

## Вступ

Визначення праці як доцільної діяльності людини, спрямованої на створення благ, необхідних для існування як окремого індивідуума, так і суспільства загалом, звісно, не передбачає наявності небезпечних та шкідливих умов під час професійної діяльності. З погляду безпеки праці, доцільною діяльністю людини можна вважати тільки таку сукупність дій, яку реалізують в умовах, безпечних для життя людини. Міжнародна організація праці, яка багато уваги приділяє питанням охорони праці, підтримує ідею, що гідна праця – це безпечна праця.

Однак сьогодні рівень науково-технічного прогресу, з одного боку, та соціально-економічні орієнтири розвитку сучасного суспільства, з іншого боку, ще не спроможні створити сприятливих умов для досягнення кінцевої мети економічного розвитку – забезпечення благополуччя людини, збереження її здоров'я та створення найкращих можливостей для її самореалізації та вдосконалення. Досягти цієї мети можна тільки завдяки успішній виробничій діяльності, вирішальним елементом якої є сама людина, її фізичний, розумовий та духовно-моральний розвиток.

Об'єктивно ринкові відносини мають стимулювати не тільки розвиток економіки, а й сприяти створенню безпечних та здорових умов праці з метою найповнішого використання творчих можливостей людських ресурсів. Використовуючи економічні категорії, можна стверджувати, що невідповідність умов праці вимогам її безпеки робить таку господарську діяльність збитковою. Хоча заходи з охорони праці мають яскраво виражений соціальний характер, вони тісно пов'язані з економічно-фінансовою діяльністю суб'єкта господарювання, якщо затрати на гарантування безпеки праці розглядати як прибуток, порівняно із втратами від небезпечних подій, які виникають унаслідок відсутності безпечних умов праці. Зміни в економіці нашої країни, розвиток різних форм власності потребують нових підходів до управління охороною праці.

Менеджмент, як один із головних чинників успішної економічної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання, сьогодні охоплює цю діяльність загалом та її окремі складові, зокрема – менеджмент охорони праці. Під політикою в галузі охорони праці розуміють публічну заяву роботодавця щодо його поглядів на підвищення рівня безпеки праці. Таку політику формують на основі загальнодержавної концепції управління охороною праці, вона має антропосоціальну направленість, у центрі якої знаходиться працівник (персонал загалом), і передбачає залучення до управління охороною праці всього персоналу від керівництва до рядового виконавця, забезпечення адекватного усвідомлення усіма працівниками наслідків від нещасних випадків, широке впровадження внутрішньої стандартизації та постійне вдосконалення управління охороною праці. Охорона праці як система заходів та засобів, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, є невід'ємною частиною виробничого процесу зі створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення різних потреб людини.

В умовах переходу до ринкових відносин принципово змінюються пріоритети, які визначають ефективність та імідж суб'єкта господарювання. Серед критеріїв, які сьогодні використовують для оцінювання успішності суб'єкта господарювання, враховують такі, як безпека персоналу, якість виробничих та трудових процесів і, як наслідок, якість товарів та послуг, надійність роботи суб'єкта господарювання тощо. Останнім часом виявлено чимало чинників, що впливають на ефективність системи управління безпекою праці, проте головним серед них є культура охорони праці – суспільне явище, що відображає досягнутий на певному етапі розвитку суспільства рівень організації охорони праці. Культура охорони праці охоплює цінності, уявлення та принципи, покладені в основу управління охороною праці, та сукупність практичних дій і поведінкових реакцій, що втілюють їх у реальність.

Отож підвищення рівня освіченості населення з питань охорони праці – пріоритетне завдання державної політики нашої країни у цій галузі.

## *Частина I*

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

## РОЗДІЛ 1

### ГОЛОВНІ ПОНЯТТЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Активна життєва позиція кожного громадянина у реалізації принципу пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників перед будь-якими результатами професійної діяльності передбачає формування мотивації щодо посилення особистої відповідальності за власну та колективну безпеку, засвоєння теоретичних знань та здобуття практичних вмінь із забезпечення здорових та безпечних умов праці у різних сферах професійної діяльності.

#### **1.1. Об'єкт та предмет охорони праці**

**Охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності працівників під час трудової діяльності (рис. 1.1).

Отже, об'єктом охорони праці є здоров'я і працездатність людини, а предметом – засоби і заходи, спрямовані на їхнє збереження.

*Правові заходи* охоплюють законодавчі акти загального та спеціального призначення.

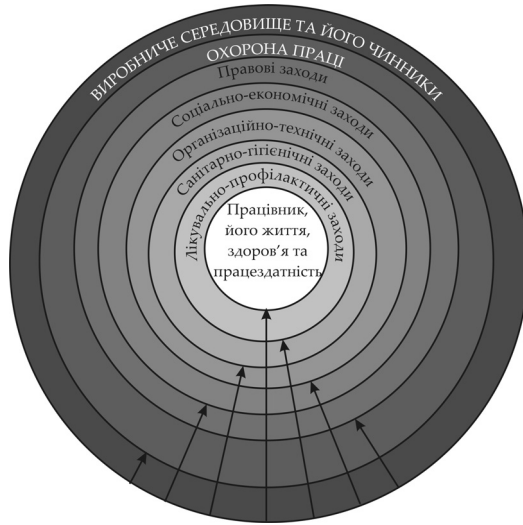


Рис. 1.1. Охорона праці та її складові

До загальних законодавчих актів з питань охорони праці належать:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України;
- Закон України “Про охорону праці”;
- Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Дія загальних законодавчих актів поширюється на всі суб’єкти господарювання незалежно від форм власності та видів їхньої діяльності.

Спеціальні законодавчі акти з питань охорони праці охоплюють нормативно-правові акти різного рівня чинності:

- Державні стандарти безпеки праці;
- Міжгалузеві та галузеві нормативні акти з питань охорони праці (Будівельні норми і правила, Санітарні норми, Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів, Правила пожежної безпеки та ін.);
- Нормативні акти, що діють у межах суб’єкта господарювання (Положення про систему управління охороною праці на суб’єкті господарювання, Положення про

службу охорони праці на суб'єкті господарювання, Положення про комісію з питань охорони праці на суб'єкті господарювання, Положення про роботу уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, Положення про навчання і перевірку знань з охорони праці, Положення про порядок атестації робочих місць щодо їхньої відповідності нормативним актам з питань охорони праці та ін.).

Сфера дії спеціальних законодавчих актів поширюється на окремі галузі виробництва, окремі види господарсько-економічної діяльності та окремі суб'єкти господарювання.

*Соціально-економічні заходи* передбачають використання економічних методів управління охороною праці та охоплюють:

- обов'язкове соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- пільги і компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних умовах праці.

*Організаційно-технічні заходи* спрямовані на забезпечення такого рівня організації праці та таких інженерно-технічних рішень з безпеки праці, які б унеможливили вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих чинників під час трудової діяльності.

*Санітарно-гігієнічні заходи* передбачають виконання наукових досліджень щодо впливу виробничих чинників на здоров'я людини та встановлення гранично допустимих рівнів цих чинників на робочих місцях, а також здійснення лабораторних досліджень з метою з'ясування відповідності умов праці на робочих місцях вимогам нормативних актів з питань охорони праці.

*Лікувально-профілактичні заходи* передбачають обов'язкові попередній та періодичні медичні огляди для певних категорій працівників з метою збереження їхнього здоров'я чи здоров'я людей, які контактують з ними, а також особливі вимоги до охорони праці жінок, неповнолітніх осіб та інвалідів.

**Державна політика** в галузі охорони праці ґрунтується на таких головних принципах:

- принцип пріоритету життя і здоров'я працівників над результатами виробничої діяльності суб'єкта господарювання;
- принцип повної відповідальності власника (роботодавця) за створення безпечних та нешкідливих умов праці;
- принцип соціального захисту працівників, що потерпіли від нещасних випадків на виробництві;
- принцип встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності та видів їхньої діяльності;
- принцип використання економічних методів управління охороною праці;
- принцип проведення навчання, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- принцип комплексного розв'язання завдань охорони праці та координування діяльності державних органів влади, суб'єктів господарювання та об'єднань громадян у вирішенні питань охорони праці;
- принцип міжнародного співробітництва в галузі охорони праці.

**Відповідальність за порушення законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці, відповідно до Закону України "Про охорону праці", буває дисциплінарною, адміністративною, матеріальною та кримінальною (рис. 1.2).**



*Рис. 1.2.* Відповідальність за порушення вимог законодавчо-нормативних документів з охорони праці

*Дисциплінарна відповідальність* полягає у накладанні дисциплінарних стягнень: догана, звільнення з роботи. Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який приймає на роботу цього працівника. Дисциплінарне стягнення можуть накласти за ініціативою органів, що здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці. За кожне порушення можна застосувати лише одне дисциплінарне стягнення.

*Адміністративну відповідальність* накладають на посадових осіб, винних у порушенні законодавства про охорону праці, у вигляді штрафу. Право накладати адміністративні стягнення мають службові особи спеціально уповноваженого державного органу, що реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду – Державної служби України з питань праці (Держпраці), а також представники інших державних наглядових органів. Адміністративній відповідальності підлягають особи, які на момент вчинення адміністративного правопорушення досягли шістнадцятирічного віку.

*Матеріальна відповідальність* охоплює відповідальність як працівника, так і власника суб'єкта господарювання. Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання унаслідок порушення ними покладених на них обов'язків, у тім числі й порушення правил безпеки праці. Матеріальну відповідальність встановлюють лише за пряму дійсну шкоду і за умови, що така шкода заподіяна суб'єкту господарювання протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Цю відповідальність, зазвичай, обмежують певною частиною заробітку працівника і вона не може перевищувати повного розміру заподіяної шкоди. Матеріальну відповідальність можуть накласти незалежно від притягнення працівника до інших видів відповідальності.

*Кримінальна відповідальність* настає, якщо порушення вимог законодавства та інших нормативних актів про охорону праці створило небезпеку для життя або здоров'я громадян. Суб'єктом кримінальної відповідальності з питань охорони праці може бути будь-яка службова особа суб'єкта господарювання незалежно від форм власності, а також грома-

дянин – власник суб'єкта господарювання чи уповноважена ним особа. Кримінальну відповідальність визначають у судовому порядку.

## **1.2. Стан травматизму в Україні та його оцінювання**

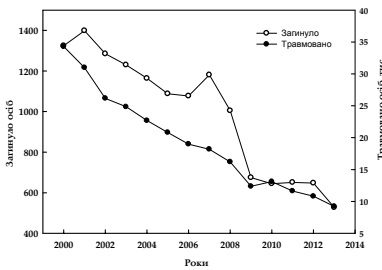
Статистика виробничого травматизму засвідчує його безперервне зростання у цілому світі. За інформацією Міжнародної організації праці, щорічно трапляється близько 270 млн нещасних випадків на виробництві. У розвинених країнах із високим технічним рівнем він значно менший, ніж у країнах, що розвиваються, у тому числі в Україні. У країнах Євросоюзу від нещасних випадків та професійних захворювань потерпає щорічно близько 10 млн осіб, з яких майже 8 000 гине. Загалом по всіх країнах земної кулі кожні три хвилини гине людина, а щосекунди зазнають травм чотири особи. За статистикою, в Україні щоденно на виробництві травмуються до 30-ти осіб і близько 2-х осіб гинуть. Якщо у країнах Європейського Союзу на 1 летальний нещасний випадок припадає 300–700 загальних нещасних випадків, то в Україні частка травматизму з летальним наслідком значно вища і на 20–24 загальні нещасні випадки припадає 1 летальний нещасний випадок.

За статистичними даними, в Україні впродовж останніх років стало тенденцією щорічне зменшення рівня як загального, так і смертельного травматизму (рис. 1.3).

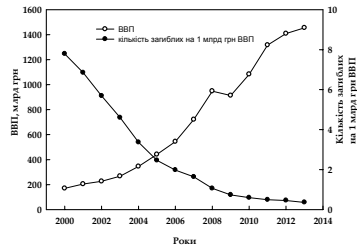
Проте проблема промислової безпеки, охорони праці та гігієни праці в Україні залишається актуальною, оскільки рівень небезпеки на підприємствах України значно вищий, аніж у більшості розвинених країн світу. Хоча за оцінками Міжнародної організації праці рівень ризиків для життя та здоров'я працівників, обумовлених трудовою діяльністю, в Україні сьогодні поліпшений з недопустимого до задовільного, проте він ще не досяг рівня, притаманного країнам Європи. Наприклад, якщо в країнах з ринковою економікою один летальний нещасний випадок припадає на 23,5 тис. працівників, то в Україні – на 11 тис. працівників. За даними Держкомстату України, кількість працівників основних галузей



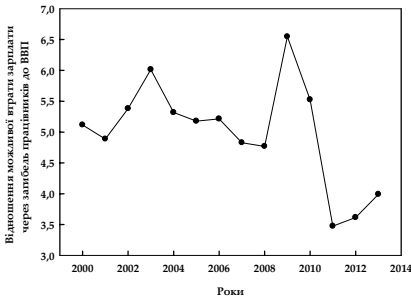
економіки, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам, наближається до 30 % від облікової кількості штатних працівників, тобто кожен третій працівник працює в умовах дії шкідливих виробничих чинників, рівні яких перевищують гранично допустимі величини.



а



б



в

Рис. 1.3. Динаміка загального та смертельного виробничого травматизму (а), ВВП та кількості загиблих на 1 млрд грн ВВП (б) і відношення можливої втрати заробітної плати через загибель працівників за три останні роки до ВВП (в) впродовж 2000–2013 років

Найвищий рівень смертельного травматизму сьогодні простежують у вісьмох галузях економіки, на які припадає близько 90 % усіх смертельних випадків на виробництвах України: вугільна промисловість, агропромисловий комплекс, транспорт, будівництво, невиробнича сфера, металургія, машинобудування, хімічна промисловість. Аналіз причин нещасних випадків зі смертельними наслідками за останні роки засвідчує, що близько 70 % таких випадків сталося з організаційних причин, 19 % – з технічних, а 11 % – з психофізіологічних. Серед найпоширеніших організаційних причин нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних з виробництвом, зафіксовано порушення трудової та виробничої дисципліни, правил дорожнього руху, тех-

нологічного процесу, вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів. Найпоширенішими технічними причинами нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних з виробництвом, є такі: незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, території, засобів виробництва, транспортних засобів, недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки. Серед психофізіологічних причин нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних із виробництвом, найчастіше трапляється незадовільний стан здоров'я, оскільки низький рівень життя та загроза залишитися без роботи змушують людей працювати в умовах підвищеного ризику.

В Україні останнім часом різко зростає професійна захворюваність. На підприємствах України щорічно реєструють до 6 тис. професійних захворювань. Аналіз такої захворюваності засвідчує, що професійна патологія зареєстрована в осіб понад 185-ти професій, серед яких значною є частка інженерно-технічних працівників (2,5 %), зайнятих у різних галузях економіки. Становище з професійною захворюваністю в Україні потребує реалізації комплексних заходів щодо створення умов праці, які забезпечать захист працівників від несприятливого впливу професійних шкідливих чинників.

Щорічно в Україні виникає близько 60 000 пожеж, у яких гине понад 3 500 осіб. Щодня в Україні виникає близько 200 пожеж, у яких гине 10–12 осіб і 5–6 отримують травми. Найпоширенішими причинами пожеж в Україні є: необережне поводження з вогнем (61 %); порушення правил монтажу та експлуатації електроприладів (18 %); порушення правил монтажу та експлуатації приладів опалення (11 %); пустощі дітей з вогнем (7 %); підпали (2 %); нез'ясовані та інші (1 %).

В Україні смертність населення внаслідок травм, отруень та інших зовнішніх впливів у невиробничій сфері посідає третє місце після серцево-судинних захворювань та новоутворень. З цих причин у країні щороку зазнають ушкодження здоров'я понад 2,5 млн осіб, смертельно травмуються до 75 тис. осіб, або 200 осіб щодня.

Зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань в усьому світі – одне із найважливіших завдань. Щоб його ефективно вирішити, потрібно знати масштаби цієї проблеми. Експерти Міжнародної організації праці на підставі аналізу статистичних даних визначили, що нещасні випадки на виробництві займають третє місце (19 %) серед причин передчасної смерті людей у світі після ракових (32 %) і серцево-судинних (23 %) захворювань. За їхніми оцінками, приблизно 4 % світового валового внутрішнього продукту втрачають з причин нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з трудовою діяльністю.

*Аналіз стану травматизму в Україні* провадять і на макро-, і на мікрорівні. Вирізняють смертельний та загальний виробничий травматизм. Щоб проаналізувати стан виробничого травматизму на макрорівні, на рівні країни (регіону), використовують два показники:

- кількість осіб, які загинули у результаті нещасних випадків виробничого характеру, що припадає на 1 млн працездатного населення;
- кількість осіб, які постраждали у результаті нещасних випадків виробничого характеру, що припадає на 1 млн працездатного населення.

Поряд з показниками виробничого травматизму використовують показники невиробничого травматизму, оскільки частину нещасних випадків виробничого характеру формально зачисляють до нещасних випадків невиробничого характеру у разі відсутності юридично оформлених взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником. Для оцінювання невиробничого травматизму використовують тільки показник смертельного травматизму:

- кількість осіб, які загинули у нещасних випадках невиробничого характеру, що припадає на 1 млн населення.

Використання показника загального травматизму для оцінювання рівня невиробничого травматизму спричиняє певні труднощі, пов'язані із обліком осіб, які постраждали у нещасних випадках невиробничого характеру.

Рівень смертельного виробничого травматизму на мікрорівні, на рівні суб'єкта господарювання, оцінюють за абсолютними показниками, а для оцінювання стану загального

травматизму на цьому рівні сьогодні використовують три показники:

- коефіцієнт частоти – кількість постраждалих осіб від нещасних випадків за календарний рік, які припадають на 1 000 працівників;
- коефіцієнт важкості – кількість днів непрацездатності за календарний рік, що припадає на одну постраждалу особу;
- коефіцієнт непрацездатності – кількість днів непрацездатності за календарний рік, що припадає на 1 000 працівників.

Останніми роками простежується зменшення як загального, так і смертельного травматизму на виробництві (див. рис. 1.3, *а*). Така статистика обнадіює щодо поліпшення умов праці в країні, проте постає питання щодо вжитих для цього заходів. Для розроблення нових програм поліпшення умов праці та профілактики виробничого травматизму, очевидно, необхідні адекватні кількісні оцінки стану травматизму, які володіють прогностичною функцією. Наведені вище показники мають один недолік, оскільки зовсім не пов'язані з обсягами виробництва. Одна із міжнародних оцінок стану виробничого травматизму – кількість загиблих, які припадають на 1 млрд грн *внутрішнього валового продукту* (ВВП) – виправляє цей недолік. За останні роки, крім 2009 року, ВВП у нашій країні постійно зростає, а кількість загиблих, які припадають на 1 млрд грн ВВП, зменшувалась (див. рис. 1.3, *б*). За цією міжнародною оцінкою теж можна стверджувати, що умови праці в Україні стають безпечнішими. Чи насправді це так?

ВВП характеризує рівень економічного розвитку і можливості країни в майбутньому підтримувати належний рівень добробуту населення та забезпечувати подальший розвиток економіки. Таким чином, одну частину ВВП використовують для інвестицій у господарську діяльність, а іншу частину ВВП – для споживання. Зв'язок між ВВП і безпекою праці неоднозначний, однак, очевидно, що збільшення його інвестиційної частини, безперечно, сприятиме впровадженню новітніх технологій, оновленню технічних засобів виробництва і в такий спосіб опосередковано сприятиме поліп-

шенню умов праці та зменшенню травматизму. Водночас збільшення споживчої частини ВВП зумовлюватиме зменшення його інвестиційної частини, отож важливим є збереження певного співвідношення між цими частинами ВВП. У таких умовах адекватною оцінкою стану виробничого травматизму, з урахуванням економічного розвитку країни та соціально-економічної політики держави, може бути відношення можливої втрати заробітної плати унаслідок загибелі працівників до ВВП календарного року. Оскільки відомості про заробітну плату окремих загиблих працівників зібрати важко, то у розрахунках втрати заробітної плати загиблих можна прийняти середню заробітну плату працівників у країні. Виробничий травматизм, відповідно до концепції допустимого ризику, має випадковий характер і його показники за окремі роки, зазвичай, коливаються. Отож для усереднення можна взяти можливу втрату заробітної плати унаслідок загибелі працівників за останні три роки.

Динаміку зміни відношення можливої втрати заробітної плати унаслідок загибелі працівників за останні три роки до ВВП календарного року наведено на рис. 1.3, *в*. За цією оцінкою стан виробничого травматизму останніми роками не покращувався, як бачимо з аналізу за абсолютними оцінками (див. рис. 1.3, *а* та 1.3, *б*), а залишався майже на одному рівні з невеликими коливаннями. За умови зниження абсолютних показників травматизму це чітко вказує на розвиток негативних тенденцій у сфері працеворонної діяльності на загальнодержавному рівні. Якщо виявлену тенденцію не змінити, то у майбутньому зростатимуть абсолютні показники травматизму. Отже, використання запропонованої кількісної оцінки даватиме змогу адекватно відстежувати тенденції у змінах смертельного травматизму та розробляти відповідні довгострокові програми покращення умов праці.

## РОЗДІЛ 2

# ГАРАНТІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ОХОРОНУ ПРАЦІ

Конституційне право працівників на охорону їхнього здоров'я та життя під час професійної діяльності, на безпечні та здорові умови праці забезпечують відповідні органи державної влади, які регулюють взаємовідносини роботодавця та працівника з питань безпеки праці, гігієни праці та безпеки виробничого середовища і встановлюють єдиний порядок забезпечення охорони праці в Україні. Права громадян на охорону праці умовно можна поділити на дві групи: під час укладення трудового договору та під час роботи (рис. 1.4).

### 2.1. Права громадян на охорону праці під час укладення трудового договору

*Умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим та іншим нормативним актам з питань охорони праці, що діють в Україні.*

*Під час укладення трудового договору громадянин має право на інформацію про умови праці, а роботодавець зобов'язаний проінформувати його про:*

- умови праці на суб'єкті господарювання;
- наявність на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих чинників та їхній вплив на здоров'я людини;
- пільги і компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору.

*Роботодавець не може укласти трудовий договір з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.*

Громадянин має право на навчання з питань охорони праці і роботодавець зобов'язаний провести таке навчання у вигляді двох інструктажів з питань охорони праці:

- вступного, що проводять працівники служби охорони праці суб'єкта господарювання з усіма працівниками, яких приймають на роботу, незалежно від їхньої освіти та стажу роботи за програмою (у ній подають загальні питання охорони праці з урахуванням її особливостей на суб'єкті господарювання);
- первинного, який проводять керівники структурних підрозділів на робочому місці з кожним працівником до початку їхньої роботи на цьому робочому місці.

Пройходження цих інструктажів з питань охорони праці підтверджують записами у відповідних журналах обліку інструктажів і скріплюють підписами осіб, які проводили інструктажі, та осіб, які отримали інструктажі.

ПРАВА ГРОМАДЯН НА ОХОРОНУ ПРАЦІ	
Під час укладення трудового договору	Під час роботи
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ на умови трудового договору, що відповідають законодавству України;</li> <li>▪ на інформацію про умови та безпеку праці на робочому місці;</li> <li>▪ на навчання з питань охорони праці</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ на умови праці, що відповідають законодавству України;</li> <li>▪ відмовитися від дорученої роботи чи розірвати трудовий договір, якщо роботодавець порушує вимоги законодавства з охорони праці;</li> <li>▪ на пільги та компенсації за роботу у шкідливих та небезпечних умовах;</li> <li>▪ на навчання з питань охорони праці</li> </ul>

Рис. 1.4. Права громадян на охорону праці

## 2.2. Права працівників на охорону праці під час роботи

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів та засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів з охорони праці.

*Працівник має право відмовитись від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я чи інших осіб та навколишнього середовища. Факт наявності такої небезпечної ситуації підтверджує комісія у складі спеціалістів охорони праці та представників профспілки (уповноважених трудового колективу), а в разі виникнення конфлікту – відповідний орган Держпраці за участю представника первинної профспілкової організації. За період невиконання своїх обов'язків з цієї причини за працівником зберігають середню заробітну плату.*

*Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець порушує вимоги законодавства з охорони праці та не виконує колективного договору з питань охорони праці. У разі такого звільнення працівникові надають певні соціальні гарантії: йому виплачують вихідну допомогу в розмірі не менше тримісячної заробітної плати, а також його статус прирівнюють до статусу працівника, якого звільнили через скорочення штатів працівників на суб'єкті господарювання.*

*Працівники мають право на переведення на легшу роботу відповідно до медичного висновку.*

*За працівником зберігають місце праці, якщо функціонування суб'єкта господарювання чи його структурного підрозділу призупинене відповідним органом Держпраці.*

*Працівники мають право на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці:*

- безоплатне лікувально-профілактичне харчування, молоко або рівноцінні харчові продукти;
- додаткові оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення;
- скорочення тривалості робочого часу;
- додаткову оплачувану відпустку;
- оплату праці в підвищеному розмірі;
- пільгову пенсію;
- забезпечення спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту;
- інші пільги та компенсації, які передбачені законодавством чи колективним договором.



