук О. А. Дослідження стану показників виробничого травматизму в Україні. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2012. № 1. С. 21-29.
23. Закон України від 14 серпня 2021 р. № 1667-IX «Про охорону праці» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
24. Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». *Відомості Верховної Ради України №40*. ст. 2021
25. Закон України від 01 жовтня 2021 р. 1534-IX «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>
26. Закон України від 01 січня 2021 р. № 1082-IX «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/39/95-%D0%B2%D1%80#Text>
27. Закон України від 14 серпня 2021 р. № 1667-IX «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>
28. Закон України від 14 січня 2021 р. № 1113-IX «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text>
29. Закон України від 18 серпня 2011 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
30. Закон України від 23 квітня 2021 р. № 1357-IX «Основи законодавства України про охорону здоров'я» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
31. Заюков І. В. Безпека праці – умова збереження та розвитку трудового потенціалу України. *Економіка промисловості*. 2008. № 4. С. 189-197.

32. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі: *Загальні вимоги*. Навчальний посібник. К.: «Основа». 2011. 551 с.
33. Ізуйта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». Х., 2008. 18 с.
34. Кальянов А. В. Економічні наслідки погіршення здоров'я робітників у сфері охорони праці. *Наукові праці МАУП*. Київ, 2017. Вип. 3 (54). С. 28-32. (Серія: Економічні науки).
35. Катренко Л. А., Кіт Ю. В., Пістун І. П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум: Навч. посіб. Суми: Університетська книга, 2009. 540с.
36. Кобилянський О. Навчання з безпеки життєдіяльності та охорони праці: професійна компетентність. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: збірник наукових праць*. 2009. Вип. 1. С.115-126.
37. Кодекс законів «Про працю України» від 14 серпня 2021 р. № 1667-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
38. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія. за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.:КНЕУ, 2010. 348с.
39. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України URL:: <http://www.nbu.gov.ua/c-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>
40. Конституція України. URL: <http://rada.gov.ua/konst>
41. Костенко О. М. Економічні методи управління охороною праці URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/node/2795/6kostenkoom.pdf>
42. Костенко О. М. Охорона праці в Україні з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу. *Вісник Полтавської аграрної академії*. № 2. 2007. С. 166-168 с.
43. Кравченко М. В. Шляхи вдосконалення державного регулювання безпеки й охорони праці в системі соціального захисту. *Державне будівництво*. 2009. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2009_1_12

44. Кружилко О. Є. Методологічні аспекти аналізу стану виробничого травматизму з використанням інноваційних систем. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2012. № 3. С. 49-57.
45. Кузьменко О. В., Кузьменко О. В., Пастух І. Д., Користін О. Є. Адміністративне право зарубіжних країн: курс лекцій за ред. О. В. Кузьменко. К.: Юрінком Інтер, 2014. 528
46. Лисюк М. Культура охорони праці на підприємстві. *Охорона праці*. 2010. №11. С.12-13.
47. Масюкевич О. Аналіз та оцінка тяжкості шкоди від нещасних випадків. *Охорона праці*. 2012. № 12. С. 22-23.
48. Міжнародна організація праці URL: <http://ukrref.com.ua/index.php>.
49. Міжнародне співробітництво та досвід в галузі охорони праці. Впровадження системи ризикоорієнтованого підходу на підприємствах (частини I-IV). URL: <https://www.kh.dsp.gov.ua/> (дата звернення: 23 листопада 2019 р.).
50. Муніца Г. І., Репін В. М., Базилевич Л. М. Програми з безпеки та гігієни праці як основа профілактики виробничого травматизму і нещасних випадків. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2010. № 1. С. 33-39.
51. Новак І. М., Котова Н. І. Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 110-117.
52. Олійник О. Передумови розвитку соціального діалогу щодо регулювання ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 1. С. 44-48.
53. Охорона праці (Законодавство. Організація роботи): Навч. посіб. За заг. ред. к.т.н., доц. І. П. Пістуна. Львів: «Тріада плюс», 2010. 648 с.
54. Охорона праці та промислова безпека: Навч. посіб. К. Н. Ткачук, В. В. Зацарний, Р. В. Сабарно, С. Ф. Каштанов, Л. О. Мітюк, Л. Д. Третякова, К. К.Ткачук, А. В. Чадюк. За ред. К. Н. ткачука і В. В. Зацарного. К.: 2009. 218 с.