Ці пільги та компенсації встановлюють диференційовано з урахуванням особливостей конкретного робочого місця.

*Працівники мають право* на навчання з питань охорони праці і роботодавець зобов'язаний провести його у вигляді таких інструктажів з охорони праці:

- повторного, який проводять за програмою первинного інструктажу з усіма працівниками не рідше одного разу на півріччя (на роботах з підвищеною небезпекою – один раз на квартал);
- позапланового, який проводять у разі введення в дію нових нормативних актів з охорони праці; зміни технологічного процесу; порушення працівниками нормативних актів з охорони праці; перерви в роботі виконавця, що перевищує 60 днів (на роботах з підвищеною небезпекою – 30 днів); на вимогу відповідних органів Держпраці;
- цільового, який проводять з працівниками у разі виконання разових робіт, не пов'язаних з основними обов'язками за фахом; проведення робіт, на які оформляють наряд-допуск; проведення екскурсій чи інших масових заходів.

### **2.3. Права особливих категорій осіб на охорону праці**

До особливих категорій осіб з питань охорони праці відносять жінок, неповнолітніх та інвалідів, які внаслідок фізіологічних особливостей їхніх організмів вимагають особливих умов праці.

*Жінки мають право на те, щоб їх не залучали до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, окрім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування), а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми. Перелік важких робіт та граничні норми підіймання і переміщення речей встановлює МОЗ України за погодженням з Держпраці. Окремі права на охорону праці мають ва-*

гітні жінки та жінки, які доглядають дітей до трьох років: їх не можна залучати до роботи в нічний час, до позанормових робіт та робіт у вихідні дні, а також відправляти у відрядження. Граничні норми підймання і переміщення важких речей для жінок МОЗ України визначило такими: 10 кг до двох разів на годину у випадку чергування з іншою роботою, 7 кг протягом повної робочої зміни.

*Неповнолітні (особи віком до 18 років) мають право на те, щоб їх не залучали до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. У разі тривалої роботи для юнаків п'ятнадцяти років гранична норма дорівнює 8,4 кг, шістнадцяти років – 11,2 кг, сімнадцяти років – 12,6 кг. Для дівчат ці норми, відповідно, зменшені вдвічі. Неповнолітніх приймають на роботу лише після попереднього медичного огляду і до 21 року вони щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду. Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, понадурочних робіт та робіт у вихідні дні.*

*Роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичного висновку, встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень, а також пільгові умови праці на їхнє прохання. Не можна залучати інвалідів до понадурочних робіт та робіт у нічний час без їхньої згоди. Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальних експертних комісій відповідно до індивідуальних програм реабілітації інвалідів. Експертизу тривалості або стійкості втрати працездатності здійснюють медико-соціальні експертні комісії.*

## РОЗДІЛ 3

### УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація рішень щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, які спрямовані на збереження здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності. В сучасних умовах господарювання діяльність у галузі охорони праці передбачає взаємну відповідальність держави, власника підприємства (роботодавця) та працівника за створення і забезпечення здорових і безпечних умов праці, отож обґрунтованими є три рівні управління охороною праці: державне управління, управління власником підприємства та управління з боку працівників (рис. 1.5).

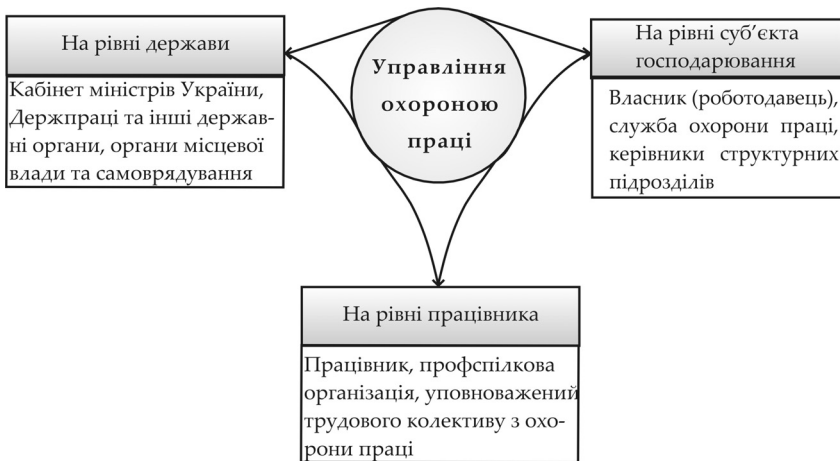


Рис. 1.5. Управління охороною праці

#### 3.1. Державне управління охороною праці

*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;
- Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

*Кабінет Міністрів України* забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці, подає на затвердження Верховної Ради України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, спрямовує і координує діяльність міністерств щодо створення безпечних і здорових умов праці та встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці. Для координування діяльності органів державного управління охороною праці створена Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віцепрем'єр-міністр України.

*Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади – Державна служба України з питань праці (Держпраці)* реалізує державну політику в сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також здійснює комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні та державне регулювання і контроль у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, зокрема у сфері функціонування ринку природного газу з питань забезпечення безпечної та надійної експлуатації об'єктів газотранспортних систем.

Свої повноваження Держпраці здійснює безпосередньо та через територіальні органи. Рішення, прийняті цим органом в межах його компетенції, є обов'язковими до виконання міністерствами, органами місцевих держадміністрацій, місцевого самоврядування, юридичними і фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, експлуатують машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки.

*Міністерства та інші центральні органи* виконавчої влади проводять єдину науково-технічну політику у сфері промислової безпеки, охорони праці та гігієни праці, розробляють за участю профспілок та реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств та організують навчання і перевірку знань у галузі охорони праці, укладають з галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці, беруть участь у підготовці галузевих нормативно-правових актів з охорони праці та здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі. Для координування роботи з охорони праці та контролю за її виконанням у міністерствах створені структурні підрозділи з охорони праці.

*Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві держадміністрації* в межах відповідних територій забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці та гігієни праці, розробляють і забезпечують виконання регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, забезпечують соціальний захист найманих працівників та здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових документів з охорони праці. Для виконання вищезазначених завдань у місцевих держадміністраціях створені структурні підрозділи з охорони праці. Органи місцевого самоврядування затверджують регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також приймають заходи з охорони праці у програмах соціально-економічного та культурного розвитку регіонів.

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

- узагальнює питання застосування законодавства з питань промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці та подає пропозиції щодо його вдосконалення;
- координує роботу міністерств, інших органів центральної влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій органів місцевого само-

врядування, підприємств, організацій та установ, інших суб'єктів господарювання та здійснює контроль за виконанням ними функцій державного управління охороною праці;

- розробляє за участю міністерств, інших органів центральної влади, фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських організацій роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та контролює її виконання;
- здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці;
- здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві;
- здійснює державний нагляд у сфері гігієни праці, зокрема за чинниками виробничого середовища та технологічними операціями, наявністю яких може шкодити здоров'ю працівників, за дотриманням вимог санітарних норм та правил, здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників і запобігання професійним захворюванням, а також за наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників;
- здійснює державний нагляд за додержанням законодавства у сфері охорони праці у частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, а також у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, з питань проведення ідентифікації та декларування безпеки цих об'єктів;
- здійснює дозиметричний контроль робочих місць та доз опромінення працівників;
- організовує проведення державної експертизи умов праці із залученням Держсанепідслужби; випробування устаткування та матеріалів, технічного огляду устаткування, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, незалежної експертизи проектно-конструкторської документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із промислової безпеки, охорони та гігієни праці; експертизи проектної та іншої

документації на виготовлення і впровадження технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрації, огляду, випробування виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення; експертної оцінки стану безпеки, охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, об'єктів підвищеної небезпеки, а також експертного обстеження (технічної діагностики) устаткування машин, механізмів підвищеної небезпеки;

- провадить розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їхні причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам; технічне розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних із використанням газу в побуті, а також видає за результатами таких розслідувань обов'язкові до виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, громадянами рішення; розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь; моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу;
- веде державний реєстр нормативно-правових документів з питань охорони праці та гігієни праці, державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки;
- здійснює міжнародне співробітництво, вивчає, узагальнює та поширює досвід іноземних держав, бере участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів, залученні та координуванні міжнародної технічної допомоги, представляє у визначеному порядку 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, поведження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами

підвищеної небезпеки та контролює виконання державного замовлення;

- складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення і накладає адміністративні стягнення;
- зупиняє, припиняє, обмежує експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва шляхом видачі відповідного розпорядчого документа у передбачених законодавством випадках, а також анулює видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників;
- накладає (у випадках, передбачених законом) штрафи за порушення законодавства, невиконання розпоряджень посадових осіб Держпраці.

*Для виконання поставлених завдань представники Держпраці мають право:*

- безперешкодно проводити без попереднього повідомлення в будь-яку робочу годину доби перевірки виробничих, службових, адміністративних приміщень та об'єктів виробництва фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, експлуатують машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, а у разі виявлення – фіксувати факти порушення законодавства;
- одержувати від роботодавців і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки про результати проведення експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан виконання профілактичної роботи, причини порушень законодавства та про вжиття заходів для їхнього усунення;
- надавати роботодавцю обов'язкові для розгляду рекомендації щодо внесення у відповідний термін до споруд, технологічних чи організаційних процесів змін, що необхідні для приведення таких процесів у відповідність із положеннями законодавства з питань охорони



праці та гігієни праці і підвищення рівня захищеності працівників;

- залучати працівників правоохоронних органів до здійснення заходів з державного нагляду;
- заслуховувати звіти посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій з питань промислової безпеки, охорони праці та гігієни праці.

*Правовою основою управління охороною праці є нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП), які, згідно із законом України “Про охорону праці”, охоплюють правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов’язкові для виконання.*

Система стандартів безпеки праці – це комплекс взаємозв’язаних стандартів, спрямованих на забезпечення безпеки праці, збереження здоров’я та працездатності людини під час професійної діяльності. Стандарти безпеки праці поділяють на міждержавні (ГОСТ), державні (ДСТУ), міжгалузеві (ГСТУ), галузеві (ОСТ), стандарти підприємств (СТП). Державні стандарти охорони праці – це норми і правила, дія яких поширюється на всі галузі господарства незалежно від форми власності та виду діяльності. Міжгалузевий нормативний акт про охорону праці – це НПАОП загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації господарської діяльності України незалежно від їхньої відомчої (галузевої) приналежності та форми власності. Галузевий нормативний акт про охорону праці – це НПАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

Документом, який містить повний перелік нормативно-правових актів, чинних в Україні, є *Реєстр нормативних актів про охорону праці*, який складають і ведуть з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

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.

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.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП провадить Держпраці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

НПАОП переглядають в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, проте не рідше одного разу на десять років.

Санітарні правила та норми затверджує спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні містити вимоги щодо охорони праці; їх погоджують з Держпраці.

Скасування НПАОП можливе лише за умови прийняття нового нормативного акта або недоцільності його використання у подальшому. Скасування НПАОП здійснює орган, який його затвердив, однак не пізніше, ніж за три місяці до визначеної 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 приладів та устаткування, які задовольняють вимоги нормативного акта про охорону праці;
- у зв'язку з затримкою або припиненням випуску промислового устаткування, приладів або матеріалів, що вимагає нормативний акт про охорону праці;
- у випадках несвоєчасного виявлення помилок, яких було допущено під час проектування, будівництва та введення в експлуатацію виробничого об'єкта, якщо ці помилки неможливо усунути без його реконструкції;
- у разі застосування нового нормативного акта про охорону праці, коли його вимоги почали діяти, а приведення виробництва, об'єкта або робочого місця до стану, що відповідає новим вимогам, ще не закінчено.

В Україні створено мережу науково-дослідних організацій, які беруть участь у розробленні НПАОП. На Національний науково-дослідний інститут охорони праці покладено функції головної організації України, що координує роботу в цьому напрямі, надає методичну допомогу фахівцям базових організацій, опрацьовує проекти НПАОП. Базові (головні) організації створені у більшості галузей економіки згідно з рішеннями міністерств, відомств, концернів, корпорацій та інших об'єднань підприємств. До розроблення проектів нормативних актів можна залучати окремі організації-розробники або творчі колективи, групи фахівців.

*Навчання з питань охорони праці здійснюють як під час здобуття фахових компетентностей у закладах освіти, так у подальшому під час професійної діяльності на підприємствах, в організаціях та установах відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці. Вимоги цього положення є обов'язковими для виконання усіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарювання незалежно від форми власності та видів діяльності.*

Вивчення основ охорони праці у навчальних закладах проводять за типовими навчальними планами і програмами, погодженими із Держпраці.

Під час професійної діяльності працівники проходять безперервне навчання з питань охорони праці за рахунок роботодавця. Воно передбачає: навчання та перевірку знань з питань охорони праці та надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки у разі виникнення аварії; інструктажі. Особи, які суміщають професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Перевірку знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснює комісія у складі не менше трьох осіб. Склад комісії з перевірки знань з питань охорони праці підприємства затверджує керівник. До неї входять, зазвичай, заступник керівника, до службових обов'язків якого входить організація роботи з охорони праці (голова комісії), спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник первинної профспілкової організації або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. У разі потреби комісії можуть бути створені в окремих структурних підрозділах, тоді їх очолюють керівники відповідних підрозділів чи їхні заступники.

Усі члени комісії в установленому порядку самі попередньо повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Працівникам, які під час перевірки знань з охорони праці виявили задовільні результати, видають посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці, а результати перевірки оформляють у вигляді протоколу. Якщо працівники проходили перевірку знань з охорони праці на своєму підприємстві, то за рішенням керівництва посвідчення можуть не видавати, а результати перевірки оформляти тільки у вигляді протоколів. У разі незадовільних результатів перевірки знань з питань охорони праці працівники протягом одного місяця повинні пройти повторне навчання і повторну перевірку знань.

Посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів.

*Посадові особи* під час прийняття на роботу і періодично (один раз на три роки) проходять навчання та перевірку знань з питань охорони праці відповідно до вимог типового положення. Таке навчання проходять у головному навчально-методичному центрі спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці або у галузевих навчальних центрах, а також у навчальних закладах та установах, які визначені в установленому порядку.

У головному навчально-методичному центрі Держпраці проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці такі посадові особи: перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади; перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим; заступники керівників обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій; керівники об'єднань підприємств, керівники підприємств (чисельністю понад 1 000 працівників), керівники та фахівці служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств; експерти з промислової безпеки; керівники та викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівники і штатні викладачі галузевих навчальних центрів.

У галузевих навчальних центрах або навчальних закладах та установах, які визначені в установленому порядку, проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці такі посадові особи: посадові особи районних державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням охорони праці; спеціалісти науково-дослідних, конструкторських, проектних і технологічних відділів, які займаються проведенням експертизи проектно-конструкторської документації, на яку поширюються вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, а також ті, які виконують розробки з питань охорони праці; керівники підприємств чисельністю менше

1 000 працівників, керівники та спеціалісти служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці підприємств.

### **3.2. Управління охороною праці власником підприємства**

*Управління охороною праці* на підприємстві здійснюють роботодавець, служба охорони праці та керівники структурних підрозділів.

*Роботодавець зобов'язаний* створити на кожному робочому місці умови праці, які відповідають вимогам нормативно-правових документів з питань охорони праці, та несе особисту відповідальність за їхню невідповідність цим вимогам. З цією метою роботодавець:

- створює відповідні служби та призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, визначає їхні обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них обов'язків, а також контролює їхнє виконання;
- розробляє за участю сторін колективного договору та реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення наявного рівня безпеки праці, забезпечує виконання профілактичних заходів, впроваджує досягнення науково-технічного прогресу та позитивний досвід з охорони праці;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці та за їхніми підсумками розробляє заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих виробничих чинників, забезпечує усунення причин, що спричиняють нещасні випадки;
- розробляє і затверджує положення, інструкції та інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- здійснює контроль за додержанням працівниками правил експлуатації обладнання, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує навчання та перевірку знань з питань охорони праці та пропаганду безпечних методів праці.

*Службу охорони праці* створюють на підприємствах, на яких працює понад 50 працівників. Якщо на підприємстві працює від 20-ти до 50-ти працівників, то функції служби охорони праці може виконувати за сумісництвом працівник підприємства, який має відповідну підготовку. На підприємствах, де працює менше 20-ти працівників, для виконання функцій служби охорони праці роботодавець може залучати на договірних засадах сторонніх спеціалістів з охорони праці. Служба охорони праці підпорядкована безпосередньо роботодавцю.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів обов'язкові до виконання приписи щодо усунення виявлених недоліків;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли належного медичного огляду, навчання і перевірки знань з охорони праці або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу технологічного обладнання та інших засобів виробництва у разі виявлення порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;
- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

*Керівники структурних підрозділів* повинні забезпечити безпечні умови праці на кожному робочому місці. Вони проводять постійний контроль за станом засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, станом виробничого середовища щодо його відповідності нормативним актам з питань охорони праці та вживають заходів щодо усунення виявлених недоліків. Вони також провадять навчання та перевірку знань працівників з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях у вигляді інструктажів та здійснюють контроль за дотриманням працівниками правил експлуатації обладнання та вимог інструкцій з безпеки праці.

Запорукою успішної господарської діяльності є запровадження ефективної системи менеджменту виробничою безпекою і здоров'ям або системи управління охороною праці на підприємстві (СУОП). Безпосередню відповідальність за її функціонування несе роботодавець, а підготовку управлінських рішень щодо її функціонування забезпечує служба охорони праці.

Усі питання, пов'язані з підготовкою, прийняттям та реалізацією управлінських рішень у галузі охорони праці на підприємстві, регулює положення про СУОП. Згідно з рекомендаціями щодо побудови, впровадження та удосконалення СУОП, положення про СУОП може містити такі розділи:

1. *Головні принципи політики у галузі охорони праці на підприємстві.* У цьому розділі визначають загальні завдання з покращення безпеки праці, які повинні відповідати характеру та масштабам ризиків, що можуть виникнути на виробництві, та містити зобов'язання керівництва щодо постійного поліпшення безпеки праці, сприяння формуванню громадських органів, забезпечення соціального партнерства, інформування працівників щодо умов праці та наявних виробничих ризиків.

2. *Планування та фінансування заходів з охорони праці.* Планування заходів передбачає визначення умов праці та реалізацію головних напрямів роботи з поліпшення безпеки праці, визначення потреби у новій техніці, технології, інженерно-технічних засобах безпеки та санітарно-побутовому обслуговуванні на підставі внутрішнього та зовнішнього аудиту охорони праці, аналізу причин нещасних випадків та професійних захворювань. Суб'єкт господарювання забезпечує опрацювання, фінансування та реалізацію заходів, спрямованих на досягнення умов та безпеки праці до вимог, викладених у колективному договорі, проте не нижчих за нормативні.

3. *Обов'язки та відповідальність.* Для ефективного функціонування СУОП необхідно чітко визначити обов'язки, відповідальність та повноваження керівників служб та підрозділів, а також працівників щодо питань з охорони праці під час розроблення, впровадження і вдосконалення СУОП. Обов'яз-



ки та повноваження персоналу, що керує, виконує та перевіряє різні види діяльності, які впливають на ризики виникнення небезпечних ситуацій, пов'язані з діяльністю організації, устаткуванням і технологічними процесами, повинні бути визначені, задокументовані і доведені до відома працівників для сприяння управлінню в галузі охорони праці.

4. *Компетентність та підготовка (професійний відбір, навчання з питань охорони праці та система інструктажів)*. У цьому розділі визначають порядок дій, компетенції відповідальних осіб під час організації і проведення навчання, обґрунтовують потребу своєчасної актуалізації навчальних програм та інструкцій. Визначають також коло працівників, які виконують важкі роботи, роботи у шкідливих чи небезпечних умовах праці, а також такі, де є потреба у професійному доборі.

5. *Моніторинг виконання та оцінювання результативності (окремі перевірки, огляди окремих підрозділів і організації загалом)*. Система контролю, залежно від обсягів виробництва та чисельності працівників, може передбачати внутрішній аудит, оперативний контроль керівників робіт та інших посадових осіб, контроль з боку служби охорони праці, а також громадський контроль.

6. *Організація інформаційної роботи*. У цьому розділі визначають способи надання інформації про заходи з безпечного виконання робіт для кожного працівника й ефективного зворотного зв'язку працівників з керівництвом для поліпшення стану безпеки праці.

7. *Управління ресурсами*. Управління ресурсами охоплює такі питання, як:

- безпечність виробничих приміщень, засобів виробництва, технологічних процесів, яку гарантують оптимальним виконанням вимог, встановлених у нормативно-правових та нормативних документах;
- організація робочого місця, яке повинно відповідати вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, з урахуванням результатів його атестації за умовами праці;

- організація робочого часу, що регламентує робочий час, час відпочинку, перерви, роботи у нічний час і позмінні роботи;
- забезпечення засобами індивідуального захисту, які мають бути на робочих місцях;
- заміна засобів виробництва зі збереженням належного рівня безпеки.

8. *Аналіз і попередження можливих загроз життю і здоров'ю працівників (аналіз ефективності СУОП).* У цьому розділі визначають порядок виконання аналізу ефективності функціонування СУОП і встановлення відповідності загальної стратегії системи наявним потребам, обґрунтовують доцільність змін у структурі системи, прогнозують подальші заходи щодо удосконалення СУОП.

9. *Попереджувальні та коригувальні заходи.* У цьому розділі встановлюють порядок здійснення попереджувальних та коригувальних дій, потреба у яких впливає з результатів моніторингу функціонування та аналізу результативності СУОП.

10. *Мотиваційне регулювання.* Мотиваційне регулювання (моральне та матеріальне стимулювання) передбачає заходи, які спрямовані на підвищення свідомості працівників щодо безпечного ведення робіт та поліпшення стану виробничого середовища.

11. *Удосконалення СУОП.* У цьому розділі передбачають заходи щодо постійного вдосконалення СУОП.

*Перелічимо функції, які виконує СУОП як підсистема загальної системи управління виробництвом:*

- організація та координація робіт (обов'язки, відповідальність, повноваження керівників різного рівня, осіб, які виконують та перевіряють виконання роботи);
- облік, аналіз та оцінювання ризиків;
- планування, контроль та коригування показників стану умов та безпеки праці відповідно до обставин, які змінюються;
- заохочення працівників за активну участь та ініціативу щодо здійснення заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

Керівництву організації необхідно регулярно проводити аналіз ефективності функціонування СУОП. Система контролю, залежно від обсягів виробництва та чисельності працівників, може передбачати:

- внутрішній аудит;
- оперативний контроль керівників робіт та інших посадових осіб;
- контроль служби охорони праці;
- громадський контроль.

*Внутрішній аудит охорони праці* – систематичний і незалежний аналіз, який дає змогу визначити відповідність діяльності й результатів у галузі охорони праці вимогам нормативно-правових актів з охорони праці й запланованим заходам, а також ефективність їхнього впровадження та придатність для поставлених цілей.

Аудити, зазвичай, мають одну або декілька цілей, зокрема:

- з'ясування справжнього стану безпеки праці;
- визначення відповідності елементів СУОП вимогам до їхнього документального оформлення і практичного виконання;
- з'ясування того, наскільки ефективно наявна система здатна вирішувати прийняті у галузі охорони праці завдання;
- перевірку виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- виявлення можливостей вдосконалення системи;
- полегшення проведення зовнішніх перевірок.

Аудити системи не є контрольними заходами, а мають за мету об'єктивно й неупереджено (нейтрально) з'ясувати фактичний стан безпеки праці на виробництві. Важливим елементом у системі аудитів, окрім нагляду за об'єктами та функціонуванням системи управління безпекою на підприємстві, є аудит поведінки працівників, суть якого полягає у виявленні порушень вимог інструкцій з охорони праці, які не спричинили до нещасних випадків, проте сприяють закріпленню небезпечної поведінки працівників і формують передумови виникнення нещасних випадків у майбутньому.

Відповідальність за систематичне проведення аналізу й оцінювання ефективності та відповідності встановленим вимогам наявної на підприємстві СУОП несе роботодавець.

За планування та опрацювання результатів внутрішнього аудиту відповідає служба охорони праці. Керівники структурних підрозділів несуть відповідальність за всебічне сприяння проведенню аудиту, надання аудиторам всієї інформації, яку вони вимагають, своєчасне і якісне виконання коригувальних дій. Для перевірки керівників структурних підрозділів підприємства роботодавець призначає аудиторів з представників дирекції або запрошує сторонніх аудиторів. За результатами проведеної перевірки призначають коригувальні дії або повторний аудит.

На підприємствах, в установах та організаціях потрібно регулярно виявляти загрози для працівників та проводити відповідні профілактичні заходи щодо їхнього запобігання. З цією метою необхідно обрати й обґрунтувати метод оцінювання загроз. Перспективним у вирішенні цього питання є ризик-орієнтований підхід до запобігання нещасним випадкам. У цьому розділі необхідно відобразити послідовність дій під час аналізу можливих загроз, а саме:

- врахування робочих місць і видів діяльності, які можуть становити потенційну небезпеку;
- виявлення наявних загроз, що виникають на робочих місцях або ланках виробництва, та оцінювання ефективності вже впроваджених захисних заходів;
- оцінювання ступеня ризику виникнення небезпечної ситуації;
- розробка і впровадження подальших заходів щодо зменшення ризиків, якщо це потрібно;
- залучення для вирішення цих питань необхідних фахівців, можливо, спеціалізованих організацій, що можуть надати необхідні консультації;
- консультування з представниками працівників щодо охорони праці;
- визначення шляхів повідомлення працівників щодо необхідних заходів і їхньої можливої реакції на них.

Особливістю законодавства України про охорону праці є те, що певну частину питань з охорони праці на конкретно-

му підприємстві, в установі чи організації регулюють нормативні акти, які приймають на локальному рівні.

За порядком прийняття локальні нормативні акти поділяють на такі, що приймають:

- одноособово власник або уповноважений ним орган, за погодженням з працівниками підприємства та їхніми представниками,
- загальні збори (конференція) працівників.

Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють і затверджують на основі міжгалузевих, галузевих нормативно-правових актів власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах цього підприємства, установи, організації. Локальні нормативно-правові акти повинні відповідати чинному законодавству України, вимогам державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці, стандартам про оформлення документів та іншим нормативним актам про охорону праці, що забезпечує їхнє правильне розуміння, а також враховувати вимоги типових нормативних актів.

До розробки проекту локального нормативного акта про охорону праці залучають представників працівників підприємства — уповноваженого трудовим колективом, представників первинних профспілкових організацій, членів комісії з питань охорони праці підприємства, що представляють інтереси найманих працівників.

Локальні нормативно-правові акти регулюють комплекс питань з охорони праці на підприємстві. До головних нормативно-правових актів, які є чинними тільки у межах окремого підприємства, відповідно до рекомендацій Держпраці, належать:

- положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
- положення про службу охорони праці підприємства;
- положення про комісію з питань охорони праці підприємства;
- положення про роботу уповноважених трудового колективу з питань охорони праці;
- положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;

- положення про організацію і проведення первинного та повторного інструктажів, а також пожежно-технічного мінімуму;
- наказ про порядок атестації робочих місць щодо їхньої відповідності нормативним актам про охорону праці;
- положення про організацію попереднього і періодичного медичних оглядів працівників;
- інструкції з охорони праці для працівників за професіями і видами робіт;
- загальнооб'єктові та цехові інструкції про заходи пожежної безпеки;
- перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- перелік посад посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
- наказ про організацію безкоштовної видачі працівникам певних категорій лікувально-профілактичного харчування, молока або інших рівноцінних харчових продуктів працівникам підприємства, що працюють у шкідливих умовах;
- наказ про порядок забезпечення працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

Виходячи зі специфіки виробництва та вимог чинного законодавства, власник затверджує необхідні нормативні акти із вищезазначеного списку та інші, що регламентують особливі питання охорони праці.

Серед нормативно-правових документів локального рівня найпоширенішими є інструкції. Інструкції, які діють на підприємстві, розробляють на основі типових інструкцій керівники структурних підрозділів і служб та узгоджують їх зі службою охорони праці, технічним відділом і юристом. Інструкції з охорони праці затверджує керівник відповідним наказом по підприємству. Після затвердження їх реєструють у журналі підприємства, розмножують та видають на руки, вивішують або зберігають у легкодоступних місцях. Розробляють, зазвичай, інструкції за професіями або за видами робіт.

Інструкції повинні містити такі розділи:

- *загальні положення* (відомості про сферу застосування інструкції; загальні відомості про об'єкт розробки: визначення робочого місця працівника цієї професії; коротка характеристика технологічного процесу та обладнання, що застосовують на цьому робочому місці; умови і порядок допуску працівників до самостійної роботи за професією або до виконання відповідного виду робіт; вимоги правил внутрішнього трудового розпорядку);
- *вимоги безпеки перед початком роботи* (порядок приймання зміни у випадку безперервної роботи; порядок підготовки робочого місця; порядок перевірки справності обладнання, інструменту, захисних пристроїв небезпечних зон машин і механізмів, пускових, запобіжних, гальмових і очисних пристроїв, систем блокування та сигналізації, вентиляції та освітлення, знаків безпеки, первинних засобів пожежогасіння; виявлення видимих пошкоджень захисного заземлення (занулення) тощо; порядок повідомлення роботодавця про виявлені несправності обладнання, пристроїв, пристосувань, інструменту, засобів захисту тощо);
- *вимоги безпеки під час виконання роботи* (відомості щодо безпечної організації праці, про прийоми та методи безпечного виконання робіт, правила використання технологічного обладнання, пристроїв та інструментів, а також застереження про можливі небезпечні, неправильні методи та прийоми праці, які заборонено застосовувати; вказівки щодо порядку утримання робочого місця в безпечному стані; можливі види небезпечних відхилень від нормального режиму роботи і способи їхнього усунення; умови, за яких робота повинна бути припинена (технічні, метеорологічні, санітарно-гігієнічні тощо), порядок повідомлення роботодавця про нещасні випадки чи раптові захворювання);
- *вимоги безпеки після закінчення роботи* (порядок безпечного вимикання, зупинення, розбирання, порядок здавання робочого місця; порядок прибирання відходів виробництва; вимоги санітарних норм і правил особистої гігієни, яких повинен дотримуватись працівник після закінчення роботи);

- *вимоги безпеки в аварійних ситуаціях* (відомості про ознаки можливих аварійних ситуацій, характерні причини аварій (вибухи, пожежі тощо); відомості про засоби та дії, спрямовані на запобігання можливим аваріям; порядок дій, особисті обов'язки та правила поведінки працівника у разі виникнення аварії згідно з планом її ліквідації; відомості про порядок застосування засобів протиаварійного захисту та сигналізації; порядок дій щодо надання першої долікарської допомоги потерпілим під час аварії).

Інструкції повинні містити тільки ті вимоги щодо охорони праці, дотримання яких працівниками є обов'язковим. Порушення працівником цих вимог розглядають як порушення трудової дисципліни, за яке до нього може бути застосоване стягнення згідно з чинним законодавством.

Термін перегляду інструкцій не може перевищувати термінів перегляду типового документа, на підставі якого опрацьована ця інструкція, але не рідше одного разу на 5 років, а для професій чи видів робіт з підвищеною небезпекою – не рідше одного разу на 3 роки.

*Навчання з питань охорони праці на підприємстві* проводять у вигляді інструктажів з питань охорони праці. Працівники під час прийняття на роботу та періодично повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій у разі виникнення аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяють на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

*Вступний інструктаж* проводить спеціаліст служби охорони праці або інший фахівець відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Вступний інструктаж проводять:

- з усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їхньої освіти, стажу роботи та посади;



- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

*Первинний інструктаж* проводить безпосередній керівник робіт (керівник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю, до початку роботи безпосередньо на робочому місці з такими працівниками (індивідуально чи з групою):

- які є новоприйнятими (постійно чи тимчасово) на підприємство, або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- яких переводять з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- які виконуватимуть нову для них роботу;
- які є відрядженими працівниками іншого підприємства і беруть безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві, а також з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів;
- до початку трудового або професійного навчання;
- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

*Повторний інструктаж* проводить безпосередній керівник робіт (керівник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю, безпосередньо на робочому місці індивідуально з окремим працівником або з групою працівників за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Повторний інструктаж проводять в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, проте не рідше, ніж:

- 1 раз на 3 місяці – на роботах з підвищеною небезпечкою;
- 1 раз на 6 місяців – для решти робіт.

*Позаплановий інструктаж* проводять з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці за обсягом і змістом, залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення:

- у разі введення в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також у разі внесення змін та доповнень до них;
- у разі зміни технологічного процесу, заміни або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших чинників, що впливають на стан охорони праці;
- у випадках порушень працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що спричинили травми, аварії, пожежі тощо;
- у разі перерв у роботі виконавця робіт більше, ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

*Цільовий інструктаж* проводить безпосередній керівник робіт індивідуально з окремим працівником або з групою працівників за обсягом і змістом, які визначають залежно від виду робіт, що виконуватимуть:

- у разі ліквідації аварії або стихійного лиха;
- у разі проведення робіт, на які, відповідно до законодавства, оформлюють наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Усі інструктажі завершують перевіркою знань та набутих навичок безпечних методів праці особою, яка проводила інструктаж. Факт проведення інструктажів підтверджують записом щодо проведення інструктажів у відповідному журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці та засвідчують підписом особи, яка отримала інструктаж, та підписом особи, яка проводила інструктаж.

У разі незадовільних результатів перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10-ти днів додатково проводять інструктаж і повторну перевірку знань. У разі незадовільних результатів перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надають і повторну перевірку знань не проводять.

### 3.3. Участь працівників в управлінні охороною праці

З метою забезпечення належного рівня безпеки праці працівникам необхідно: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я інших працівників під час виконання будь-яких робіт на підприємстві; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації обладнання, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту та проходити необхідні медичні огляди.

Одним із головних заходів, який забезпечує підвищення рівня безпеки в організації, є підвищення культури безпечної поведінки і компетентності працівників у питаннях охорони праці. Культуру безпечної поведінки працівників формують такі елементи:

- світогляд та ціннісні орієнтири (активна позиція і відчуття персональної відповідальності у питаннях безпеки, пріоритет життя і здоров'я людини над іншими цінностями);
- норми поведінки і риси характеру (відповідальність, далекоглядність, впевненість, чесність, стресостійкість, самоконтроль тощо);
- компетентність у питаннях безпеки (уміння, навички, практичний досвід) та творчий досвід (розроблення нових підходів, стратегій і засобів безпечної поведінки);
- державне управління (розвиток і вдосконалення державного і громадського стимулювання безпечної життєдіяльності);
- корпоративні цінності.

Культура безпечної поведінки – це, передусім, ставлення працівника до питань власної безпеки та безпеки інших працівників. На ставлення працівника до безпеки праці можна впливати шляхом переконання, навчання або виховання.

Традиційно питаннями охорони праці на підприємстві опікуються профспілкові організації. На суб'єктах господарювання, на яких профспілкові організації відсутні, трудові

колективи можуть обирати уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці.

*Для ефективного вирішення питань з охорони праці на підприємстві можуть створювати комісію з питань охорони праці, яку формуватимуть на засадах рівного представництва від роботодавця та трудового колективу. Положення про комісію, її кількісний і персональний склад та термін повноважень затверджують загальні збори (конференція) трудового колективу. Комісія є консультативно-дорадчим органом трудового колективу та роботодавця, який сприяє залученню представників роботодавця та трудового колективу до управління охороною праці на підприємстві.*

Професійні спілки в особі їхніх виборних органів та представників, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (на суб'єктах господарювання, де немає профорганізації) здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Вони мають право безперешкодно перевіряти виконання вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції щодо усунення виявлених порушень. Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, результати якої доводять до відома роботодавця.

Питання стимулювання охорони праці на підприємстві охоплюють і акти соціального партнерства. Соціально-партнерські угоди, колективні договори доповнюють систему джерел трудового права у частині регулювання трудових відносин у галузі охорони праці, відображають погоджені вимоги соціальних партнерів. У колективному договорі (угоді, трудовому договорі) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні не нижчому за передбачений законодавством, їхні обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям. Серед актів соціального партнерства найпоширенішими є колективні договори.

Якщо державне регулювання умов праці на робочому місці передбачає встановлення мінімальних соціальних стандартів, рамкових зобов'язань, то конкретні кількісні параметри можуть визначатися через використання механізмів соціального діалогу – під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. У ряді випадків законодавство передбачає встановлення гарантій щодо умов праці безпосередньо в колективних договорах. Важливим є те, що зобов'язання за колективним договором виробляють та встановлюють без будь-якого втручання держави, а коло питань, які сторони можуть вирішувати, є практично необмеженим. У колективному договорі можуть бути встановлені додаткові, вищого рівня гарантії та пільги, порівняно з чинним законодавством. З іншого боку, законодавством визначено механізм притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні зобов'язань за колективним договором.

*Колективний договір* – це локальний нормативний акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини, що виникають між власником або уповноваженим ним органом і найманими працівниками конкретного підприємства; це форма їхнього співробітництва з метою досягнення соціальної згоди і прогресу. Мета укладення колективного договору – соціальний захист прав найманих працівників, сприяння поліпшенню умов їхньої праці, досягнення соціально-економічних переваг і розширення їхніх прав. Колективний договір укладають на всіх підприємствах, в установах, організаціях, наділених правами юридичної особи, незалежно від форм власності і господарювання, відомчої належності і кількості працівників, за умови використання на них найманої праці.

Право прийняття рішення про необхідність укладення колективного договору з власником належить безпосередньо трудовому колективу чи профспілкам або іншому їхньому представницькому органу, хоча ініціатива може бути проявлена обома сторонами. Зміст колективного договору – це взаємні зобов'язання сторін з приводу регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин на конкретному підприємстві. Такі зобов'язання носять нормативний характер, оскільки це локальні норми права, які встановлю-

ють сторони колективного договору в межах їхньої компетенції. Їхня наявність у колективному договорі обумовлена необхідністю конкретизувати загальні положення законодавства з метою пристосування останніх до особливостей цього підприємства, а також відсутністю загальної норми з питання, що потребує нормативного врегулювання. Це встановлення пільгових трудових і соціально-економічних умов, порівняно з нормами, встановленими законодавством: додаткові відпустки, оплата харчування працівників на виробництві, компенсація транспортних затрат, інші додаткові пільги і компенсації.

У випадку успішного вирішення питань під час колективних переговорів комісія опрацьовує проект колективного договору та передає його на розгляд і обговорення в трудовий колектив. Загальні збори трудового колективу вважають правочинними, якщо в них бере участь більше половини працівників на підприємстві, а конференція представників трудового колективу правочинна за наявності 2/3 від кількості делегатів, обраних на конференцію. Схвалений загальними зборами (конференцією) проект колективного договору підписують уповноважені представники сторін протягом п'яти наступних днів. Колективний договір набирає чинності з моменту його підписання представниками сторін або моменту, вказаному в самому договорі. Внесення змін і доповнень до нього можливе лише за взаємною згодою сторін.

### **3.4. Соціально-економічна ефективність працеохоронних заходів**

*Управління охороною праці* в умовах ринкової економіки на всіх рівнях (від державного до суб'єкта господарювання) повинно вирішувати і соціальні, й економічні завдання. Співвідношення між цими завданнями у працеохоронних заходах визначають на основі компромісу між економічною доцільністю господарської діяльності та соціальною відповідальністю держави: можна так високо підняти рівень вимог до безпеки праці, що господарська діяльність буде економічно недоцільною, і навпаки – можна так низько опустити цей

рівень, що діяльність державних органів буде соціально безвідповідальною (рис. 1.6).

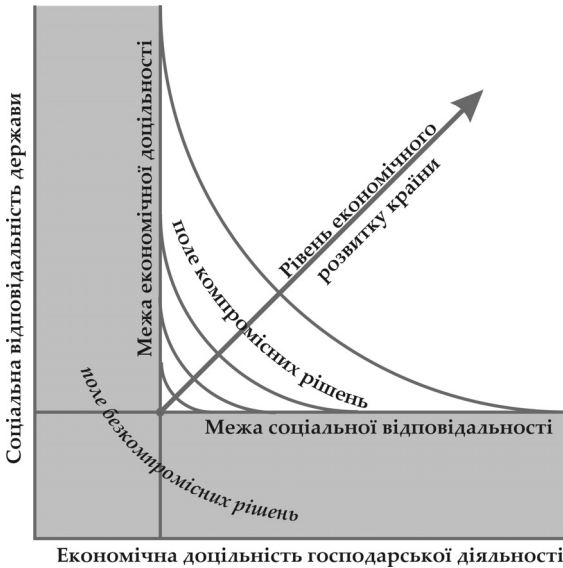


Рис. 1.6. Співвідношення між соціальною відповідальністю держави та економічною доцільністю господарської діяльності

Як бачимо з рис. 1.6, у координатах “Соціальна відповідальність держави” – “Економічна доцільність господарської діяльності” є два поля: поле компромісних рішень та поле безкомпромісних рішень. Очевидно, що тільки у полі компромісних рішень можна вирішити соціальні та економічні завдання на належному рівні з використанням економічних методів управління охороною праці. Такі умови є в економічно розвинутих країнах, для яких крива залежності “соціальна відповідальність – економічна доцільність” лежить у полі компромісних рішень. Для країн, що розвиваються, ця крива є у полі безкомпромісних рішень, і будь-які нормативно-правові заходи, прийняті на рівні держави, мало-ефективні.

В умовах ринкової економіки проблемними також є питання забезпечення належного рівня управління виробничою безпекою та здоров'ям на суб'єктах господарювання малого та середнього бізнесу, на яких економічні методи не

можуть виконувати роль ефективних важелів управління охороною праці. Про це свідчить значна кількість нещасних випадків на цих суб'єктах господарювання. Тому в нинішніх умовах, коли понижується роль наглядових органів за станом охорони праці, дуже важливим є формування у працівників та керівників елементів культури охорони праці. Підвищення освіченості населення та культури з питань охорони праці залишається пріоритетним завданням державної політики нашої країни, зокрема засобами вищої освіти, яка готує висококваліфікованих працівників та ланку безпосередніх керівників, які особисто відповідають за безпеку праці на кожному робочому місці.

Тому вирішення цієї проблеми передбачає пошук компромісу, який є складним і проблемним, адже важко зіставити у співвимірних одиницях економічні показники господарської діяльності з соціальними втратами у зв'язку з нещасними випадками та професійними захворюваннями на виробництві.

*Соціально-економічну ефективність* працеохоронних заходів визначають на трьох рівнях:

- макроекономічному (на рівні країни);
- мезоекономічному (на рівні окремої галузі, регіону, корпорації);
- мікроекономічному (на рівні об'єднання підприємств, окремих підприємств, фірм).

Економічну ефективність працеохоронних заходів визначають як відношення соціально-економічних результатів до витрат, які необхідні для їхнього здійснення.

На макроекономічному рівні Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці пропонує визначати ефективність працеохоронних заходів за п'ятьма показниками:

1. *Частка витрат на відшкодування шкоди* потерпілим внаслідок травм на виробництві і професійних захворювань у валовому внутрішньому продукті:

$$D_1 = \frac{\sum B_i}{W}, (i = 1 - 9),$$



де  $W$  – валовий внутрішній продукт;  $B_i$  – складові витрат на компенсації потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань:  $B_1$  – витрати, пов'язані із тимчасовою непрацездатністю,  $B_2$  – витрати, пов'язані з разовими виплатами,  $B_3$  – витрати, пов'язані із переведенням працівника на легшу роботу,  $B_4$  – витрати, пов'язані зі стаціонарним лікуванням потерпілих,  $B_5$  – витрати, пов'язані із перенавчанням працівників,  $B_6$  – витрати, пов'язані із компенсацією втраченого заробітку,  $B_7$  – витрати, пов'язані із соціальною допомогою потерпілому,  $B_8$  – витрати, пов'язані із виплатою пенсій інвалідам та утриманцям загиблих,  $B_9$  – витрати, пов'язані із санаторно-курортним лікуванням.

2. *Частка витрат на підготовку робочої сили, що необхідна для заміни вибулих із виробничого процесу внаслідок травм і професійних захворювань у валовому внутрішньому продукті:*

$$D_2 = \frac{N \sum Z_i}{W}, (i = 1 - 3),$$

де  $N$  – кількість працівників, необхідна для заміни вибулих із виробництва;  $Z_i$  – складові витрат держави на підготовку кваліфікованих працівників:  $Z_1$  – витрати держави на навчання одного учня в загальноосвітній школі,  $Z_2$  – витрати держави на професійну підготовку одного працівника,  $Z_3$  – витрати держави на утримання суспільних служб у розрахунку на одного члена суспільства до досягнення ним працездатного віку.

3. *Частка витрат на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків у валовому внутрішньому продукті:*

$$D_3 = \frac{\sum G_i}{W}, (i = 1 - 8),$$

де  $G_i$  – складові витрат на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків:  $G_1$  – вартість енергоносіїв, затрачених на ліквідацію аварії,  $G_2$  – заробітна плата за час простою аварійного об'єкта,  $G_3$  – заробітна плата працівникам за роботи з ліквідації наслідків аварії,  $G_4$  – оплата послуг сторонніх організацій.

цій,  $G_5$  – залишкова вартість основних засобів виробництва, які частково вийшли з ладу,  $G_6$  – вартість втрачених виробничих запасів,  $G_7$  – вартість ремонту частково зіпсутого обладнання та будівель,  $G_8$  – вартість придбання нового обладнання і спорудження нових будівель.

4. *Частка витрат на пільги і компенсації за важкі і шкідливі умови праці у валовому внутрішньому продукті:*

$$D_4 = \frac{\sum P_i}{W}, (i = 1 - 5),$$

де  $P_i$  – складові витрат на пільги і компенсації за важкі і шкідливі умови праці:  $P_1$  – витрати, пов'язані з виплатою пільгових пенсій,  $P_2$  – витрати, пов'язані з оплатою додаткових відпусток,  $P_3$  – витрати, пов'язані з доплатами за скорочений робочий день,  $P_4$  – витрати, пов'язані з доплатами за підвищені тарифні ставки,  $P_5$  – витрати, пов'язані з наданням лікувально-профілактичного харчування.

5. *Частка витрат на профілактику травматизму і професійних захворювань у валовому внутрішньому продукті:*

$$D_5 = \frac{\sum S_i}{W}, (i = 1 - 5),$$

де  $S_i$  – складові витрат на профілактику травматизму і професійних захворювань:  $S_1$  – обов'язкові витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань, що регламентовані нормативними актами,  $S_2$  – витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань, що передбачені колективним договором,  $S_3$  – витрати на ліквідацію недоліків, виявлених наглядовими органами,  $S_4$  – витрати, пов'язані зі штрафами за недотримання вимог нормативних актів щодо охорони праці,  $S_5$  – витрати на заохочення працівників щодо дотримання вимог безпеки праці.

*Сумарна частка витрат на охорону праці у валовому внутрішньому продукті:*

$$D = \sum D_i, (i = 1 - 5)$$

дає змогу визначити соціально-економічну ефективність працезохоронних заходів у країні та порівняти їх з показниками інших країн. Очевидно, що сумарна частка витрат на охорону праці у внутрішньому валовому продукті повинна наближатися до деякої оптимальної величини, яка залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни.

Цю методiku можна застосувати на рівні галузі, регіону (мезоекономічному рівні), якщо замість валового внутрішнього продукту брати відповідні результати їхньої виробничої діяльності.

*Економічний аналіз стану охорони праці на підприємстві* на мікрорівні виконують з метою виявлення причин і чинників незадовільного стану безпеки виробництва, які найбільше впливають на результати діяльності підприємства, та обґрунтування напрямів поліпшення працезохоронної діяльності. Такий аналіз проводять у межах загального економічного аналізу стану підприємства або окремо.

Основою економічного аналізу стану безпеки виробництва є порівняльний аналіз витрат підприємства на охорону праці з витратами підприємства-зразка з середньостатистичними показниками для цього класу професійного ризику. Це дає змогу визначити необхідні кроки для оптимізації своїх витрат на охорону праці та сприяє стабільному функціонуванню підприємства в ринковому середовищі.

Витрати підприємства на охорону праці, які враховують під час аналізу, регламентує законодавство України з охорони праці.