55. Побудова, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці: рекомендації Голови Держгірпромнагляду 07 лютого 2008 р. Держгірпромнагляд. *Охорона праці*. 2015. № 8. С. 3-5.

56. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: роз'яснення Держгірпромнагляду України. *Охорона праці*. На допомогу спеціалісту з охорони праці. 2012. № 4. С. 52-63.

57. Постанова Верховної Ради України від 13 березня 2014 р. «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/874-18#Text>

58. Постанова Кабінету Міністрів України поточна редакція від 26 вересня 2020 р. № 884-2020-п. «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невикробничого характеру» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270-2001-%D0%BF#Text>

59. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник М. І. Іншин, А. М. Соцький, В. І. Щербина. Харків: Диска плюс, 2013. 448 с.

60. Прес-конференція заступника голови Держгірпромнагляду України Геннадія Суслова в рамках прес-туру 10/11/10, присвяченого темі пропаганди безпечних та нешкідливих умов праці URL: http://segodnya.novostimira.com/n_312832.html

61. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: [підручник]. 2-ге вид., переробл. і доп. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.

62. Публічна адміністрація та адміністративне право в сучасних умовах: матеріали круглого столу (23 квітня 2014 р.) [Текст]. К.: Нац. акад. внутр. справ. 2014. 92 с.

63. Пуховська Л. П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2014. №4 (22). С. 116-122.

64. Рекомендації щодо впровадження заходів з профілактики виробничого травматизму А. С. Єсипенко [та ін.]. *Охорона праці*. На допомогу спеціалісту з охорони праці. 2010. № 12. С. 4-47.
65. Романів Л. В., Бабух І. Б. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. Вип. 4 (108). С. 222-228. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2014_4_28
66. Романчук А. Складові культури охорони праці. *Охорона праці*. 2012. № 9. С. 26-27.
67. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навч. посіб. 4-те вид., допов. і перероб. К.: Університет «Україна», 2009. 295 с.
68. Саварин М. В. Нагляд на користь державі. *Охорона праці №2*, 2006. С. 3-6.
69. Савельєва Н. Уроки англійської: все про охорону праці у Великобританії. *Охорона праці*. 2011. № 10. С. 22-24.
70. Самойленко О. Атестація робочих місць – шлях до поліпшення умов праці. *Охорона праці: №1*, 2008. С. 41-42.
71. Сердюк О. Ю., Мачула Г. І. Охорона праці у виробничій сфері як аспект формування гідної праці в Україні. *Вісник ДонНУЕТ: серія «Економічні науки»*. 2010. № 3. С. 131-136.
72. Серіков Я. О. Основи охорони праці: Навч. посіб. Харків, ХНАМГ, 2007. 227с.
73. Сивко В. Й. Правові та організаційні основи охорони праці в Україні: Навчальний посібник. Київ: КОНДОР, 2009. 140с.
74. Скомаровська Л. Підніжка для інспектора. *Охорона праці №2*, 2008. С. 32.
75. Следь О., Землякова Є. Економічні та соціальні аспекти поліпшення умов та охорони праці в ринковій системі господарювання. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 9. Ч. 2. С. 357-362.

76. Сомар Г., Падюка М. Економічна ефективність здійснення заходів з охорони праці. *Науковий вісник НЛТУ*. 2007. Вип. 17.5. С. 77-79.
77. Соціальна відповідальність: міжнародний стандарт (SA8000: 2001): SAISA8000: 2001 Social Accountability International. Чинний з 1997-21-08 *Охорона праці*. 2013. № 11. С. 2-9.
78. Ткачук К. Н., Калда Г. С., Каштанов С. Ф., Полукаров О. І. та ін. Психологія праці та її безпеки: Навчальний посібник. Хмельницький: 2011. 135 с.
79. Трофімчук В. Наш вибір – інтеграція! *Охорона праці*. 2015. №5. С. 13.-17. URL: <http://ohoronapraci.kiev.ua/wp-content/uploads/2016/12/05-2015-Ukr.pdf> (дата звернення: 09 грудня 2019 р.).
80. Указ Президента України від 13 липня 2001 р. «Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/515/2001#Text>
81. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України URL: <http://www.social.org.ua/activity/profilactika>.
82. Француз А. А. Державна служба України з питань праці (Держпраці), як суб'єкт публічної адміністрації у сфері охорони праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. Вип. 5-2. Т. 4. С. 133-136
83. Хиврич О. В., Володченкова Н. В. Аналіз ризику виникнення аварійних ситуацій на підприємствах харчової промисловості, як чинник підвищення небезпеки їх функціонування. *Ukrainian food journal volume 2, issue 1*. 2013. с.75-79.
84. Хиврич О. В., Володченкова Н. В. Моделювання просторово-часового розвитку (еволюції) ризику руйнувань небезпечних промислових об'єктів у надзвичайних ситуаціях. *Харчова промисловість*. 2012 №13. с.140-145.