У порівняльному аналізі витрат на охорону праці використовують відносні показники, які визначають шляхом ділення показників головних витрат з охорони праці на підприємстві на головні показники виробничої діяльності підприємства.

Під час аналізу проводять пошук джерел економії витрат на охорону праці та визначають шляхи наближення цих витрат до мінімально можливих, зберігаючи достатній рівень безпеки виробництва. Такий пошук є типовим завданням з економічного обґрунтування витрат суб'єкта господарювання на будь-які види господарської діяльності, у тім числі на працезохоронну діяльність. Показники ефективності заходів

щодо поліпшення умов і охорони праці використовують для економічного аналізу, оцінювання, планування та контролю працезахоронної діяльності на підприємстві.

Соціальну ефективність працезахоронних заходів можна характеризувати багатьма показниками, проте найчастіше використовують такі:

- частка робочих місць, які відповідають нормативним вимогам щодо умов праці та важкості і напруженості трудового процесу;
- рівень виробничого травматизму;
- рівень професійної захворюваності, пов'язаний з незадовільними умовами праці;
- рівень інвалідності внаслідок виробничого травматизму чи професійної захворюваності;
- рівень плинності кадрів через незадовільні умови праці.

### **3.5. Сучасні підходи до управління професійними ризиками та охороною праці**

*Управління охороною праці* в умовах ринкової економіки передбачає управління ризиками (а не вимоги абсолютної безпеки праці на підставі нормативних актів) у межах обов'язкових та рекомендованих норм, що обмежують виникнення аварій, нещасних випадків та професійних захворювань за допомогою методики їхнього виявлення та оцінювання з метою усунення неприпустимих ризиків. Таке управління охороною праці в сучасних умовах здійснюють завдяки управлінню фінансовими потоками, які спрямовані на зниження ризиків, на підставі науково-технічних можливостей, економічної доцільності господарської діяльності та соціальної відповідальності держави.

Управління охороною праці на суб'єкті господарювання роботодавцем ґрунтується на аналізі виявлених ризиків та прийнятті пріоритетів у:

- зниженні рівнів небезпечних та шкідливих виробничих чинників;

- покращенні системи навчання та інформаційного забезпечення працівників про стан умов та безпеки праці;
- підвищенні персональної відповідальності кожного керівника та працівника за виконання ними обов'язків з питань охорони праці;
- посиленні контролю щодо виконання нормативно-правових актів з питань охорони праці з боку роботодавця.

З метою встановлення єдиних вимог до системи управління безпекою та гігієною праці, а також гармонізації цих вимог з міжнародними та національними стандартами в Україні прийнято як національні пробні стандарти ДСТУ-П OHSAS 18001:2006 “Системи управління безпекою та гігієною праці. Вимоги” та ДСТУ-П OHSAS 18002:2006 “Системи управління безпекою та гігієною праці. Принципи виконання вимог OHSAS 18001”, у яких подано головні вимоги до систем управління безпекою та гігієною праці та принципи їхнього виконання. Згідно з цими вимогами, управління безпекою та гігієною праці на суб'єкті господарювання ґрунтується на політиці роботодавця щодо підвищення рівня безпеки та гігієни праці й охоплює планування заходів для ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та управління ними, визначає організаційну структуру, рівень відповідальності, методи контролю та шляхи вдосконалення системи.

Концептуально подальший розвиток відносин у галузі безпеки та охорони праці в Україні передбачає удосконалення державного управління та договірного регулювання охорони праці, забезпечивши їхнє оптимальне співвідношення. Важливим моментом у цьому розвитку є домінування парадигми забезпечення професійної безпеки загалом, а не створення лише безпечних умов праці, тобто інтегрування у систему охорони праці елементів фізіологічної, психічної та соціальної безпеки працівників. У досягненні цієї мети можна виокремити чотири напрями:

- попередження професійних ризиків і надання пріоритету безпечним технологіям та техніці;

- заохочення і стимулювання фізичного, психологічного, соціального здоров'я та розвитку працівників;
- пропаганда здорової та безпечної праці, навчання безпечним прийомам праці;
- моніторинг стану та ризиків забезпечення професійної безпеки і здоров'я.

В умовах конкурентної економіки відсутність належної уваги до вирішення питань охорони праці може негативно впливати на здоров'я та безпеку третіх осіб і суспільства загалом (наприклад, перевтома водіїв унаслідок понаднормової праці). Безперервно зростає ціна помилки однієї людини: якщо відразу після Другої світової війни від помилки однієї людини гинуло в середньому 2–4 особи, то сьогодні ця цифра наближається до 10-ти.

## РОЗДІЛ 4

# ЕРГОНОМІКА, ФІЗІОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ПСИХОЛОГІЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

В умовах високого технічного оснащення праці, комплексної механізації та автоматизації виробництва та інформатизації всього суспільства, коли продуктивність праці залежить насамперед від умілого використання машин, виникає нагальна потреба якнайдоцільнішого поєднання живої праці й засобів виробництва, впровадження таких форм і методів обслуговування машин, які забезпечують їхнє найефективніше застосування за умови збереження здоров'я та високої працездатності працівників.

### 4.1. Ергономічні вимоги до організації трудових процесів та робочих місць

В умовах науково-технічного прогресу та постійної зміни умов трудової діяльності виникає потреба в оптимізації взаємовідносин в системі *середовище – людина – машина* (СЛМ). Цими питаннями займається ергономіка – наука, яка вивчає проблеми в системі СЛМ з метою оптимізування трудової діяльності, підвищення продуктивності праці та створення комфортних та безпечних умов праці, збереження здоров'я та працездатності працівників.

*Ергономіка висуває низку вимог до організації трудових процесів: економічні, психофізіологічні, психологічні, антропометричні, біомеханічні, гігієнічні, естетичні та соціальні* (рис. 1.7).

*Економічні вимоги ергономіки передбачають підвищення технічного оснащення праці, вибір оптимальної технології, найповніше використання технологічного обладнання, обґрунтування оптимального ритму і темпу праці та раціональну організацію робочого місця.*

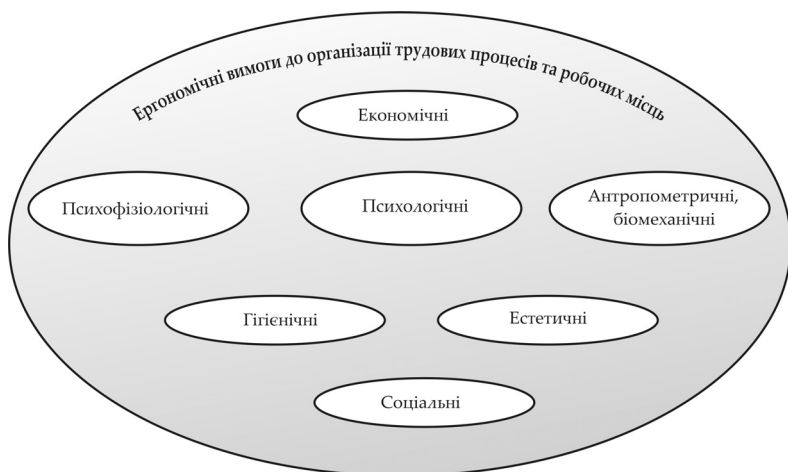


Рис. 1.7. Ергономічні вимоги до організації трудових процесів та робочих місць

*Психофізіологічні вимоги ергономіки* передбачають встановлення відповідності між енергетичними, швидкісними, зоровими та іншими фізіологічними особливостями людини та елементами технологічного процесу виробництва, зниження нервово-емоційних напружень та фізичних навантажень, обґрунтування оптимальних режимів праці та відпочинку.

*Психологічні вимоги ергономіки* передбачають встановлення відповідності між спадковими і набутими рефлексами, можливостями пам'яті і мислення та елементами технологічного процесу виробництва.

*Антропометричні та біомеханічні вимоги ергономіки* передбачають встановлення відповідності між знаряддями праці, розмірами та масою тіла людини, силою і напрямом рухів.

*Гігієнічні вимоги ергономіки* передбачають забезпечення комфортних метеорологічних умов середовища, оптимального фізико-хімічного складу повітря, належних рівнів освітленості, виробничого випромінювання, шуму та вібрації.

*Естетичні вимоги ергономіки* передбачають встановлення відповідності між естетичними потребами людини та художньо-конструкторським оформленням робочих місць та виробничого середовища.



Соціальні вимоги ергономіки передбачають підвищення змісту праці, творчої активності працівника, ефективності управління виробничими процесами та персоналом.

На сучасному етапі розвитку виробництва наукова організація праці забезпечує розв'язання трьох головних завдань:

- *економічного*, яке полягає у якнайкращому поєднанні техніки та людей в єдиному виробничому процесі, забезпеченні найефективнішого використання матеріальних і трудових ресурсів і подальшому підвищенні продуктивності праці;
- *психологічного*, яке передбачає створення найсприятливіших умов праці, що забезпечують підвищення працездатності з одночасним збереженням здоров'я людини під час трудової діяльності;
- *соціального*, яке передбачає виховання людини, її творче зростання та самовдосконалення під час професійної діяльності.

Всі ці завдання взаємопов'язані, їхнє успішне вирішення ґрунтується на комплексному використанні досягнень економічних, технічних, біологічних, соціальних та інших наук і реалізується за такими напрямками:

- впровадження раціональних форм поділу й кооперації праці, які б найповніше відповідали сучасній техніці;
- удосконалення організації та обслуговування робочих місць, їхнє правильне планування та забезпечення раціональним технологічним обладнанням;
- впровадження передових прийомів і методів праці, які у сучасних умовах дедалі більше переходять у прийоми керування складними агрегатами, автоматизованим устаткуванням, системами машин й автоматичними процесами;
- підготовка й підвищення кваліфікації кадрів, які передбачають не лише набуття потрібних для цієї професії знань і навичок, підвищення ділової кваліфікації працівників, а й їхній всебічний розвиток, зростання загального культурно-технічного рівня, виховання таких людських чеснот, як почуття відповідальності;
- удосконалення нормування праці, яке, з одного боку, відображає ступінь участі кожного працівника в сус-

пільному виробництві, а з іншого – характеризує досягнутий рівень організації праці;

- поліпшення умов праці, яке передбачає широку комп'ютеризацію трудового процесу та створення оптимальних кліматичних умов (температури, вологості, рухливості та іонізації повітря), раціонального освітлення робочих місць, усунення запиленості й загазованості повітря, шкідливих випромінювань, шуму й вібрації, забезпечення психофізіологічних вимог та вимог виробничої естетики, поліпшення санітарно-побутового обслуговування працівників на виробництві;
- виховання працівників у дусі найсуворішого додержання державної і трудової дисципліни, посилення відповідальності працівників за власну та колективну безпеку.

Економічну доцільність різних форм поділу й кооперації праці визначають тим, як вони забезпечують підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, поліпшують використання основних виробничих фондів, матеріальних і трудових ресурсів. Насамперед треба виходити з можливостей максимального скорочення тривалості виробничого циклу. Цього досягають завдяки раціональному поділу праці, що дає змогу здійснити паралельне виконання робіт різними виконавцями. Психофізіологічну межу поділу праці визначають за умовою нормального функціонування людського організму. Поєднання трудових функцій повинно бути оптимальним щодо фізичних і нервових навантажень і не викликати негативних наслідків. Бажано, щоб робота складалась із різноманітних елементів, виконання яких забезпечувало б участь різних груп м'язів і чергування навантажень на різні частини тіла й органи чуття людини. Водночас дроблення трудового процесу на операції позбавляє працю монотонності. Під час досліджень фізіологи з'ясували: якщо тривалість одноманітних прийомів і дій, що повторюються, становить менше 30 с, то це негативно позначається на продуктивності праці. З соціального погляду, поділ праці повинен мати межі, що забезпечують достатню змістовність і привабливість праці, умови для розвитку творчих здібностей людини.

*Робоче місце* – це простір трудової діяльності працівника, обладнаний для виконання певних операцій виробничого процесу. На одному робочому місці можуть працювати два або кілька працівників, які виконують спільне завдання.

*Робочий простір* – це площа, де безпосередньо розміщені всі засоби виробництва, які використовує працівник або група працівників для здійснення трудового процесу, і сам працівник, який виконує виробничу операцію. Робоче місце є первинною низовою ланкою у виробничому процесі підприємства, тому його вдосконалення є одним із головних пріоритетів наукової організації праці.

Метою наукової організації робочого місця є забезпечення: найпродуктивнішого і найповнішого використання його матеріально-технічних і трудових ресурсів; безперебійного ходу виробництва відповідно до запроектованих і науково обґрунтованих технологічних процесів; найсприятливіших психофізіологічних, санітарно-гігієнічних і естетичних умов праці. Виходячи з цих головних завдань, наукова організація робочого місця забезпечує створення працівникові всіх необхідних умов для високопродуктивної та високоякісної праці за найменших фізичних зусиль і мінімального нервового напруження та передбачає:

- оснащення робочого місця відповідним щодо його призначення основним і допоміжним устаткуванням, технологічним та організаційним оснащенням, засобами зв'язку; раціональне планування, тобто найзручніше та найефективніше розміщення усіх елементів робочого місця для трудового процесу;
- забезпечення безперебійного обслуговування робочого місця допоміжними службами;
- створення безпечних і здорових умов праці.

Залежно від рівня виробництва, робочі місця розрізняють за змістом здійснюваних на них процесів праці, за характером технічного оснащення, а також за ступенем технологічного взаємозв'язку з іншими ланками підприємства. Оскільки головним елементом трудового процесу є людина, організація робочого місця має спиратися на забезпечення їй необхідних зручностей. Тому підбирати устаткування й

оснащення, а також планувати робочі місця треба з урахуванням антропометричних особливостей людини.

## 4.2. Основи фізіології праці

*Фізіологія праці* вивчає зміни функціонального стану організму людини під впливом трудової діяльності та виробничого середовища й обґрунтовує фізіологічні засади наукової організації трудового процесу з метою довготривалого підтримання на високому рівні працездатності людини та збереження її здоров'я. В умовах стрімкого розвитку науково-технічного прогресу, кардинальних змін в умовах існування людини система адаптації організму з його сформованими за доволі тривалий період часу біолого-генетичними і психофізіологічними характеристиками не завжди вчасно спроможна пристосовуватися до нових умов і адекватно реагувати на них. За таких умов одним із пріоритетних завдань є подальше вивчення закономірностей взаємодії людського організму з навколишнім середовищем, зокрема під час праці, яка є необхідною умовою існування людини і найважливішою частиною її способу життя. Праця безпосередньо впливає на психіку і діяльність усіх фізіологічних систем організму. Тому подальше вивчення загальних фізіологічних закономірностей, що характеризують діяльний стан організму людини, та розробка нових науково обґрунтованих раціональних способів організації конкретних видів трудової діяльності, які сприяють поліпшенню фізіологічного стану працівників, залишаються головними напрямками наукових досліджень у галузі фізіології праці.

Оскільки одним із головних завдань фізіології праці є вивчення фізіологічних процесів в організмі людини, яка працює, важливе місце займають дослідження функцій центральної нервової системи, аналізаторів, серцево-судинної, дихальної та м'язової систем, системи кровообігу, а також визначення ефективності праці, часових характеристик трудових процесів, робочих рухів та положень тіла.

Під час праці відбувається функціональне напруження організму людини, яке зумовлене двома видами наванта-

жень: м'язовими і нервовими. М'язові навантаження, зазвичай, зумовлені робочим положенням тіла, характером робочих рухів, напруженням фізіологічних функцій тих органів, які задіяні під час виконання роботи стоячи або сидячи. Нервові навантаження зумовлені напругою уваги, пам'яті, сенсорного апарату, активізацією процесів мислення та емоційної сфери.

Залежно від співвідношення м'язових і нервових навантажень працю поділяють на *фізичну* (з переважанням м'язових навантажень) і *розумову* (з переважанням навантажень на кору головного мозку, пов'язаних із вищими психічними функціями). З погляду фізіологічного підходу такий поділ є умовним, оскільки будь-яка праця містить усі зазначені компоненти, тобто є єдиним нервово-м'язовим процесом. Фізичну працю характеризують великі витрати енергії, швидка втомлюваність і відносно низька продуктивність. Робота м'язів підсилює кровообіг, що прискорює постачання поживних речовин і кисню, видалення продуктів розпаду. Отже, в організмі настають фізіологічні зміни, які забезпечують м'язову діяльність, а саме: із підвищенням важкості фізичної праці збільшується споживання кисню. Для кожної людини характерний свій показник максимального споживання кисню. Чим вище максимальне споживання кисню, тим вища працездатність та стійкість до екстремальних умов (зазвичай максимальне споживання кисню організмом не перевищує 3–4 л/хв). М'язову роботу супроводжують також зміни і в обміні речовин, які позначаються на складі крові, в порушенні водного і водно-сольового обміну (підвищується концентрація солі в рідкій частині крові – плазмі).

Розумову працю супроводжують менші енергетичні витрати, проте це не свідчить про її легкість. Під час інтенсивної інтелектуальної діяльності потреба мозку в енергії підвищується і становить 15–20 % від загального об'єму енергії, яку витрачає організм. Споживання кисню тканинами кори головного мозку в 5 разів більше, ніж скелетними м'язами під час максимального фізичного навантаження.

Роботу всіх внутрішніх органів і зв'язок організму із зовнішнім середовищем координує і регулює *нервова система*, яка складається з центральної, що охоплює головний і спин-

ний мозок, і периферійної, що складається з нервових волокон, які відходять від головного і спинного мозку.

Діяльність нервової системи, за І. П. Павловим, характеризують процеси збудження та гальмування. *Збудження* – це біологічний процес, який складається з нервових імпульсів і приводить в дію той чи інший орган або елемент. *Гальмування* – складний біологічний процес, який послаблює або припиняє діяльність того чи іншого органа, знижує рівень активності фізіологічних систем.

Процеси збудження і гальмування тісно пов'язані з процесами виснаження та відновлення. Під *виснаженням* розуміють витрати матеріальних ресурсів клітин, насамперед клітин центральної нервової системи, під час їхнього активного стану, тобто під час збудження. Гальмування забезпечує *відновлення* нормального стану протоплазми клітини та її функціональних ресурсів. Коли виснаження матеріальних ресурсів клітини досягає певного кількісного значення, розпочинається процес гальмування, який припиняє подальше використання функціональних ресурсів.

Центральна нервова система виконує три функції: рефлекторну, інтегративну та координувальну.

*Рефлекторна* діяльність мозку зумовлена безумовними та умовними рефlekсами. Безумовні рефlekси є вродженими, мають велику стійкість і забезпечують пристосування організму до зовнішнього середовища. Умовні рефlekси, набуті залежно від обставин, розширюють діапазон адаптивних можливостей організму і згасають, якщо потреби в них не виникає.

Виконуючи *інтегративну* функцію, центральна нервова система забезпечує злагоджену взаємодію всіх органів і систем організму, підтримує його стійкий внутрішній стан. Неприятливі умови праці можуть спричинити втомлюваність нервової системи, що послаблює її інтегративну функцію і може спровокувати розлад низки фізіологічних систем – серцево-судинної, шлунково-кишкової, дихальної, або ж спричинити різні захворювання (інфаркти, інсульты, виразкові хвороби тощо).

*Координувальна* функція центральної нервової системи забезпечує підпорядкування багатьох рефлексів одному, який має на цей час найважливіше значення для організму.

Усі функції центральної нервової системи реалізуються у кожній конкретній реакції організму, забезпечуючи ефект найбільшого пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища і підвищуючи фізіологічну опірність організму шкідливим зовнішнім впливам.

Надмірні фізичні та нервово-психічні перевантаження зумовлюють зміни у фізіологічному та психічному станах працівника, спричиняють розвиток втоми та перевтоми.

*Втома* – сукупність тимчасових змін у фізіологічному та психологічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої праці і спричиняють погіршення її кількісних і якісних показників, зростання кількості нещасних випадків. Унаслідок накопичення втоми і хронічного перенавантаження виникає перевтома. За наявності хронічної перевтоми:

- знижується працездатність;
- погіршуються якість і продуктивність праці;
- знижується опірність організму до інфекцій;
- зростає ймовірність захворювання серцево-судинної системи;
- збільшується кількість помилок і браку в роботі.

Основною відмінністю втоми від перевтоми є зворотність порушень у випадку втоми і неповна їхня зворотність у разі перевтоми. Стан втоми, зазвичай, супроводжує відчуття втомленості – суб'єктивне вираження процесів, які відбуваються в організмі під час втоми. Фізіологи оцінюють відчуття втомленості як натуральне попередження про втому, яка починається. Іноді відчуття втомленості може виникати тоді, коли ще немає достатніх підстав говорити про втому. Це трапляється під час монотонної, одноманітної, нецікавої роботи. Варто лише перейти до іншого виду діяльності – і працездатність відновлюється. Явище втоми без відчуття втомленості може виникати під час великої зацікавленості роботою. Щоб уникнути монотонності під час проектування технологічних процесів, необхідно кожній операції надати зміс-

товності, робити операції складнішими та різноманітнішими, переводити працівника з однієї операції на іншу.

Заходи щодо боротьби з втомлюваністю передбачають розробку оптимального режиму праці та відпочинку з годинною обідньою перервою та додатковими короткочасними перервами на 5–10 хв для відпочинку.

За А. І. Введенським, існує п'ять обов'язкових умов підвищення працездатності, які сприяють також ефективному попередженню втоми:

- перша умова полягає у поступовому входженні в процес праці, що супроводжується синхронним підвищенням напруженості систем організму;
- друга умова успішної працездатності передбачає ритмічність у виконанні елементів роботи, яка визначає оптимальний для кожної людини темп роботи;
- третьою умовою успішної роботи є систематичність трудової діяльності, яка передбачає послідовне та планове виконання усіх завдань;
- четверта умова полягає в оптимальному чергуванні періодів праці та відпочинку зі зміною одних форм діяльності іншими;
- п'ятою умовою успішної працездатності є створення доброзичливих відносин під час праці та забезпечення соціальних умов для будь-якої форми трудової діяльності.

Функціональні стани організму людини в процесі праці зумовлюють певний рівень працездатності. *Функціональний стан організму* – це інтегральний комплекс фізіологічних функцій і якостей людини, які забезпечують ефективне виконання професійної роботи за певного рівня фізіологічних затрат організму.

Під час досліджень з'ясовано, що, незважаючи на значну кількість енергетичних речовин в організмі, за умов безперервної роботи одні і ті ж клітини кори головного мозку можуть безперешкодно використовувати тільки певну їхню частину, тобто існує певне обмеження, яке І. П. Павлов назвав межею працездатності.

Рівень працездатності людини під час професійної діяльності може бути різним і проявлятися у формуванні відпо-



відних якісних функціональних станів організму – нормального, межового (між нормою і патологією) та патологічного.

З'ясовано, що під час праці задіяні три функціональні системи, основу яких формують рефлекторні акти – реакції організму людини на дію відповідних подразників. Це основна, побічна і відновлювальна функціональні системи.

*Основна функціональна система* – це рефлекторні акти у вигляді трудових рухів, дій, психічних процесів відповідно до алгоритму конкретної трудової діяльності.

*Побічна функціональна система* охоплює реакції організму людини на подразники, не пов'язані безпосередньо з трудовим процесом, а зумовлені чинниками виробничого середовища, внутрішніми станами людини, тобто є сторонніми.

*Відновлювальна функціональна система* формує фізіологічні реакції організму у відповідь на вичерпність енергетичних ресурсів.

Рівень загострення нейрофізіологічного конфлікту між основною і відновлювальною системами під час праці, зміни у працездатності на кожній стадії цього конфлікту зумовлюють відповідний функціональний стан організму. Від того, в якому фізіологічному стані перебуває організм, залежать результати трудової діяльності та здоров'я працівника.

Для *нормального функціонального стану* організму характерні відсутність або згладжування нейрофізіологічного конфлікту між основною та побічною функціональними системами. Це стан сформованої координації, коли процес збудження є рушійною силою лише для основної функціональної системи. Інші функціональні системи ще не сформувалися або заблоковані гальмуванням і не справляють негативного впливу на основну. Об'єктивною ознакою такого функціонального стану є максимальна ефективність трудової діяльності.

Для *межового функціонального стану* організму характерні значні затрати функціональних ресурсів, які виходять за межу працездатності. В зв'язку з цим відновлювальна функціональна система теж набуває значної сили і за допомогою процесу гальмування обмежує рефлекторні акти, які складають зміст трудової діяльності. Водночас розгальмовуються побічні рефлекторні акти. Внаслідок цього трудова діяль-

ність сповільнюється, під час виконання роботи виникають зайві і неточні дії та рухи, розсіюється увага, погіршується мислення, посилюються реакції на побічні подразники, наростає нервово-емоційне напруження.

*Патологічний функціональний стан* організму характеризує максимальне загострення нейрофізіологічного конфлікту між функціональними системами організму. Відновлювальна функціональна система досягає значної сили і за допомогою гальмування намагається блокувати активний стан мозку і перевести організм у сон.

Критерієм для оцінювання рівня мобілізації працездатності слугує ефект Сеченова. Зовнішньою ознакою цього ефекту є те, що у разі переходу від одного виду діяльності до іншого вищих результатів досягають саме в іншому виді діяльності. Суть ефекту Сеченова полягає в тому, що у разі переходу до іншої діяльності в стан збудження приходять інші нервові клітини, а в тих, що раніше регулювали роботу, збудження змінюється процесом гальмування, яке забезпечує ефективніший відпочинок цим клітинам, ніж за умови пасивного відпочинку працівника.

Отже, у кожній конкретній реакції організму реалізуються усі функції центральної нервової системи, забезпечуючи ефект найбільшого пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища і підвищуючи фізіологічну опірність організму шкідливим зовнішнім впливам.

Будь-який трудовий процес здійснюється у певних умовах виробничого середовища, яке формують чинники фізичної, хімічної та біологічної природи, що разом із психофізіологічними та соціально-економічними чинниками діють на людину під час її професійної діяльності. Отож на трудову діяльність людини впливають як виробниче середовище та організація виробничих процесів, так і відносини у колективі. Умови праці як сукупність санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, соціальних та естетичних чинників виробничого середовища безпосередньо впливають на здоров'я і працездатність людини. Отож необхідно доволі об'єктивно і максимально точно кількісно оцінити ступінь впливу несприятливих умов праці на організм людини. Серед таких оцінок можна виокремити важкість та напруженість праці, які ви-

значають ступінь сукупної дії всіх чинників умов праці – санітарно-гігієнічних, соціально-психологічних та інших – на працездатність людини та її здоров'я.

Під важкістю праці розуміють характеристику трудового процесу, що відображає рівень загальних енергозатрат, переважно навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи. Важкість праці характеризують рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочим положенням тіла, переміщенням у просторі. Категорії робіт за важкістю: легка, середньої важкості, важка, дуже важка.

Напруженість праці відображає характеристику трудового процесу, яка пов'язана із навантаженням переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. До показників, що характеризують напруженість праці, належать: інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи.

Визначення ступеня важкості та напруженості праці в конкретних умовах виробництва та зниження виробничого травматизму – актуальне завдання охорони праці сьогодні.

*Науковою основою медико-фізіологічного обґрунтування важкості та напруженості праці є вчення про функціональний стан організму людини, який виникає під впливом різноманітних виробничих чинників як безпосередньо в процесі праці, так і у вигляді віддалених наслідків. У формуванні певного функціонального стану організму чинники умов праці є причинами, а медико-фізіологічні ознаки – наслідками впливу умов праці на організм людини. Такий підхід дає підстави для якісного оцінювання важкості та напруженості праці і дає змогу обґрунтувати шість категорій важкості та напруженості праці.*

*Під впливом різних виробничих чинників може сформуватися один із трьох функціональних станів організму: нормальний, межовий і патологічний. Від того, в якому фізіологічному стані перебуває організм, залежать результати трудової*

діяльності та здоров'я працівника. Для визначення фізіологічного стану організму використовують три показники якісного стану організму: ефект Сеченова, феномен розгальмовування диференціювання подразників та парадоксальні реакції. Ефект Сеченова полягає в тому, що відновлення працездатності втомлених м'язів різко пришвидшується, якщо в період їхнього відпочинку навантажувати інші м'язи. Феномен розгальмовування диференціювання подразників зумовлений зміною співвідношень гальмівних та збуджувальних процесів у корі головного мозку, а саме: домінантний рефлекс, вироблений внаслідок тривалих тренувань під час виконання певної роботи послаблюється, натомість загальмовані рефлекси, які перешкоджають правильному виконанню звичної роботи, розгальмовуються. Суть парадоксальних реакцій полягає в тому, що співвідношення величини умовного подразника і величини умовного рефлексу спотворене, тобто більшій величині умовного подразника відповідає менша величина умовного рефлексу.

*Характерні ознаки цих показників* покладені в основу якісного визначення категорії важкості праці. Залежно від ступеня впливу умов праці на людину вирізняють шість категорій важкості праці.

До *першої категорії важкості* належать будь-які роботи, які виконують в оптимальних умовах праці, за яких ефект Сеченова завжди позитивний, розгальмовування диференціювання подразників та парадоксальних реакцій немає, відновлення фізіологічних показників організму після закінчення роботи відбувається до однієї години.

Роботи, за яких нормальний стан організму не змінюється (ефект Сеченова позитивний, розгальмовування диференціювання подразників та парадоксальних реакцій немає), а відновлення фізіологічних показників організму після закінчення роботи відбувається до трьох годин, належать до *другої категорії важкості*.

Роботи *третьої категорії важкості* зумовлюють формування початкової стадії межового функціонального стану, для якого ефект Сеченова позитивний, однак у деяких працівників виявляється негативний ефект, розгальмовування диференціювання подразників та парадоксальних реакцій

немає і відновлення фізіологічних показників організму відбувається до початку наступного робочого дня.

До *четвертої категорії важкості* належать роботи, під час виконання яких чітко виявляється глибокий межовий функціональний стан (ефект Сеченова здебільшого негативний, виявляється розгальмовування диференціювання подразників, парадоксальних реакцій немає), відновлення фізіологічних показників організму відбувається до початку наступного робочого дня.

Роботи, за яких починає формуватися патологічний функціональний стан, під час якого ефект Сеченова спотворений, виникають суттєві порушення розгальмовування диференціювання подразників і виявляються парадоксальні реакції, та відновлення фізіологічних показників організму у працівників здебільшого відбувається після вихідного дня, належать до *п'ятої категорії важкості*.

На роботах *шостої категорії важкості* ознаки патологічного функціонального стану чітко виявляються (ефект Сеченова і розгальмовування диференціювання подразників дають раптові важкі реакції, а парадоксальні реакції яскраво проявляються) і відновлення фізіологічних показників організму в окремих працівників після вихідного дня не досягається.

Розроблені також кількісні оцінки важкості та напруженості праці, зокрема інтегральний показник важкості праці, за яким можна не тільки визначити категорію важкості праці, а й обґрунтувати вплив умов праці на продуктивність праці та ефективність виробництва. На підставі вивчення інтегральних показників важкості праці можливе прогнозування працездатності працівників у разі оздоровлення умов праці.

Виходячи із важкості праці та її впливу на фізіологічний стан людини, обґрунтовано режими праці і відпочинку, які передбачають щоденний відпочинок (позмінна робота), щотижневий відпочинок (вихідні дні) та щорічний відпочинок (щорічна відпустка). Нормальна тривалість робочого часу працівників у нашій країні не повинна перевищувати 40 год на тиждень. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) повинен тривати не менше 42 год, а щорічна відпустка надається працівникам не менш як на 24 календарні дні за

відпрацьований календарний рік (від дня укладення трудового договору). Для створення сприятливих умов збереження здоров'я окремих категорій працівників встановлена скорочена тривалість робочого часу. Зокрема, для працівників, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, тривалість робочого часу не повинна перевищувати 36 год на тиждень.

### 4.3. Психологія безпеки праці

*Психологія безпеки праці* вивчає психологічні особливості поведінки працівників та психологічні аспекти нещасних випадків, які виникають на виробництві. Психологічні причини виробничого травматизму розглядають на трьох рівнях (рис. 1.8):

- на рівні особистості за спадковими та набутими психофізіологічними особливостями працівника;
- на рівні найближчого оточення за взаємовідносинами у колективі, відносинами з керівництвом, рівнем вимог до результатів праці, наявністю санітарно-побутових умов та потребами культурного і фізичного відпочинку;
- на рівні суспільства за наявністю безпечних технологій, за загальним рівнем медичного, матеріального та соціального забезпечення, рівнем інформованості про небезпечність виробництва, стан травматизму в різних галузях господарювання, професійний ризик та вимоги щодо збереження життя та здоров'я працівників, які законодавчо закріплені в нормативних актах з питань охорони праці.

Здебільшого сучасні теорії травматизму (теорія “підпадання”, теорія “корегування–стрес”, теорія “ціль–свобода–уважність”, теорія “несвідомого спонукання”, “епідеміологічна теорія”, теорія “професійної уваги”, теорія “доміно”, теорія “схильності до нещасних випадків”, теорія “трьох ритмів”) мають різні підходи, проте загалом не заперечують впливу психічного і психофізіологічного стану на можливість отримання травм.



Рис. 1.8. Аналіз психологічних причин виробничого травматизму

До головних психофізіологічних чинників, які найчастіше спричиняють нещасні випадки, належать: втома, хвороба, недоліки освіти та відсутність професійних навичок, відсутність належного рівня безпеки праці та погані психологічні відносини в колективі, матеріально-фінансові проблеми, невідповідність психічних та психофізіологічних характеристик умовам праці, стрес, пониження професійної здатності в екстремальних умовах після попереднього емоційного шоку, вживання наркотиків, алкоголю, ліків.

Серед психологічних причин свідомого порушення правил безпечної роботи можна назвати такі: економія сил, економія часу, звичка до небезпеки або її недооцінювання, орієнтація на ідеали, тенденція до копіювання норм групової поведінки, звичка працювати з порушеннями, переоцінка власного досвіду і майстерності, бажання самоутвердитись, стресові стани, схильність до ризику, невмотивований ризик.

Загальний аналіз закономірностей розвитку і життя людини свідчить, що обставини, які зумовлюють виникнення нещасних випадків, мають і об'єктивні причини.

По-перше, аналіз еволюційного розвитку людини засвідчив, що з розвитком науково-технічного прогресу та знярядь праці суттєво збільшився вплив людини на навколишній світ як за різноманітністю, так і за інтенсивністю, який зумовив відповідну реакцію зовнішнього середовища на людину. Як-

що первісна людина за своїми індивідуальними фізичними можливостями була здатна протистояти загрозам під час трудової діяльності, то сучасна людина за цими показниками суттєво відстає від рівня збільшеної техногенної загрози.

По-друге, умови праці стають дедалі загрозливішими, адже ціна помилки людини зростає. Коли первісна людина помилялася під час роботи, то розплата за це була невеликою (подряпини, переломи кінцівок тощо). Помилки сучасної людини часто спричиняють загибель багатьох людей (транспортні аварії, вибухи, пожежі).

По-третє, адаптація людини до тих загроз, які приносить сучасна техніка: використовуючи її, людина недооцінює те, що вона є джерелом багатьох небезпек.

Останнім часом серед причин більшості нещасних випадків на виробництві називають людський чинник, під яким розуміють сукупність психофізіологічних особливостей людини, які специфічно проявляються за певних умов. Якщо вдасться сповна пізнати цей людський чинник та усунути його із причин нещасних випадків на виробництві, то їхня кількість суттєво зменшиться.

Науковці зазначають, що у нинішніх умовах широкого поширення мобільних інформаційних технологій різко зменшилася відповідальність особи за власні вчинки. Однобоке розуміння демократизації суспільного життя, яке полягає у дисбалансі прав та обов'язків особи, також зумовлює пониження відповідальності особи за власні вчинки. Зниження відповідальності працівників за власні дії, на нашу думку, є сьогодні головною причиною багатьох нещасних випадків. Будь-який нещасний випадок є логічним наслідком сукупності послідовних та паралельних подій, які розвиваються у просторі та часі, через безвідповідальне відношення як керівників, так і працівників до виконання вимог з охорони праці. Саме тому підвищення відповідальності особи за власні вчинки сьогодні є вагомим чинником підвищення безпеки професійної діяльності та зменшення нещасних випадків на виробництві.

Усвідомлення керівниками необхідності створення безпечних та здорових умов праці, а працівниками – необхідності дотримання правил безпечної праці в сучасних умовах еко-



номічної та господарської діяльності в нашій країні є важливими сходами до підвищення рівня безпеки виробничого середовища та зниження виробничого травматизму.

Другим важливим моментом у зменшенні виробничого травматизму, поряд із підвищенням відповідальності особи за власні дії, є загальне підвищення добробуту усього населення країни. Усім добре відома піраміда задоволення головних потреб людини (піраміда Маслоу): фізіологічні (матеріальні) потреби, потреби у безпеці, соціальні потреби, потреби у визнанні, потреби у самореалізації. Рівень задоволення потреб людини зумовлює її активність і цілеспрямованість тих чи інших вчинків.

Людині притаманний інстинкт самозбереження, в якому головним моментом є забезпечення фізіологічних (матеріальних) потреб, а потреби у безпеці тут відступають на другий план. Детальне за суттю (а не формальне за ознаками) розслідування нещасних випадків на виробництві, передусім тих, які трапилися на об'єктах малого та середнього підприємства, чітко вказує, що першопричиною багатьох нещасних випадків є прагнення заробити за будь-яких умов (часто завідомо небезпечних і з високим ризиком для життя) заробітну плату для забезпечення елементарних життєвих потреб. Так триватиме доти, доки соціально-економічні орієнтири розвитку країни не будуть спрямовані на головну мету економічного розвитку суспільства – забезпечення благополуччя людини, збереження її здоров'я та створення умов для її самореалізації та вдосконалення. Зрозуміло, що для досягнення такого економічного рівня розвитку країни, насамперед у нинішніх умовах, потрібен тривалий період часу. А що робити сьогодні? Одного рецепта на усі випадки, зазвичай, немає, однак можна стверджувати, що формування через індивідуальні підходи до кожного працівника усвідомлення цінності життя та його неповторності, безперечно, сприятиме вирішенню проблем безпеки праці. Сьогодні також є актуальним питання викорінення байдужості як щодо себе, так і щодо інших осіб.

*Психологічні засоби сприяння безпечній поведінці працівників у професійній діяльності передбачають два шляхи у вирішенні цієї проблеми:*

- зниження рівня небезпеки шляхом створення безпечніших знарядь, предметів і умов праці;
- підвищення рівня індивідуальної захищеності працівників через стимулювання їхньої безпечної діяльності.

Поведінку людини, її дії у будь-якій ситуації, навіть у найнебезпечнішій, опосередковано через складний психологічний процес мотивації визначають її потреби згідно з моделлю мотиваційної поведінки (рис. 1.9).



Рис. 1.9. Модель мотиваційної поведінки людини

Сьогодні є декілька теорій задоволення потреб людини. Найпоширеніша із них – теорія Маслоу, яка визначає пріоритет задоволення п’яти головних потреб людини: фізіологічні (матеріальні) потреби → потреби у безпеці → соціальні потреби → потреби у визнанні → потреби у самореалізації. Останніми роками для обґрунтування належного мотивування працівників до ефективної та безпечної праці здебільшого використовують положення теорії Герцберга, згідно з якою всі потреби працівника об’єднані у дві групи: мотиваційні чинники та чинники умов праці (рис. 1.10). Модель Герцберга адаптує модель Маслоу до вивчення мотивування працівників виробничої сфери, оскільки чинники умов праці із теорії Герцберга охоплюють фізіологічні (матеріальні) потреби та потреби у безпеці із теорії Маслоу, а мотиваційні чинники із теорії Герцберга – всі інші із теорії Маслоу.

Чинники умов праці самостійно не можуть мотивувати людину до тих чи інших дій, однак їхня відсутність або недостатня кількість спричиняють у працівника відчуття незадоволеності, яке зумовлює демотивувальний вплив та припиняє роль мотиваційних чинників. Соціологічні опитування працівників різних виробничих сфер засвідчили, що вплив чинників умов праці на ефективність та безпечність праці

останніми роками зростає. Зокрема, 10 % опитаних відповіло, що саме умови праці можуть демотивувати їх у роботі.

Питанням мотивації працівників щодо посилення їхньої відповідальності за колективну та власну безпеку сьогодні не приділяють належної уваги, хоча вони є доволі актуальними під час підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, оскільки їхні випускники – це майбутні керівники, організатори робіт різного рівня від структурного підрозділу до великих промислових об'єднань.

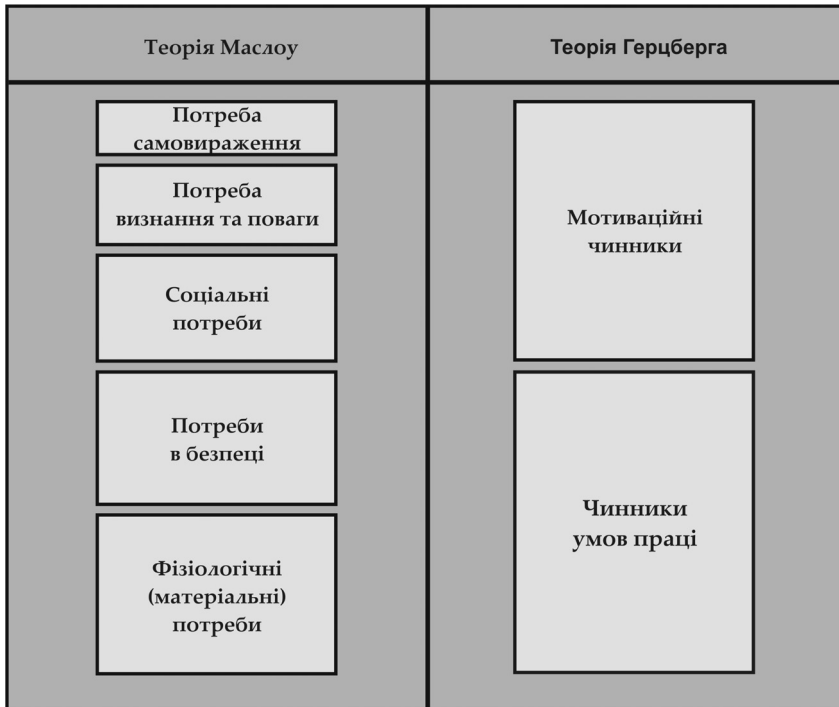


Рис. 1.10. Співвідношення між потребами людини у моделях Маслоу та Герцберга

Формування ринкових економічних відносин у країні передбачає конкуренцію на ринку праці, яка в умовах безробіття значно підвищує вимоги до претендентів на отримання роботи щодо їхньої професійної підготовки, здатності опанувати сучасну високопродуктивну техніку, а також надійності людини в системі СЛМ. Функціональний стан людини у сис-

темі СЛМ залежить від багатьох чинників. Серед них – мотивація до праці, зміст самої праці, загальний рівень сенсорного навантаження, індивідуальні особливості суб'єкта.

Поширення передових інформаційних технологій суттєво змінює зміст і характер праці багатьох фахівців. Виникає потреба приймати відповідальні рішення під постійним тиском дефіциту часу, в умовах обмеження або надлишку інформації. Це суттєво впливає на результати діяльності людини. Тенденція розвитку автоматизованого та автоматичного виробництва засвідчує: від початку виникнення інженерної психології до сьогодення частка неавтоматизованого виробництва зменшилася з 76 % до 8 %, а автоматизованого і автоматичного – збільшилася, відповідно, з 12 % до 60 % та з 12 % до 32 %.

За специфікою участі людини-оператора у процесі керування системи СЛМ поділяють на три головні типи. У системах першого типу процес керування триває безперервно, оператор спостерігає за цими процесами і втручається тільки тоді, коли треба ліквідувати відхилення. Такі системи мають високий ступінь автоматизації виробничих процесів, отож їх застосовують у хімічній, металургійній промисловості тощо. У системах другого типу процес керування також безперервний, однак оператор періодично, дискретно сам вирішує низку певних завдань, між якими є так звана оперативна пауза. Це – системи автоматизованого зв'язку, радіолокаційні системи. Системи третього типу відзначаються чіткою дискретністю вирішення оператором певних завдань. Це – системи управління польотами, транспортні системи, системи з відтермінованим зворотним зв'язком.

Окрім того, виокремлюють системи безперервної взаємодії, до яких належать системи типу “водій-автомобіль”.

Сучасні інформаційні технології інтегрують у собі елементи праці, характерні для усіх трьох головних типів систем СЛМ.

Під надійністю системи СЛМ розуміють її здатність зберігати необхідну якість функціонування у заданих умовах праці. Надійність системи СЛМ визначають і надійність роботи технічних ланок, і надійність самої людини.

Показник надійності системи СЛМ знаходиться в межах від 0 до 1 і дорівнює добутку показників надійності людини та технічних ланок, які розраховують як імовірності безпомилкової роботи людини та безаварійної роботи технічних ланок відповідно.

Надійність людини-оператора зумовлена трьома головними чинниками (рис. 1.11):

- ступенем інженерно-психологічної узгодженості техніки з психофізіологічними можливостями людини;
- рівнем професійності підготовки людини-оператора;
- психофізіологічними особливостями, особистим станом здоров'я людини-оператора.

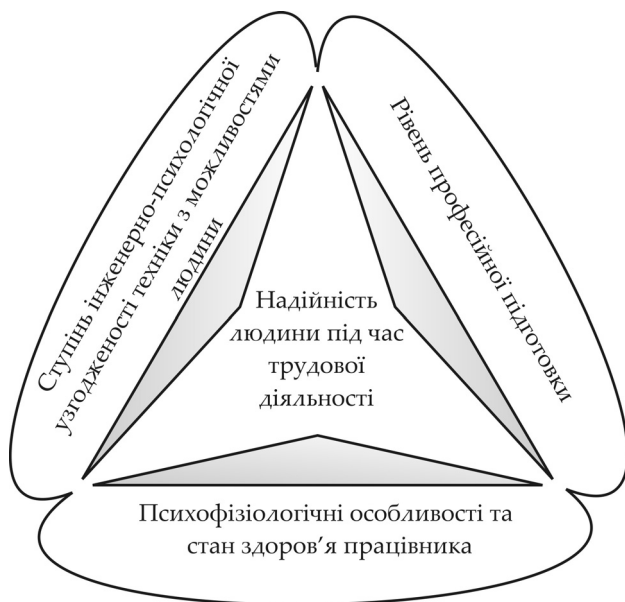


Рис. 1.11. Головні чинники надійності людини під час трудової діяльності

До взаємодії людини і технічних ланок системи СЛМ ставлять підвищені вимоги, що потребує пристосування техніки до людини (конструювання машин з урахуванням можливостей людини), а також і людини до машини (підбір і підготовка фахівців).

Наприклад, в операторській праці як специфічному виді професійної діяльності можна виокремити декілька етапів.

Перший – сприймання інформації щодо об'єктів керування та навколишнього середовища, яка важлива для розв'язання завдань, поставлених перед системою “людина–машина”. У цьому випадку оператор повинен вміти помітити сигнали, вирізнити з їхньої сукупності найважливіші та розшифрувати. Унаслідок цих дій в оператора формується попереднє уявлення про стан керованого об'єкта. Якість сприймання інформації залежить від типу і кількості індикаторів, організації інформаційного поля, характеристик інформації.

Другий – оцінювання та опрацювання інформації. На цьому етапі порівнюють задані та реальні режими роботи системи, здійснюють аналіз та узагальнення інформації, виокремлюють критичні об'єкти і ситуації. На підставі вже відомих критеріїв важливості і терміновості визначають черговість обробки інформації. На оцінювання та опрацювання інформації впливають спосіб кодування, обсяг і динаміка змін у системі, а також відповідність обсягів інформації до можливостей пам'яті і мислення оператора.

Третій – прийняття рішення про необхідні дії на основі виконаного аналізу та оцінювання інформації, а також на основі інших відомостей про мету й умови роботи системи, можливі способи дії, наслідки правильних і неправильних рішень. Ефективність прийнятого рішення залежить від типу завдання, складності логічних умов, алгоритму та кількості можливих варіантів рішення.

Четвертий – реалізація прийнятого рішення шляхом виконання певних дій або подання відповідних розпоряджень. На цьому етапі окремими діями є перекодування прийнятого рішення в машинний код, пошук потрібного органу керування і маніпуляції з ним тощо. Виконання рухів залежить від кількості органів керування, їхнього типу і способів розміщення.

На кожному етапі необхідний контроль за власними діями (інструментальний або візуальний), що забезпечує надійність роботи оператора. Перші два етапи називають отриманням інформації, інші два – її реалізацією. Отримання

інформації відбувається як сприймання оператором інформаційної моделі об'єкта керування, тобто різних носіїв інформації. Після декодування сприйнятих сигналів формується логічне знання про керований процес, яке називають концептуальною моделлю. Концептуальна модель дає змогу операторові поєднувати в єдине ціле окремі частини керованого процесу і на основі прийнятого рішення здійснювати ефективні керовані дії, тобто реалізовувати одержану інформацію. Незважаючи на загальні риси діяльності оператора, можна виокремити такі види операторської праці: оператор-технолог, оператор-спостерігач, оператор-дослідник, оператор-маніпулятор, оператор-керівник.