85. Чабан В. Й. Соціально-економічні основи охорони праці. Охорона праці та безпека життєдіяльності. *Серія «Технічні науки»*. 2011. Вип. 1(53) С. 214-219.

86. Шевчук О. Парламенські слухання з питань промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 16 листопада 2010 Перший заступник голови Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики та праці URL: <http://www.fpsu.org.ua>

87. Юрій С.І, Шаварина М. П., Шаманська Н. В. Соціальне страхування: Підручник. К.: Кондор. 2004. 464 с.

88. Яковлев О. А. Принципи державної політики в галузі охорони праці: погляд правника. *Право та інновації*. 2017. №2 (18). С.75-80.

89. Яцкін В. І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 395-400. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2013_3_55

ДОДАТКИ

Додаток А

План заходів щодо реалізації Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні

Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
Нормативно-правове регулювання		
Супроводження у Верховній Раді України проєкту Трудового кодексу України (книги третя, сьома)	до прийняття зазначеного Кодексу	Мінекономіки, Держпраці
Підготовка проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері безпеки та гігієни праці» (далі - Закон)	2020 рік	Мінекономіки, Держпраці, МОЗ, МОН, МВС, Міноборони інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
Підготовка проєкту постанови Кабінету Міністрів України «Про функціонування системи державного управління безпекою та гігієною праці та забезпечення контролю її реалізації»		
Розроблення та затвердження проєкту наказу Мінсоцполітики «Про затвердження Типового положення про систему управління безпекою та гігієною праці»	2020 рік	Мінекономіки, Держпраці, МОЗ, МОН, МВС, Міноборони, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
Підготовка проєкту постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методики проведення роботодавцем заходів з безпеки та гігієни праці на основі ризикоорієнтованого підходу»		
Визначення порядку надання профпатологічної медичної допомоги працюючому населенню		МОЗ, НСЗУ, Національна академія медичних наук (за згодою) Держпраці

Підготовка проекту наказу МОЗ «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України» від 21 травня 2007 р. № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій»		
Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Державний реєстр осіб, яким встановлено діагноз професійного захворювання»	2020 рік	Фонд соціального страхування, МОЗ, НСЗУ, Національна академія медичних наук (за згодою) Держпраці
Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2011 р. № 1107» щодо перегляду переліку робіт підвищеної небезпеки та машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та унормування порядку продовження строку дії дозволів		Мінекономіки, Держпраці за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687» у частині унормування вимог щодо визначення компетентності експертних організацій, які перевіряють робоче обладнання		
Організаційні заходи		
Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 15 вересня 1993 р. № 733» щодо перегляду складу Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення та вдосконалення її роботи		Мінекономіки, Держпраці інші заінтересовані органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
Запровадження на базі Головного управління Держпраці у Харківській області пілотного проєкту підвищення ефективності наглядової діяльності у сфері охорони праці з урахуванням ризикоорієнтованого підходу шляхом розроблення відповідного інституційного, правового та організаційного механізму її провадження	2020 рік	Мінекономіки, Держпраці

Збір даних про ідентифікацію виробничих небезпек і створюваними виробничі та професійні ризики на об'єктах різних галузей економіки	2020 рік	Мінекономіки, Держпраці наукові, науково-дослідні установи Національної академії наук, Національної академії медичних наук (за згодою)
Розроблення засобів і впровадження заходів застосування ризикоорієнтованого підходу у реформуванні системи управління охороною праці об'єктів господарювання		Мінекономіки, Держпраці державна установа «ННДПБОП» (за згодою)
Визначення ефективності реформування систем управління охороною праці із застосуванням ризикоорієнтованого підходу		Мінекономіки, Держпраці державна установа «ННДПБОП», Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук (за згодою)

Таблицю складено автором на основі аналізу джерел [50; 60; 62; 82].