У доборі працівників, поряд з їхньою загальною та спеціальною освітою, стажем роботи, ставленням до праці тощо, не менш важливими є також індивідуальні особливості людського організму і людської особи. Правильне і своєчасне виявлення й оцінювання цих особливостей дають змогу обґрунтовано визначити для кожної людини ту ділянку роботи, на якій вона зможе досягати найліпших виробничих та особистих успіхів. Професійна орієнтація і професійний відбір, враховуючи індивідуальні психофізіологічні особливості людей під час вибору ними професії, сприяють їхньому найраціональнішому розподілу за професіями, робочими місцями, а також скороченню термінів та поліпшенню якості професійної освіти, чим підвищують ефективність людської праці, суспільного виробництва.

*Профорієнтація* передбачає ознайомлення молодого людини з головними галузями економіки, професіями і спеціальностями. Маючи про них повне уявлення, вона зможе свідомо зробити свій вибір. Головними критеріями такого вибору є, з одного боку, суспільні потреби, зумовлені соціально-економічною значимістю цієї професії і попитом на відповідних спеціалістів, а з іншого – особисті інтереси, нахили і здібності людини, її психофізіологічні особливості.

*Професійний відбір* виявляє придатність людини до того чи іншого виду праці. Завдання профвідбору полягає у тому, щоб із декількох претендентів на вакантне робоче місце, посаду відібрати того (або тих), хто найбільше відповідає об'єктивному змісту професії, її конкретним вимогам. Про-

фесійну придатність людини визначають, передусім, за трьома критеріями: станом здоров'я, психофізіологічними особливостями, рівнем фахової підготовки.

Організація і здійснення професійного відбору потребують використання досягнень низки наук (фізіології, психології, педагогіки тощо) та охоплюють три етапи. Перший етап цієї роботи – вивчення професій (видів діяльності) з погляду вимог до працівника: продуктивність праці, психомоторні вимоги, фізіологічні вимоги, вимоги до інтелектуальних здібностей тощо.

Другим етапом роботи з профвідбору є вивчення природних здібностей і нахилів працівника. Щодо цього використовують три головні методи: *лабораторний метод* ґрунтується на використанні спеціальної апаратури, що є моделлю виробничої операції або сукупності операцій, найхарактерніших для цієї професії; під час *тестування* визначають як професійну придатність, так і загальні психофізіологічні особливості претендента, використовуючи сукупність професійних та психологічних тестів.

Невід'ємним елементом професійного відбору є й практичне випробування працівника, передбачене Кодексом законів про працю як випробувальний термін.

Третім, завершальним етапом роботи з професійної орієнтації та професійного відбору на підприємстві є професійна адаптація, тобто залучення (пристосування) нового працівника до змісту й умов праці, традицій колективу тощо.



## РОЗДІЛ 5

# ВИРОБНИЧА САНІТАРІЯ ТА ПРОФЕСІЙНА ГІГІЄНА В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У нашій країні гігієна праці спрямована на вивчення впливу на організм людини виробничих чинників з метою наукового обґрунтування гігієнічних нормативів і засобів профілактики професійних захворювань та інших несприятливих наслідків впливу трудового процесу та умов праці на працівників. Виробнича санітарія – це система організаційних, гігієнічних, санітарно-технічних заходів та засобів, яка спрямована на запобігання виробничій небезпеці, зумовленій шкідливими чинниками. Міжнародна організація праці розглядає професійну гігієну як діяльність, спрямовану на запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, а також на поліпшення умов праці та виробничого середовища. Отож гігієна праці та виробнича санітарія в системі охорони праці нашої країни забезпечують головну мету професійної гігієни, визначену спільним комітетом Міжнародної організації праці та Всесвітньої організації охорони здоров'я як сприяння та підтримання найвищого рівня фізичного, психічного і соціального благополуччя працівників в усіх видах трудової діяльності, захист працівників у їхній професійній діяльності від ризиків, пов'язаних із несприятливими для здоров'я чинниками.

Діяльність людини, залежно від умов реалізації та особливостей технологічних процесів, може відбуватися у виробничому середовищі, величини чинників якого суттєво відхиляються від їхніх природних величин, необхідних для забезпечення нормального функціонування організму людини. Наслідком таких відхилень величин чинників виробничого середовища від природних фізіологічних норм для людини, залежно від ступеня цього відхилення, можуть бути різноманітні порушення функціонування окремих систем організму

або організму загалом – часткові або повні, тимчасові чи постійні.

Уникнути небажаного впливу техногенної діяльності людини на стан виробничого середовища і довкілля загалом практично нереально. Отож метою гігієни праці є встановлення таких граничних відхилень від природних фізіологічних норм для людини, таких допустимих навантажень на організм людини за окремими чинниками виробничого середовища і таких допустимих навантажень на організм людини у разі комплексної дії цих чинників, які не спричинять негативних змін у функціонуванні організму людини та в окремих його системах зараз, а також генетичних – у майбутніх поколінь. Оцінка умов праці слугує основою для вжиття заходів, необхідних для запобігання небезпекам або принаймні зведення їхньої вірогідності до мінімуму.

### **5.1. Забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення**

Вирішення питань виробничої санітарії та професійної гігієни в нашій країні забезпечує закон України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, який регулює суспільні відносини, що виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права та обов’язки державних органів, підприємств, установ, організацій та громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду.

*Санітарне та епідемічне благополуччя населення* – оптимальні умови життєдіяльності, що забезпечують низький рівень захворюваності, відсутність шкідливого впливу на здоров’я населення чинників навколишнього середовища, а також умов для виникнення і поширення інфекційних захворювань. Забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення доцільно розглянути з погляду обов’язків та прав фізичних та юридичних осіб у цьому питанні.

Відповідно до закону України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” громадяни мають право на:

- безпечні для здоров'я і життя харчові продукти, питну воду, умови праці, навчання, виховання, побут, відпочинку та навколишнє природне середовище;
- участь у розробці, обговоренні та громадській експертизі проектів, програм і планів забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення;
- відшкодування шкоди, завданої їхньому здоров'ю внаслідок порушення санітарного законодавства підприємствами, установами, організаціями та іншими громадянами;
- достовірну та своєчасну інформацію про стан свого здоров'я, здоров'я населення, а також про наявні і можливі чинники ризику для здоров'я.

Відповідно до цього закону громадяни зобов'язані:

- піклуватись про своє здоров'я та здоров'я і гігієнічне виховання своїх дітей, не шкодити здоров'ю інших громадян;
- брати участь у реалізації санітарних і протиепідемічних заходів;
- проходити обов'язкові медичні огляди та робити щеплення у передбачених законодавством випадках;
- виконувати розпорядження та вказівки посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби під час здійснення ними державного санітарно-епідеміологічного нагляду.

Підприємства, установи й організації мають право на:

- одержання від органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, органів і закладів охорони здоров'я інформації про стан здоров'я населення, санітарну та епідемічну ситуацію, нормативно-правові акти з питань забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя та санітарні норми;
- відшкодування збитків, завданих через порушення санітарного законодавства іншими підприємствами, установами, організаціями та громадянами.

Підприємства, установи та організації зобов'язані:

- за пропозиціями посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби розробляти і здійснювати санітарні та протиепідемічні заходи;
- на вимогу посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби надавати безоплатно зразки сировини і матеріалів, продукції для виконання санітарно-епідеміологічної експертизи;
- забезпечувати лабораторний контроль за виконанням вимог санітарних норм щодо безпеки використання шкідливих для здоров'я речовин та матеріалів, утворюваних внаслідок їхньої діяльності викидів, скидів, відходів, а також готової продукції;
- виконувати розпорядження і вказівки посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби під час здійснення ними державного санітарно-епідеміологічного нагляду;
- за поданням посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби негайно усувати від роботи (навчання) осіб, які є носіями інфекційних захворювань, хворих на інфекційні хвороби, або осіб, які були в контакті з такими хворими;
- негайно інформувати органи і заклади Державної санітарно-епідеміологічної служби про надзвичайні події і ситуації, що становлять загрозу здоров'ю населення, санітарному та епідемічному благополуччю;
- відшкодувати працівникам та громадянам шкоду, завдану їхньому здоров'ю унаслідок порушення санітарного законодавства.

## **5.2. Державна санітарно-епідеміологічна експертиза**

*Гігієнічній регламентації підлягає будь-який небезпечний чинник фізичної, хімічної та біологічної природи, що існує у середовищі життєдіяльності людини. Її провадять з метою обмеження інтенсивності або тривалості дії таких чинників шляхом визначення критеріїв їхнього допустимого впливу на*

здоров'я людини. Державну санітарно-епідеміологічну експертизу виконують з метою запобігання можливому негативному впливу небезпечних чинників на здоров'я працівників і населення.

*Санітарно-епідеміологічна експертиза передбачає:*

- визначення рівня безпеки господарської діяльності, умов праці, навчання чи побуту, що прямо чи побічно негативно впливають або можуть вплинути на здоров'я населення;
- визначення відповідності об'єктів експертизи вимогам санітарних норм;
- оцінювання повноти та обґрунтованості санітарних і протиепідемічних заходів та можливого негативного впливу небезпечних чинників, пов'язаних з діяльністю об'єктів експертизи, визначення рівня ризику для здоров'я населення.

*Державній санітарно-гігієнічній експертизі підлягають:*

- проекти міждержавних, національних, регіональних, місцевих і галузевих програм соціально-економічного розвитку;
- інвестиційні проекти і програми у випадках і порядку, встановлених законодавством;
- схеми, передпроектна документація, що стосується районного планування і забудови населених пунктів, курортів тощо;
- проектна документація на відведення земельних ділянок, техніко-економічні обґрунтування, проекти будівництва, розширення, реконструкції об'єктів будь-якого призначення;
- проекти нормативно-технічної, інструкційно-методичної документації, що стосуються здоров'я та середовища життєдіяльності людини;
- продукція, напівфабрикати, речовини, матеріали та небезпечні чинники, використання, передача або збут яких може завдати шкоди здоров'ю людини;
- документація на розроблювані техніку, технології, устаткування, інструменти тощо;
- об'єкти, які сьогодні уже функціонують, у тому числі військового та оборонного призначення.

Підприємства, установи, організації та громадяни можуть ввозити з-за кордону сировину, продукцію, обладнання, технологічні лінії тощо і реалізовувати чи використовувати їх в Україні лише за наявності документів, що засвідчують їхню безпечність для здоров'я населення.

### **5.3. Атестація робочих місць за умовами праці**

Будь-яка трудова діяльність проходить в умовах виробничого середовища, під яким розуміють сукупність чинників фізичної, хімічної, біологічної природи, що діють на людину разом із соціально-економічними чинниками. Виробниче середовище і чинники трудового процесу (психофізіологічні чинники) формують у сукупності умови праці.

Під час експлуатації виробничих, побутових та інших приміщень, споруд, обладнання, устаткування, транспортних засобів, технологій їхній власник зобов'язаний створити безпечні і здорові умови праці та відпочинку, що відповідають санітарним вимогам, а також здійснювати заходи, спрямовані на запобігання захворюванням, отруєнням, травмам, забрудненню навколишнього середовища.

*Атестацію робочих місць за умовами праці* проводять на підприємствах, в організаціях, установах (надалі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали з потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх спадкоємців.

Головна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником чи уповноваженим ним органом і працівниками щодо реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгового пенсійного забезпечення, пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Атестацію робочих місць провадять відповідно до Положення про гігієнічну класифікацію праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. За гігіє-

нічною класифікацією умови праці поділяють на чотири класи (рис. 1.12):

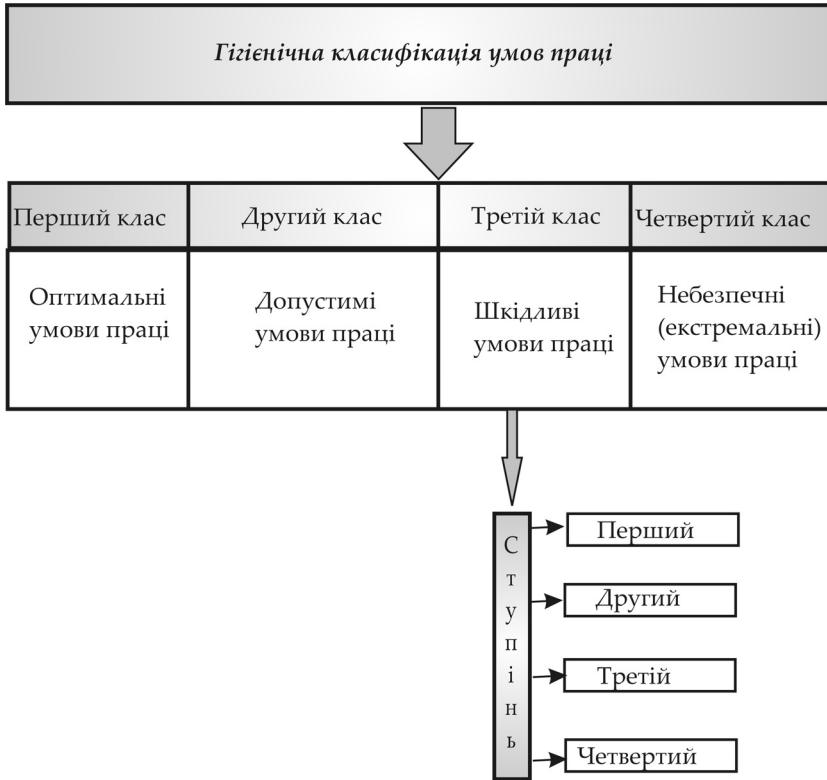


Рис. 1.12. Гігієнічна класифікація умов праці

*Перший клас* – оптимальні умови праці – такі умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих чинників визначені лише щодо мікроклімату і чинників трудового процесу. Стосовно інших чинників оптимальними вважають такі умови праці, за яких несприятливі чинники виробничого середовища не перевищують безпечних для населення рівнів.

*Другий клас* – допустимі умови праці – характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних

нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їхніх спадкоємців у найближчому і віддаленішому періодах.

*Третій клас* – шкідливі умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих чинників, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівників та їхніх спадкоємців. Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та вираження шкідливих змін в організмі працівників поділяють на чотири ступені:

Перший ступінь – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих чинників виробничого середовища та трудового процесу, які, зазвичай, спричиняють функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються у разі тривалішої, ніж початок наступної зміни, перерви у контакті зі шкідливими чинниками) та збільшують ризик погіршення здоров'я.

Другий ступінь – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, які здатні спричинити стійкі функціональні порушення, спричиняють, зазвичай, зростання виробничо-зумовленої захворюваності, вияв окремих ознак або легких форм професійної патології (здебільшого, без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (10 років і більше).

Третій ступінь – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, які спричиняють, окрім зростання виробничо-зумовленої захворюваності, розвиток професійних захворювань, здебільшого, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності).

Четвертий ступінь – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, які здатні спричинити значне зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також розвиток важких форм



професійних захворювань (з втратою загальної працездатності).

*Четвертий клас* – небезпечні (екстремальні) умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

Під час визначення класу умов праці використовують гігієнічні критерії, які визначають ступінь впливу на організм таких виробничих чинників: хімічних, біологічного походження, віброакустичних, мікроклімату приміщень, електромагнітних полів та випромінювань, іонізуючого випромінювання, світлового випромінювання, аероіонізації, важкості трудового процесу, напруженості трудового процесу. Під гігієнічним нормативом розуміють рівень шкідливих виробничих чинників, за якого у разі щоденної (крім вихідних днів) 8-годинної роботи (проте не більше 40 годин на тиждень протягом усього робочого стажу) не повинні виникати захворювання або відхилення у стані здоров'я. Якщо умови праці цілковито відповідають гігієнічним нормативам, то прийнято, що згубний вплив виробничих чинників на працівників відсутній. В окремих випадках, навіть за дотримання гігієнічних нормативів, можуть виникнути порушення стану здоров'я осіб з підвищеною чутливістю (зниженою резистентністю).

*Атестація робочих місць охоплює:*

- виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих чинників та причини їхнього виникнення;
- дослідження санітарно-гігієнічних чинників виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексне оцінювання чинників виробничого середовища і характеру праці відповідно до вимог стандартів, санітарних норм і правил;
- обґрунтування зачислення робочого місця до відповідної категорії зі шкідливими умовами праці;
- підтвердження (встановлення) права працівників на

пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день та інші пільги й компенсації залежно від умов праці;

- перевірку правильності застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення;
- вирішення спорів, які можуть виникнути між юридичними особами і громадянами (працівниками) щодо умов праці, пільг і компенсацій;
- розробку комплексних заходів щодо оптимізації умов гігієни і безпеки, характеру праці й оздоровлення працівників;
- встановлення відповідності умов праці рівню розвитку техніки і технології, удосконалення порядку та умов визначення і призначення пільг і компенсацій.

Санітарно-гігієнічні дослідження чинників виробничого середовища і трудового процесу провадять санітарні лабораторії підприємств і організацій, які атестовані органами Держстандарту і Міністерством охорони здоров'я України за списками, що узгоджені з органами державної експертизи умов праці, а на договірній основі – ліцензовані лабораторії санепідемстанції.

Порівнюючи фактичні значення чинників виробничого середовища з нормативними, клас умов праці визначають за окремими чинниками.

Якщо на робочому місці фактичні значення шкідливих чинників є в межах оптимальних чи допустимих рівнів, то умови праці відповідають гігієнічним вимогам і належать, відповідно, до першого або другого класу.

Якщо рівень хоча б одного чинника перевищує допустиму величину, то умови праці на такому робочому місці, залежно від величини перевищення відповідно до гігієнічних критеріїв окремих чинників, належать до першого-четвертого ступенів третього класу шкідливих умов праці або до четвертого класу небезпечних умов праці.

Гігієнічну оцінку умов праці у разі комбінованої та сполучної дії декількох чинників здійснюють відповідно до методик, які враховують ефекти сумування та потенціювання за комбінованої дії хімічних речовин, біологічних чинників,

різних частотних діапазонів електромагнітних випромінювань тощо.

Загальну гігієнічну оцінку умов праці за ступенем шкідливості та небезпечності з урахуванням дії усіх наявних на робочому місці чинників встановлюють за найвищим класом та ступенем шкідливості.

У разі скорочення часу контакту зі шкідливими чинниками (захист часом) чи застосування ефективних засобів індивідуального захисту рівень професійного ризику ушкодження здоров'я зменшується, отож умови праці можуть оцінити як менш шкідливі, проте не нижче ступеня 3.1 класу 3.

У складних випадках умови праці працівників оцінюють з урахуванням показників професійної захворюваності, функціонального стану організму та захворюваності за даними облікової медичної документації працівника. До складних випадків належать: особливі форми організації робіт (тривалість зміни понад 8 або 9 годин, вахтовий метод тощо); роботи, пов'язані переважно з переміщеннями та впливом на працівника чинників, що змінюються за інтенсивністю, часом дії та природою; роботи, які погіршують функціональний стан працівника та вимагають забезпечення його спеціальними засобами індивідуального захисту; складні комбінації чинників виробничого середовища та трудового процесу (у тому числі сполучна дія декількох чинників).

Робота в умовах перевищення гігієнічних нормативів (3 клас) дозволена тільки за умови застосування засобів колективного та індивідуального захисту і скорочення часу дії шкідливих виробничих чинників (захист часом). Роботу в небезпечних умовах праці (4 клас) не дозволяють, за винятком ліквідації аварій, проведення екстрених робіт для попередження аварійних ситуацій. Таку роботу виконують із застосуванням засобів індивідуального захисту та за умови регламентованих режимів робіт.

За класом умов праці визначають пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах, право працівників на пенсію на пільгових засадах. Наприклад, за списком 1 пільгову пенсію встановлюють за наявності на робочому місці однієї із умов:

- не менше двох чинників третього ступеня відхилення від норм;
- не менше одного чинника третього ступеня і трьох чинників першого чи другого ступеня відхилення від норм;
- не менше чотирьох чинників другого ступеня відхилення від норм;
- наявності в повітрі робочої зони хімічних речовин гостроспрямованої дії першого чи другого класу небезпеки.

Результати атестації робочих місць призначені для визначення пріоритетності у здійсненні оздоровчих заходів, прогнозування професійної захворюваності, створення банку даних щодо умов праці на рівні підприємства, району, міста, країни загалом, встановлення диференційованих внесків у Фонд соціального страхування, обґрунтування економічних важелів впливу за несприятливих умов праці.

## РОЗДІЛ 6

# ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ТА ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ У СИСТЕМІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Організація роботи із забезпечення електробезпеки та пожежної безпеки на суб'єкті господарювання передбачає визначення обов'язків, прав та відповідальності керівників та спеціалістів усіх рівнів щодо неухильного виконання ними вимог нормативних документів з питань охорони праці під час експлуатації електрообладнання та підвищення рівня пожежної безпеки.

### 6.1. Забезпечення електротехнічної безпеки

*Організація безпечної експлуатації електроустановок* передбачає утримання, експлуатування та обслуговування електроустановок відповідно до вимог галузевих нормативних документів. Питання безпечної експлуатації електроустановок регулює державний нормативний акт про охорону праці – НПАОП 0.00–1.21–98 “Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів”. З цією метою роботодавцеві необхідно:

- призначити відповідального за справний стан і безпечну експлуатацію електрогосподарства з числа інженерно-технічних працівників, які мають електротехнічну підготовку і пройшли перевірку знань у визначеному порядку;
- забезпечити достатню кількість електротехнічних працівників;
- затвердити положення про енергетичну службу підприємства, а також посадові інструкції та інструкції з охорони праці;
- забезпечити безперешкодне виконання електротехнічними працівниками своїх обов'язків щодо обслугову-

вання електроустановок (огляд, перевірка, випробовування електроустановок);

- забезпечити перевірку знань працівників з правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів;
- забезпечити проведення протиаварійних, приймально-здавальних та профілактичних випробовувань та вимірювань електроустановок згідно з правилами технічної експлуатації;
- забезпечити проведення технічного огляду електроустановок.

*З метою забезпечення належного рівня електробезпеки* один раз на три роки роботодавець забезпечує проведення підтвердження відповідності обладнання нормативним та експлуатаційним вимогам стану безпеки електроустановок.

Підтвердження відповідності обладнання нормативним та експлуатаційним вимогам стану безпеки електроустановок передбачає:

- перевірку наявності експлуатаційної та технічної документації в обсягах, які передбачені вимогами нормативних актів під час експлуатації електроустановок споживачів, паспортно-технічної документації, інструкцій з експлуатації устаткування;
- визначення достатності і працездатності захисно-блокувальних пристроїв;
- оцінювання стану безпеки електроустаткування, а також будівельних споруд енергетичних об'єктів;
- перевірку періодичності і якості виконання регламентних робіт щодо обслуговування електроустаткування;
- оцінювання рівня фахової підготовки працівників з питань електробезпеки, відповідності їхньої кваліфікації роботам, які вони виконують.

Під час проведення огляду стану безпеки електроустановок споживачів необхідно перевірити:

- стан безпеки електроустановок;
- відповідність умов експлуатації електроустановок нормативним вимогам безпеки;
- наявність та стан документації.

Підтвердження відповідності обладнання нормативним та експлуатаційним вимогам стану безпеки електроустано-

вок здійснює комісія у складі керівника (головного інженера) – голови комісії, начальника енергетичної служби (відповідального за електрогосподарство) та керівника відділу охорони праці. Якщо на підприємстві немає кваліфікованих спеціалістів, то до огляду стану електроустановок можна залучати спеціалістів з інших підприємств. Результати підтвердження відповідності обладнання нормативним та експлуатаційним вимогам стану безпеки електроустановок оформляють відповідним актом, який затверджує власник підприємства.

## 6.2. Забезпечення пожежної безпеки

*Забезпечення пожежної безпеки* – складова виробничої та іншої діяльності посадових осіб, працівників підприємств, організацій та підприємців, що необхідно відображати у трудових договорах (контрактах) та статутах підприємств, установ та організацій. Вирішення питань підвищення рівня пожежної безпеки регулює Кодекс цивільного захисту України та відповідні правила пожежної безпеки. Відповідальність за забезпечення пожежної безпеки підприємств, установ та організацій покладена на їхніх керівників і уповноважених ними осіб, якщо інше не передбачене відповідним договором.

*Власники підприємств, установ та організацій, а також орендарі зобов'язані:*

- розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки, впроваджувати досягнення науки і техніки, позитивний досвід;
- відповідно до нормативних актів розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші нормативні акти з пожежної безпеки, що діють у межах підприємства, здійснювати постійний контроль за їхнім дотриманням;
- забезпечувати дотримання протипожежних вимог стандартів, норм, правил, а також виконання вимог приписів і постанов органів державного пожежного нагляду;

- організовувати навчання працівників правилам пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їхнього виконання;
- якщо у нормативних актах немає вимог, необхідних для забезпечення пожежної безпеки, вживати необхідних заходів, погоджуючи їх з органами державного пожежного нагляду;
- утримувати у справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускаючи їхнього нецільового використання;
- створювати, за необхідності, підрозділи пожежної охорони;
- подавати на вимогу державної пожежної охорони відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів і продукції;
- здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж;
- своєчасно інформувати пожежну охорону про несправності пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на своїй території;
- проводити службові розслідування випадків пожеж.

Обов'язки сторін щодо забезпечення пожежної безпеки орендованого майна визначають у договорі оренди.

Без дозволу органів державного пожежного нагляду заборонені початок роботи новоствореного підприємства, експлуатація нових, реконструйованих виробничих об'єктів, впровадження нових технологій, передача у виробництво зразків нових пожежонебезпечних машин, механізмів, устаткування та продукції, а також оренда будь-яких приміщень.

Керівникові підприємства необхідно визначити обов'язки посадових осіб (у тім числі своїх заступників) щодо забезпечення пожежної безпеки, призначити відповідальних за пожежну безпеку окремих будівель, споруд, приміщень, дільниць, технологічного та інженерного устаткування. Обов'язки працівників щодо забезпечення пожежної безпеки необхідно відобразити у відповідних посадових документах (функціональних обов'язках, інструкціях, положеннях).



*На кожному підприємстві, з урахуванням його пожежної небезпеки, наказом керівника встановлюють відповідний протипожежний режим, який регламентує:*

- можливість (місце) паління, застосування відкритого вогню та побутових нагрівальних приладів;
- порядок проведення тимчасових пожежонебезпечних робіт;
- правила проїзду та стоянки транспортних засобів;
- місця для зберігання і допустиму кількість сировини, напівфабрикатів та готової продукції, які можуть одночасно перебувати на суб'єкті господарювання;
- порядок прибирання горючого пилу і відходів, зберігання прооливленого спецодягу;
- порядок відключення обладнання від електромережі у разі виникнення пожежі;
- порядок огляду і зачинення приміщення після закінчення роботи;
- порядок проходження посадовими особами навчання і перевірки знань з питань пожежної безпеки, проведення з працівниками протипожежних інструктажів;
- порядок організації експлуатації та обслуговування технічних засобів протипожежного захисту;
- порядок проведення планово-запобіжних ремонтів та оглядів електроустановок, опалювального, вентиляційного та технологічного обладнання;
- порядок дій працівників у разі виявлення пожежі;
- порядок збирання членів добровільної пожежної дружини та відповідальних посадових осіб вночі, у вихідні і святкові дні.

*На кожному підприємстві необхідно розробити інструкцію щодо заходів пожежної безпеки, з якою необхідно ознайомити усіх працівників. Працівники зобов'язані дотримуватись визначеного протипожежного режиму, виконувати вимоги правил пожежної безпеки, чинних на підприємстві, а за виникнення пожежі:*

- негайно повідомити про це телефоном пожежну охорону, при цьому вказати адресу об'єкта, кількість поверхів будівлі, місце виникнення пожежі, наявність людей та своє прізвище;

- вжити (за змогою) заходів щодо евакуації людей, гасіння (локалізації) пожежі та збереження майна;
- якщо пожежа виникла на підприємстві, повідомити про неї керівника чи відповідну посадову особу та (або) чергового на об'єкті;
- у разі необхідності викликати інші рятувально-аварійні служби.

*Посадова особа, що прибула на місце пожежі, зобов'язана:*

- перевірити, чи викликали пожежну охорону, повідомити власника;
- у разі загрози життю людей негайно організувати евакуацію;
- вивести за межі небезпечної зони всіх працівників, не пов'язаних із ліквідацією пожежі;
- припинити роботи у будівлі;
- у разі необхідності вимкнути електроенергію, зупинити технологічне обладнання та виконати інші заходи, що гальмують розвиток пожежі;
- перевірити увімкнення оповіщення людей про пожежу, установок пожежогасіння, протидимового захисту;
- організувати зустріч підрозділів пожежної охорони і надати їм необхідну допомогу;
- організувати евакуацію і захист майна;
- забезпечити дотримання вимог безпеки працівників, які гасять пожежу.

*Пожежну безпеку забезпечують проведенням організаційно-технічних та інших заходів, які спрямовані на запобігання пожежам, забезпечення безпеки працівників, зниження майнових втрат та створення умов для швидкого гасіння пожеж.*

Методика аналізу пожежної небезпеки на підприємстві полягає у виявленні (рис. 1.13):

- потенційних та наявних джерел запалення;
- умов формування горючого середовища;
- умов виникнення контакту джерел запалення та горючого середовища;
- умов та причин поширення вогню у разі виникнення загоряння;
- можливих масштабів виниклої пожежі, загрози жит-

тю і здоров'ю людей, навколишньому середовищу, матеріальним цінностям;

- рівня дієздатності систем протипожежного захисту та протипожежної стійкості кожної ділянки та об'єкта загалом;
- порушень протипожежного режиму, норм і правил пожежної безпеки.



Рис. 1.13. Аналіз пожежної небезпеки

З метою створення дієвої системи протипожежного захисту виробничих будівель і споруд передусім необхідно визначити клас можливої пожежі та категорію приміщень за вибухопожежною та пожежною небезпечкою. Виробничі приміщення, залежно від того, які горючі речовини в них знаходяться, поділяють на п'ять категорій:

*Категорія А* (вибухопожежонебезпечна) – горючі гази, легкозаймисті рідини з температурою спалаху не більше

28 °С в такій кількості, що розвивається надлишковий тиск вибуху в приміщенні більше від 5 кПа.

*Категорія Б* (вибухо- та пожежонебезпечна) – горючі пила або волокна, легкозаймисті рідини з температурою спалаху понад 28 °С, горючі рідини, що здатні утворювати суміші, у разі займання яких розвивається надлишковий тиск 5 кПа і більше.

*Категорія В* – пожежонебезпечні рідини, тверді горючі та важкогорючі речовини і матеріали, які здатні, взаємодіючи з водою, киснем повітря або одна з одною, лише горіти.

*Категорія Г* – негорючі речовини та матеріали в гарячому, розжареному або розплавленому стані, процес обробки яких супроводжується виділенням тепла, іскор, полум'я; горючі гази, рідини, тверді речовини, які спалюють або утилізують як паливо.

*Категорія Д* – негорючі речовини і матеріали у холодному стані. Допускається зачисляти до категорії Д приміщення, в яких горючі рідини розміщені в системах змащування, охолодження масою не більше від 60 кг на одиницю обладнання з тиском, що не перевищує 0,2 МПа.

Відповідно до міжнародного стандарту всі пожежі поділяють на п'ять класів:

*А* – пожежі твердих речовин, горіння яких супроводжується тлінням;

*В* – пожежі горючих рідин або плавких твердих речовин;

*С* – пожежі газів;

*Д* – пожежі металів та їхніх сплавів;

*Е* – пожежі, пов'язані з горінням електроустановок.

До первинних засобів гасіння пожеж належать вогнегасники, тип і розрахунок необхідної кількості яких визначають залежно від їхньої вогнегасної здатності, граничної площі, класу пожежі та категорії приміщення.

На сучасних виробництвах використовують такі вогнегасники:

- *хімічно-пінні*, які призначені для гасіння твердих горючих матеріалів, горючих рідин, за винятком речовин, здатних (у разі взаємодії з хімічною піною) вибухати та горіти;

- *повітряно-пінні*, які використовують для гасіння різних речовин і матеріалів, за винятком лужних металів, речовин, що горять без доступу повітря, та електроустановок під напругою;
- *вуглекислотні*, якими гасять різні речовини, крім тих, що горять без доступу повітря, електроустановки до 1 000 В;
- *хладонові*, призначені для гасіння пожеж різних горючих речовин і тліючих матеріалів, а також електроустановок;
- *порошкові*, які застосовують для гасіння електрообладнання до 1 000 В, легкозаймистих рідин, тліючих матеріалів залежно від типу порошку.

Головними завданнями профілактичної роботи є виявлення умов виникнення пожежі та порушень протипожежного режиму, а саме:

- несправність технологічного устаткування (передчасний вихід з ладу, неякісний повсякденний огляд, несправність контрольно-вимірювальних приладів та несвоєчасність проведення планово-профілактичних ремонтів);
- порушення правил улаштування та експлуатації електроустановок, термінів їхнього ремонту та замірів опору ізоляції електропроводів;
- порушення правил експлуатації вентиляційних систем (наявність пошкоджень, несвоєчасність очищення та ремонту);
- порушення технологічного регламенту з вини персоналу, у разі поломок контрольно-вимірювальних приладів, неякісного догляду;
- порушення правил пожежної безпеки під час ремонту технологічного устаткування (неповне зливання легкозаймистих та горючих рідин, непродування та непропарювання ємностей інертним газом та паром, використання сталевих інструменту, здатного до іскровискання та ін.);
- застосування відкритого вогню (у випадку використання факелів, паяльних ламп, під час розведення багать, порушення режиму куріння тощо);

- порушення режиму проведення вогневих робіт (електрогазозварювальних, фарбувальних, малярних, під час розігрівання бітуму, смол, мастик);
- підтікання та розлив легкозаймистих та горючих рідин, вихід газів у разі несправностей тари, апаратів, трубопроводів та газопроводів;
- порушення термінів очищення виробничого устаткування, фарбувальних камер;
- порушення режиму збору та вилучення сміття та інших горючих відходів;
- порушення правил експлуатації систем опалення і вентиляції;
- порушення в утриманні шляхів евакуації, засобів оповіщення про пожежу;
- порушення протипожежних відстаней, утримання шляхів під'їзду до будівель і споруд;
- порушення правил зберігання пожежо- та вибухонебезпечних речовин і матеріалів;
- несправність або відсутність систем протипожежного захисту та первинних засобів пожежогасіння, зовнішнього та внутрішнього протипожежного водопостачання;
- невідповідність вимогам норм шляхів евакуації.

Для здійснення обґрунтованих прогнозів щодо виникнення та розповсюдження пожеж і ефективних заходів щодо запобігання пожежам необхідно спиратися на статистичний аналіз пожеж, насамперед тих, що виникають на споріднених об'єктах.

## РОЗДІЛ 7

# СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

*Страховання від нещасного випадку на виробництві* – один із видів загальнообов’язкового державного соціального страхування, яке забезпечує соціальний захист, охорону життя та здоров’я громадян під час їхньої професійної діяльності. Це страхування здійснюють згідно із законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”. Дія цього закону поширюється на осіб, які працюють в умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від їхньої форми власності та господарювання, а також на фізичних осіб та на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно і громадян-суб’єктів підприємницької діяльності.

### **7.1. Завдання страхування від нещасного випадку на виробництві**

*Головними завданнями страхування від нещасного випадку є:* проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих чинників, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, відновлення здоров’я та працездатності потерпілих від нещасних випадків, відшкодування матеріальної шкоди застрахованим особам або членам їхніх сімей (рис. 1.14).

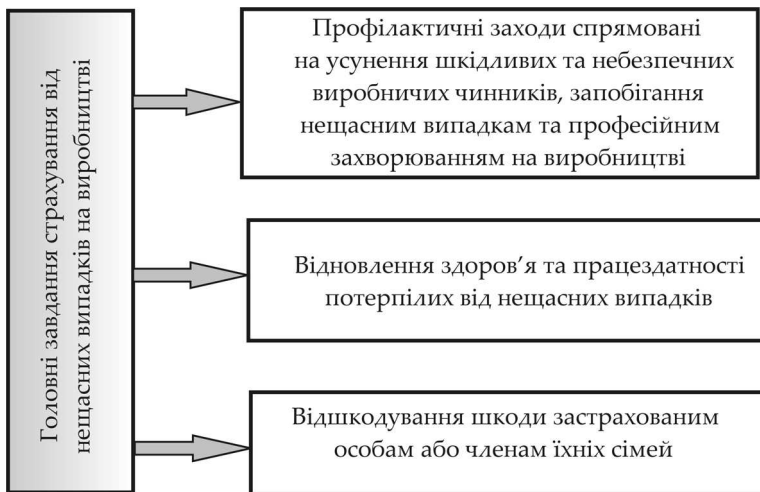


Рис. 1.14. Головні завдання страхування від нещасних випадків на виробництві

## 7.2. Об'єкт та суб'єкти страхування від нещасного випадку на виробництві

Об'єкт страхування від нещасного випадку – це страховий ризик та страховий випадок, із настанням яких у застрахованих осіб (членів їхніх сімей, інших осіб) виникає право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги. Під страховим ризиком розуміють обставини, внаслідок яких може статися нещасний випадок або професійне захворювання, а страховий випадок – це нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму; нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані особи (в окремих випадках члени їхніх сімей), страховальники та страховик. Застрахованою особою є будь-яка фізична особа, на користь якої здійснюють страхування.



Страховальниками у разі обов'язкового страхування є роботодавці, а у разі добровільного страхування – застраховані особи. Обов'язки страховика виконує Фонд соціального страхування України.

Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” передбачає обов'язкове та добровільне страхування (рис. 1.15).

*Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:*

- особи, які працюють в умовах трудового договору (контракту), або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;
- учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять, під час занять, коли вони набувають професійних навичок, та у період проходження виробничої практики, виконання робіт на підприємствах;
- особи, яких утримують у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучають до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюють у безособовій формі. Всі витрати, пов'язані із обов'язковим страхуванням від нещасного випадку, несе роботодавець. Термін страхування розпочинається з дня підписання трудового договору. Усі застраховані є членами Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

*Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватись:*

- особи, які забезпечують себе роботою самостійно – займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншими видами діяльності, пов'язаними з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени фермерського господарства, особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками;
- громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.



Рис. 1.15. Види державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві

Усі витрати, пов'язані з добровільним страхуванням від нещасного випадку, несе застрахована особа. Термін страхування розпочинається з наступного дня після прийняття заяви, однак за умови сплати страхового внеску. Страхування припиняється, якщо страховий внесок не сплачений протягом трьох місяців з дня подання заяви.

### 7.3. Фонд соціального страхування та його повноваження

Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медич-

ним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків і контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом. Фонд соціального страхування – це некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджує її правління.

Управління Фондом соціального страхування здійснюють на паритетній основі держава та представники роботодавців і застрахованих осіб. Безпосереднє управління Фондом соціального страхування здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду, яке обирають на шість років, входять:

- 7 представників держави, яких призначає Кабінет Міністрів України;
- 7 представників роботодавців, яких делегує Всеукраїнське об'єднання роботодавців;
- 7 представників застрахованих осіб, яких обирає Всеукраїнське об'єднання профспілок.

Постійним виконавчим органом правління Фонду є виконавча дирекція, яка здійснює матеріально-технічне забезпечення роботи наглядової ради та правління Фонду.

Робочими органами виконавчої дирекції Фонду є її управління в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі та відділення в районах і містах обласного підпорядкування.

*Основними завданнями Фонду та його робочих органів є:*

- реалізація державної політики у сферах соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;
- надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;
- профілактика нещасних випадків;
- віднесення страхувальника до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду його економічної діяльності;
- проведення перевірок достовірності поданих страхувальниками відомостей про види економічної діяльності;

ті (у тому числі основний) підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання для віднесення страхувальника до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду його економічної діяльності;

- здійснення контролю за використанням роботодавцями та застрахованими особами коштів Фонду;
- аналіз та прогнозування надходження коштів від сплати єдиного внеску.

*Фонд та його робочі органи* відповідно до покладених на них завдань:

- здійснюють управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах бюджету Фонду, затвердженого Кабінетом Міністрів України, управління майном;
- проводять розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення, страхових виплат;
- здійснюють заходи з профілактики страхових випадків;
- забезпечують функціонування інформаційно-аналітичних систем;
- здійснюють обмін інформацією з центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, реалізації державної податкової політики та з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Пенсійним фондом України для виконання Фондом покладених на нього функцій і завдань, визначених законодавством України;
- здійснюють контроль за використанням коштів Фонду, веденням і достовірністю обліку та звітності щодо їхнього надходження та використання, застосовують в установленому законодавством порядку фінансові санкції та накладають адміністративні стягнення;
- беруть участь у проведенні наукових досліджень з питань соціального страхування населення, вивчають міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних

форм соціального страхування, виступають замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення;

- беруть участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем та обміну досвідом у сфері соціального страхування;
- здійснюють інші функції, передбачені статутом Фонду.

*Фонд соціального страхування зобов'язаний:*

- забезпечувати фінансування та виплачувати матеріальне забезпечення, страхові виплати і надавати соціальні послуги;
- здійснювати контроль за дотриманням порядку використання страхувальником страхових коштів;
- вживати заходів щодо раціонального використання коштів і забезпечення фінансової стабільності Фонду;
- контролювати правильність витрат за соціальним страхуванням;
- стягувати надміру виплачені кошти з юридичних і фізичних осіб у встановленому законом порядку;
- вести облік і звітність щодо страхових коштів;
- надавати безоплатно застрахованим особам і страхувальникам консультації з питань застосування законодавства про соціальне страхування;
- вести облік показників для визначення класу професійного ризику виробництва;
- щорічно складати звіт про результати своєї діяльності та після його затвердження правлінням Фонду подавати Кабінету Міністрів України і оприлюднювати;
- інформувати страхувальників та застрахованих осіб про результати своєї роботи через засоби масової інформації;
- укладати угоди з лікувально-профілактичними закладами та окремими лікарями на обслуговування потерпілих на виробництві, а також угоди із санаторно-курортними закладами для обслуговування застрахованих осіб, скерованих безпосередньо зі стаціонару лікувального закладу до реабілітаційних відділень.

Безпосередню роботу з виконання обов'язків Фонду з питань страхування від нещасних випадків на виробництві здійснюють *страхові експерти з охорони праці*, які мають право:

- безперешкодно та в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;
- у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;
- одержувати від роботодавців пояснення та інформацію про стан охорони праці та види здійснюваної діяльності;
- брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств;
- вносити роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з охорони праці, – подання щодо застосування адміністративних стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників;
- складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;
- брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

*Фонд соціального страхування* у разі настання страхового випадку зобов'язаний здійснити страхові виплати у вигляді грошових сум. Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

*Страхові виплати охоплюють:*

- страхові виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності;
- страхові виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);
- страхові виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
- страхові витрати на медичну та соціальну допомогу.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку з'ясовано, що ушкодження здоров'я настало не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, проте не більш як на 50 %.

Суму щомісячної страхової виплати встановлюють відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд сплачує потерпілому одноразову страхову виплату, розмір якої визначають відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17-ти розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

Допомогу у разі тимчасової непрацездатності виплачують у розмірі 100 % середнього заробітку (оподаткованого доходу). Причому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачує власник або уповноважений ним орган за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві виплачують його сім'ї одноразову допомогу, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму, встановленого законом на день настання права на страхову виплату для працездатних осіб, та одноразову допомогу кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного

строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20-ти розмірам прожиткового мінімуму, встановленого законом на день настання права на страхову виплату для працездатних осіб.

Фонд фінансує витрати на медичну та соціальну допомогу, у тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками медико-соціальної експертної комісії та індивідуальною програмою реабілітації інваліда (у разі її складення). Фонд організовує цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого.

У разі смерті потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе Фонд згідно з порядком, визначеним Кабінетом Міністрів України.

*Фонд соціального страхування* здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, спричиненої умовами праці, у тому числі:

- вивчає стан умов, безпеки, охорони праці та профілактичної роботи на підприємствах, у фізичних осіб, які, відповідно до законодавства, використовують найману працю, з метою надання страхувальникам необхідних консультацій у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- бере участь:
  - ✓ у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці;
  - ✓ у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;
- перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні не-



щасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань;

- веде пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці;
- бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
- вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних та нешкідливих умов виробництва;
- виконує інші профілактичні роботи.

#### **7.4. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника**

*Роботодавець як страхувальник має право на:*

- безоплатне отримання в органах Фонду інформації про порядок використання коштів Фонду;
- отримання інформації про результати проведення перевірки використання коштів Фонду;
- судовий захист своїх прав.

*Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:*

- надавати та оплачувати застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;
- вести облік коштів соціального страхування і своєчасно надавати Фонду встановлену звітність щодо цих коштів;
- під час перевірки правильності використання коштів Фонду та достовірності поданих роботодавцем даних надавати посадовим особам Фонду необхідні документи та пояснення з питань, що виникають під час перевірки;
- подавати в установленому порядку відповідно до законодавства відомості про:
  - ✓ розмір заробітної плати та використання робочого часу працівників;

- ✓ річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;
- ✓ використання коштів Фонду за іншими визначеними цим Законом напрямками в порядку, встановленому правлінням Фонду;
- інформувати про:
  - ✓ кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;
  - ✓ зміну виду діяльності підприємства для переведення його до відповідного класу професійного ризику;
- безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду;
- повідомляти працівникам підприємства про адреси та номери телефонів Фонду, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з Фондом обслуговують підприємство;
- подавати звітність до Фонду у терміни, в порядку та за формою, що встановлені правлінням Фонду;
- повернути Фонду суму виплаченого матеріального забезпечення та вартість наданих соціальних послуг потерпілому на виробництві у разі невиконання своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

*Страхові внески (СВ)* на страхування від нещасних випадків та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності, входять у єдиний страховий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Розмір цих страхових внесків залежить від страхового тарифу, який є чинним для підприємств одного класу професійного ризику виробництва і визначається Фондом соціального страхування, та фактичних витрат підприємства на оплату праці у місяці, за який сплачують страховий внесок.

Страховий тариф визначають за класом професійного ризику виробництва, який встановлюють відповідно до класифікації видів економічної діяльності за класом професійного ризику виробництва. У нашій країні за професійним ризиком виробництва всі види економічної діяльності поділені на 67 класів.

Фактичні витрати на оплату праці дорівнюють сумі нарахованої заробітної плати за видами виплат, які налічують як основну та додаткову заробітну плату, так і інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

## **7.5. Права та обов'язки застрахованої особи**

*Застрахована особа має право на:*

- безоплатне отримання інформації про порядок витрачання страхових коштів Фонду та тлумачення з питань соціального страхування;
- отримання у разі настання страхового випадку матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;
- участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі за участі представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;
- послуги медичної реабілітації;
- послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;
- відшкодування витрат під час проходження медичної та професійної реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрат на житло та харчування, транспортування багажу, а також на проїзд особи, яка його супроводжує;
- послуги соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надають відповідно до законодавства;
- оскарження дії страховика, страхувальника-роботодавця щодо надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;
- судовий захист своїх прав.

*Застрахована особа зобов'язана:*

- надавати страхувальнику, страховику достовірні документи, на підставі яких призначають матеріальне забезпечення та надають соціальні послуги;
- своєчасно повідомляти страхувальника та страховика про обставини, що впливають на умови або зміни розміру матеріального забезпечення та соціальних послуг;
- знати та виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також дотримуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;
- у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:
  - ✓ лікуватися в лікувально-профілактичних закладах або у медичних працівників, з якими Фонд уклав угоди на медичне обслуговування;
  - ✓ дотримуватися правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які її лікують;
  - ✓ не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, спрямованих на якнайшвидше повернення її до трудової діяльності;
  - ✓ дотримуватися режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків несе відповідальність згідно із законодавством за шкоду, заподіяну застрахованим особам внаслідок невиконання, несвоєчасного або неналежного виконання умов страхування, встановлених законодавством.

## РОЗДІЛ 8

# РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ВИРОБНИЦТВІ

Розслідування нещасних випадків на виробництві провадять з метою з'ясування обставин та причин, що зумовили їхнє виникнення. За результатами розслідування нещасних випадків розробляють заходи щодо запобігання подібним випадкам у майбутньому зокрема та підвищення рівня безпеки виробничого середовища загалом, а також вирішують питання соціального захисту потерпілих.

### 8.1. Вибір порядку розслідування нешчасного випадку

*Нещасний випадок* – це обмежена в часі подія або рапто-вий вплив на працівника небезпечного виробничого чинника чи середовища, що сталися під час виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть. Відповідно до закону України “Про охорону праці”, роботодавець має організувати розслідування та вести облік нещасних випадків та професійних захворювань.

Розслідування нещасних випадків провадять згідно з порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Дія цього порядку поширюється на власників підприємств або уповноважених ними органів (далі – роботодавців) та осіб, які, відповідно до законодавства, уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично були допущені до роботи в інтересах підприємства (далі – працівників), а також на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

*Порядок розслідування нещасних випадків* передбачає дві схеми розслідування залежно від наслідків нещасного випадку: звичайне розслідування та спеціальне розслідування (рис. 1.16).



Рис. 1.16. Алгоритм розслідування нещасних випадків на виробництві

Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки, які призвели до смерті потерпілого, сталися водночас з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня ушкодження їхнього здоров'я (групові), а також випадки смерті працівників на підприємстві (у тім числі без впливу виробничих чинників), випадки зникнення працівників під час виконання посадових обов'язків. За рішенням територіального органу з державного нагляду за охороною праці спеціальні розслідування нещасних випадків можуть здійснювати незалежно від їхніх наслідків.

Усі інші нещасні випадки, раптові погіршення стану здоров'я працівників, які спричинили втрату працівником працездатності на один робочий день чи більше або необхідність переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, підлягають звичайному розслідуванню.

## 8.2. Звичайне розслідування нещасного випадку

Про кожний нещасний випадок потерпілий або інша особа повинні негайно повідомити безпосереднього керівника робіт.

*Безпосередній керівник робіт*, дізнавшись про нещасний випадок, негайно зобов'язаний:

- організувати надання необхідної першої медичної допомоги потерпілому;
- повідомити роботодавця;
- зберегти обстановку на робочому місці в такому стані, в якому вона була на момент нещасного випадку (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників), до прибуття комісії з розслідування.

*Роботодавець*, що отримав повідомлення про нещасний випадок:

- повідомляє протягом однієї години з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії про нещасний випадок виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування за місцем знаходження підприємства, керівника первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого у профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок – керівникові профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноважений найманими працівниками особи з питань охорони праці), за необхідності – орган державної пожежної охорони, установу Державної санітарно-епідеміологічної служби, підприємство, де працює потерпілий, якщо він є працівником іншого підприємства;
- створює протягом доби комісію з розслідування нещасного випадку у складі не менше трьох осіб: керівник (спеціаліст) служби охорони праці (голова комісії), представник виконавчої дирекції Фонду соціального страхування, представник профспілки, представник підприємства (до складу комісії не може входити безпосередній керівник робіт), представник Державної санітарно-епідеміологічної служби за необхідності та інші особи;
- організовує розслідування нещасного випадку, забезпечуючи комісію всім необхідним для своєчасного проведення об'єктивного розслідування;

- після проведення розслідування протягом однієї доби розглядає та затверджує матеріали розслідування, які отримав від комісії;
- реєструє нещасний випадок у журналі реєстрації осіб, що потерпіли від нещасних випадків;
- передає протягом доби після затвердження необхідні матеріали до відповідних органів та установ;
- надсилає повідомлення про наслідки нещасного випадку після закінчення періоду тимчасової непрацездатності або смерті потерпілого внаслідок одержаних травм.

*Комісія з проведення звичайного розслідування повинна протягом трьох днів:*

- обстежити місце нещасного випадку та з'ясувати його обставини і причини, у тім числі отримати пояснення потерпілого (якщо це можливо) та опитати свідків нещасного випадку;
- з'ясувати, чи відповідають умови праці та безпека виробництва вимогам законодавства про охорону праці та осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці;
- з'ясувати, чи пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;
- оформити матеріали розслідування і скласти у п'яти примірниках: акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом; у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, окрім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках – картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5;
- передати складені акти на затвердження роботодавцю.

Акти за формою Н-5 і Н-1 підписують голова і всі члени комісії. У разі незгоди зі змістом зазначених актів член комісії письмово викладає свою окрему думку, яку додають до акта за формою Н-5, про що роблять відповідний запис у цьому акті.



*Зв'язок нещасного випадку із виробництвом* комісія з'ясовує, виходячи із обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, і визнає його пов'язаним із виробництвом у разі:

- виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків за режимом роботи підприємства (зокрема, у відрядженні);
- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаному з виконанням трудових обов'язків чи завдань роботодавця, починаючи з моменту прибуття потерпілого на підприємство до його відбуття, який необхідно фіксувати відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, у тім числі протягом робочого та надурочного часу;
- підготовки до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знярядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також виконання заходів особистої гігієни, пересування територією підприємства перед початком роботи й після її закінчення;
- виконання завдань роботодавця у неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні за його письмовим розпорядженням;
- проїзду на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору;
- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця чи керівника робіт;
- виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, зокрема дій щодо запобігання аваріям або рятування людей та майна підприємства, будь-яких дій за дорученням роботодавця, участі у спортивних змаганнях, інших масових заходах та акціях, запланованих підприємством самостійно або за рішенням вищих органів за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

- ліквідації наслідків аварії, надзвичайної ситуації техногенного або природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовує підприємство;
- надання підприємством шефської (благодійної) допомоги іншим підприємствам, установам, організаціям за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;
- перебування потерпілого у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тім числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових обов'язків або з впливом на нього небезпечних чи шкідливих виробничих чинників або середовища;
- прямування потерпілого до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
- прямування потерпілого до/чи з місця відрадження згідно з визначеним завданням, у тім числі на транспорті будь-якого виду та форми власності;
- раптової смерті потерпілого внаслідок гострої серцево-судинної недостатності під час перебування на підземних роботах або після підйому потерпілого на поверхню з цією ознакою, що підтверджено медичним висновком;
- скоєння самогубства працівником плавскладу на судах морського, річкового та рибпромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором терміну перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих чинників;
- оголошення потерпілого померлим унаслідок його зникнення, пов'язаного з нещасним випадком, під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків;
- заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство потерпілого під час виконання обов'язків або дій в інтересах підприємства, незалежно від початку досудового розслідування, крім випадків з'ясування по-

терпілим та іншою особою особистих стосунків невинного характеру, що підтверджено висновком компетентних органів;

- одержання потерпілим травми або інших ушкоджень внаслідок погіршення стану його здоров'я, яке сталося під впливом небезпечного виробничого чинника чи середовища у процесі виконання трудових (посадових) обов'язків, що підтверджено медичним висновком;
- раптового погіршення стану здоров'я потерпілого під час виконання трудових (посадових) обов'язків унаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих чинників та/або важкості чи напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або у разі непроходження ним обов'язкового медичного огляду, передбаченого законодавством, якщо виконувана робота протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку про стан його здоров'я;
- перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування (її встановлюють згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства), технологічної перерви, а також під час перебування потерпілого на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, отриманням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань та тренувань чи заходів, передбачених колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язано з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих чинників, що підтверджено медичним висновком;
- впливу на здоров'я потерпілого шкідливих чи небезпечних виробничих чинників, унаслідок яких у нього виявлено професійне захворювання.

*За інших обставин нещасний випадок визнають таким, що не пов'язаний із виробництвом, зокрема, якщо він стався:*

- за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;

- під час використання потерпілим в особистих цілях транспортних засобів та обладнання підприємства (крім випадків, що стались унаслідок їхньої несправності);
- внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними чи отруйними речовинами, за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язане із використанням цих речовин у виробництві чи порушенням вимог безпеки щодо їхнього використання і транспортування, або якщо потерпілого, який перебував у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, до нещасного випадку відсторонили від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку;
- у разі підтвердженого відповідним медичним висновком алкогольного, наркотичного чи токсичного отруєння, не зумовленого виробничим процесом, яке стало головною причиною нещасного випадку за відсутності технічних чи організаційних причин його настання;
- під час вчинення кримінального правопорушення, що підтверджено обвинувальним вироком суду;
- у разі природної смерті або самогубства, що засвідчено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

Роботодавець протягом доби надсилає затверджені акти за формами Н-5 і Н-1 потерпілому або особі, яка представляє його інтереси, виконавчій дирекції Фонду соціального страхування за місцем знаходження підприємства, керівникові служби охорони праці підприємства, територіальному органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії.

Копії актів за формою Н-5 і Н-1 надсилають також в органи управління підприємства, а у разі його відсутності – місцевій держадміністрації.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) копію акта за формою Н-1 надсилають у заклад Державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством і

веде облік випадків гострих професійних захворювань (отруєнь).

### 8.3. Спеціальне розслідування нещасного випадку

У випадку отримання інформації про нещасний випадок, який підпадає під спеціальне розслідування, роботодавець протягом однієї години з використанням засобів зв'язку та протягом трьох годин на паперовому носії повідомляє про нього:

- територіальний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- орган прокуратури за місцем настання нещасного випадку;
- виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування;
- орган управління підприємства (якщо його немає – місцеву держадміністрацію);
- заклад Державної санітарно-епідеміологічної служби у разі професійних захворювань чи отруєнь;
- первинну профспілкову організацію;
- орган галузевої профспілки;
- орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій за місцем настання нещасного випадку у разі потреби.

Роботодавець створює належні умови для проведення спеціального розслідування (робить за необхідності фото-знімки місця, де стався нещасний випадок, надає комісії технічну документацію, транспортні засоби, засоби зв'язку, приміщення, забезпечує проведення лабораторних досліджень, друкує та тиражує матеріали розслідування) та компенсує витрати, пов'язані з діяльністю спеціальної комісії та залучених до її роботи спеціалістів.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано десять і більше осіб, провадить спеціальна комісія, утворена спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці. До складу такої комісії входять керівник цього органу, а також керівники органу

управління підприємства, місцевого органу виконавчої влади, виконавчої дирекції Фонду соціального страхування, галузевого або територіального об'єднання профспілок, представники роботодавця, відповідних первинних організацій профспілок, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (у разі відсутності на підприємстві профспілки), а також представники відповідного органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, закладів та установ охорони здоров'я та інших органів (у разі необхідності).

*Якщо в груповому нещасному випадку загинуло від двох осіб і більше, то розслідування провадить спеціальна комісія, створена спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці, або за його дорученням – територіальний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці; інші нещасні випадки розслідує спеціальна комісія, яку створює територіальний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці за місцем знаходження підприємства.*

До складу цієї спеціальної комісії входять:

- посадова особа територіального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці (голова комісії);
- представник виконавчої дирекції Фонду соціального страхування за місцем знаходження підприємства;
- представник органу управління підприємства, а якщо його немає – місцевої адміністрації;
- керівник служби охорони праці підприємства або інший представник роботодавця;
- представники первинної профспілкової організації та профспілкового органу вищого рівня;
- представник установи Державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем знаходження підприємства у разі професійного захворювання (отруєння).

*Комісія в десятиденний термін повинна здійснити спеціальне розслідування й оформити його матеріали у вигляді актів, які оформляє комісія у разі звичайного розслідування. Окрім цих актів, комісія додає до матеріалів розслідування: протокол огляду місця, де стався нещасний випадок; ескіз*

місця (плани, схеми, фотознімки), де стався нещасний випадок; висновок експертної комісії, якщо проводили експертизу; медичний висновок про причини смерті і ступінь тяжкості травми потерпілого, а також про стан алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння; протоколи опитування та пояснювальні записки потерпілих та свідків, копії документів про проходження потерпілим навчання та інструктажів з охорони праці; витяги із законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, вимоги яких були порушені; довідку про матеріальну шкоду, заподіяну внаслідок нещасного випадку, та про надання потерпілому чи членам його сім'ї матеріальної допомоги.

У п'ятиденний термін після затвердження актів розслідування керівником територіального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці роботодавець надсилає матеріали розслідування в установи, представники яких брали участь у розслідуванні, а акти за формою Н-5, Н-1 – потерпілому, членам його сім'ї або особі, яка представляє його інтереси, виконавчій дирекції Фонду соціального страхування за місцем знаходження підприємства, територіальному органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Роботодавець також у п'ятиденний термін видає наказ про виконання запропонованих спеціальною комісією заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків, притягує до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства.

У разі незгоди роботодавця чи потерпілого (особи, яка представляє його інтереси) з висновками актів розслідування зацікавлена сторона може звернутись зі скаргою до територіального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Рішення (припис) посадової особи територіального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці можна оскаржити у судовому порядку. На час розгляду справи у суді дія припису посадової особи територіального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці припиняється.

Матеріали розслідування та спеціального розслідування нещасних випадків підлягають зберіганню протягом 45 років.

*Якщо нещасний випадок стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, розслідування організовує виконавча дирекція Фонду соціального страхування за місцем настання нещасного випадку. Фонд створює комісію у складі не менше трьох осіб: представників Фонду (голова комісії), райдержадміністрації, профспілкової організації. Затверджені акти розслідування за формою Н-5 і Н-1 комісія надсилає потерпілому або особі, яка представляє його інтереси, та виконавчій дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків. Акт розслідування за формою Н-1 надсилають місцевій райдержадміністрації, територіальному органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, профспілковій організації, представник якої брав участь у роботі комісії.*

*Розслідування нещасних випадків, які сталися з працівниками, що перебували у відрадженому за кордоном, проводять відповідно до вимог порядку про розслідування нещасних випадків (тобто, так само як в Україні), якщо інше не передбачене міжнародними договорами.*

*Розслідування нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами під час навчально-виховного процесу, в тому числі під час практики на підприємстві під керівництвом представників навчального закладу проводять відповідно до порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, затвердженого Міністерством освіти і науки України.*

*Розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками під час переміщення на роботу чи з роботи пішки, на громадському чи власному транспортному засобі, здійснюють згідно з порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 270 від 22 березня 2004 р.*

#### **8.4. Розслідування професійних захворювань**

Усі випадки хронічних професійних захворювань, незалежно від терміну їхнього настання, підлягають розслідуванню. Захворювання вважають професійним, якщо, відповідно



до процедури, встановлено зв'язок захворювання з умовами праці установами та закладами, які мають право встановлювати остаточний діагноз професійних захворювань.

Спеціалізовані профпатологічні лікувально-профілактичні заклади стосовно кожного хворого складають повідомлення про професійне захворювання (отруєння) за формою П-3. Повідомлення за формою П-3 протягом трьох днів після встановлення діагнозу надсилають керівникові підприємства, шкідливі виробничі чинники на якому спричинили виникнення професійного захворювання; закладові Державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством; робочому органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства; профпатологу, який скерував хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу.

Головний державний санітарний лікар Автономної Республіки Крим, області або міста формує протягом трьох днів після отримання повідомлення за формою П-3 комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання, до складу якої входять: представник закладу Державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (голова комісії); представники лікувально-профілактичного закладу, роботодавця, первинної організації профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства; представники інших органів (у разі потреби).

Розслідування випадку професійного захворювання проводять протягом десяти робочих днів після утворення комісії з розслідування. За результатами розслідування комісія складає акт проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання за формою П-4. Акт за формою П-4 є документом, в якому зазначають основні умови, обставини і причини виникнення професійного захворювання, заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання та забезпечення нормалізації умов праці, а

також встановлюють осіб, які не виконали відповідних вимог законодавства про охорону праці і про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Акт за формою П-4 складають протягом трьох днів після закінчення розслідування у шести примірниках та надсилають хворому, робочому органу виконавчої дирекції Фонду, первинній організації профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищому профспілковому органу, профпатологу, який скерував хворого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, підприємству.

Акт за формою П-4 разом з матеріалами розслідування зберігають на підприємстві, в закладі Державної санітарно-епідеміологічної служби та робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45-ти років.

За ознак стійкої втрати професійної працездатності внаслідок професійного захворювання лікувально-профілактичний заклад, що надає медичну допомогу працівникам підприємства, на якому працює хворий, або лікувально-профілактичний заклад за місцем його проживання скерує хворого на медико-соціальну експертну комісію для встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності.

## **8.5. Розслідування нещасних випадків як один із заходів їхнього запобігання**

Розслідування нещасних випадків на виробництві здійснюють відповідно до нормативно-правових документів, які б мали гарантувати об'єктивне та своєчасне розслідування кожного нещасного випадку та належний соціальний захист потерпілих на виробництві. Відомо також, що розслідування нещасних випадків розглядають як ефективний профілактичний захід щодо їхнього запобігання.

Чинні нормативно-правові документи з питань розслідування нещасних випадків на виробництві розроблені на основі концепції абсолютної безпеки виробничого середовища,

яка передбачала, що за дотримання певних норм та правил можна досягти абсолютної безпеки. Тому головну увагу під час розслідування нещасних випадків, відповідно до чинних документів, приділяють визначенню норми чи правила, які було порушено. Про виявлені порушення вказують в актах за формою Н-1 (пункт 7) і Н-5 (пункт 4). На їхній підставі комісія з розслідування зобов'язана запропонувати заходи щодо усунення безпосередніх причин нещасного випадку (пункт 5 акту за формою Н-5). Проте, насправді, нещасний випадок не є одномоментною статичною небезпечною подією, отож усунення виявлених безпосередніх порушень не завжди в майбутньому гарантує безпеку на робочому місці, де трапився нещасний випадок, а часто, навпаки, сприяє розвитку інших нещасних випадків через послаблення уваги до безпеки на цьому робочому місці унаслідок начебто вжитих заходів, які б мали запобігти нещасним випадкам.

Відповідно до концепції допустимого ризику, яка наприкінці ХХ ст. прийшла на зміну концепції абсолютної безпеки, будь-яке виробниче середовище володіє потенційними небезпеками, які розвиваються як у просторі, так і в часі та за певних обставин можуть реалізуватися до нещасних випадків. Тому зі зміною концепції забезпечення безпеки життєдіяльності необхідно змінювати і підходи до розслідування нещасних випадків на виробництві, щоб забезпечити його вагому роль у їхньому запобіганні.

Перспективним у вирішенні цього питання є ризикорієнтований підхід, суть якого полягає у вивченні логічної схеми розвитку нещасного випадку як сукупності послідовних, паралельних (одночасних) чи послідовно-паралельних небезпечних подій, які за випадкового збігу можуть спричинити нещасний випадок (рис. 1. 17).

Згідно зі статистичними даними про виробничий травматизм, у нашій країні упродовж останніх п'яти років (2009–2013) головні чинники, які спричиняють нещасні випадки, можна об'єднати у три групи: організаційні чинники (60–70 % від усіх нещасних випадків); технічні чинники (13–18 %); психофізіологічні чинники (6–9 %). У кожній з цих груп можна виокремити підгрупи. Наприклад, серед організаційних чинників можна вирізнити чинники, спричинені неадекват-

ним (тим, що не відповідає дійсності) управлінням персоналом, технологічними процесами, виробничим середовищем чи інфраструктурою. Технічні чинники можуть бути пов'язані із незадовільним технічним станом будівель, технологічного обладнання чи транспортних засобів. Психофізіологічні чинники найчастіше зумовлені психофізіологічними особливостями працівників, їхнім способом життя, зловживанням алкоголем, психологічним мікрокліматом у колективі тощо. Така сукупність чинників характерна для будь-якого підприємства, організації чи установи. Своєю чергою, у кожній із підгруп можна назвати певну кількість конкретних чинників, і насправді таких чинників є чимало.

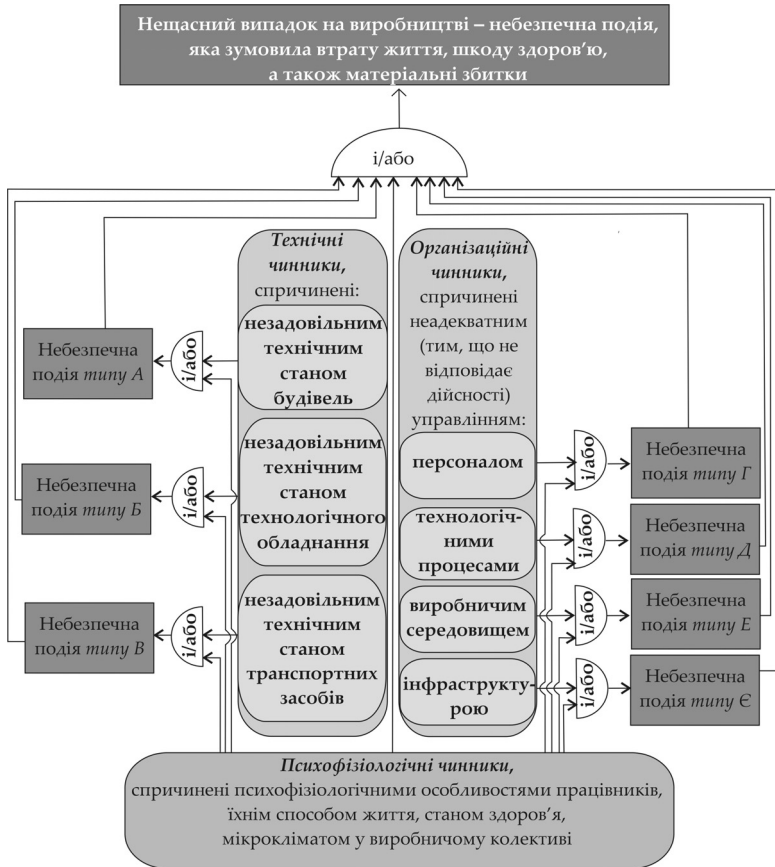


Рис. 1.17. Узагальнена схема розвитку нещасних випадків на виробництві

За певних обставин будь-який із цих чинників (самостійно чи за сприяння інших чинників, найчастіше психофізіологічних) може зумовити виникнення однієї чи декількох небезпечних подій типу А–Є, розвиток яких, своєю чергою, може спричинити нещасний випадок. Шлях такого розвитку є складним і часто непередбачуваним, отож на рис. 1.17 зв'язок чинників із небезпечними подіями відображено за допомогою логічних операторів "І" чи "АБО". Логічний оператор "І" відповідає такому розвитку нещасного випадку, за якого наступна небезпечна подія трапляється тільки за умови, коли водночас діятимуть усі наявні чинники, тобто і перший, і другий, і третій і так далі. Логічний оператор "АБО" вказує на те, що наступна небезпечна подія відбудеться за умови наявності хоча б одного чинника – або першого, або другого, або третього і так далі. Найчастіше нещасний випадок розвивається за змішаною схемою, яка охоплює випадковий збіг небезпечних чинників як за логічним оператором "І", так і за логічним оператором "АБО".

Характерною особливістю розвитку нещасного випадку є те, що кожна наступна небезпечна подія і власне нещасний випадок пов'язані із психофізіологічними чинниками. Насправді кожен із організаційних чи технічних чинників, які спричинили нещасний випадок, якщо не безпосередньо, то опосередковано пов'язаний із психофізіологічними особливостями керівників чи працівників. Наведені вище статистичні дані щодо виробничого травматизму вказують тільки на безпосередні чинники, які спричинили нещасний випадок, а насправді глибокий аналіз розвитку нещасного випадку засвідчує, що роль психофізіологічних чинників, або ж людського чинника, є визначальною у розвитку нещасних випадків та їхньому запобіганні.

Отже, аналіз розвитку нещасних випадків засвідчує, що одним із ефективних заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві є усунення людського чинника із причин нещасних випадків шляхом формування відповідальності як у керівників, так і у працівників за власні дії під час професійної діяльності. Зазначимо, що останнім часом вчені наголошують на пониженні відповідальності осіб за наслідки своїх дій і однією із причин цього називають по-

ширення інформаційних мобільних технологій. Сьогодні нам важко уявити конкурентоспроможну трудову діяльність без засобів сучасних інформаційних мобільних технологій, отож важливий вклад у вирішення цього питання можуть внести заклади освіти, формуючи елементи культури безпеки життєдіяльності як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності та посилюючи мотивацію щодо підвищення відповідальності особи за власні дії.

## РОЗДІЛ 9

# МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Міжнародне співробітництво* України в галузі охорони праці полягає у використанні світового досвіду організації праці щодо поліпшення умов та підвищення безпеки праці. Його здійснюють як на двосторонній, так і на багатосторонній основі.

Визначальне місце серед міжнародних організацій, діяльність яких охоплює питання охорони праці, займає *Міжнародна організація праці* (МОП), її членами сьогодні є понад 180 країн. Головна форма діяльності МОП – розробка нормативно-правових документів, стандартів, проведення наукових та аналітичних досліджень у галузі виробничої безпеки та гігієни праці, аналіз, узагальнення та розповсюдження інформації з охорони праці; технічна допомога тощо. Крім МОП, вагомий внесок у створення міжнародного права з питань охорони праці роблять *Всесвітня організація охорони здоров'я* (ВООЗ), *Міжнародна організація зі стандартизації* (ІСО), *Міжнародне агентство з атомної енергії* (МАГАТЕ), *Міжнародна організація авіації* (ІКАО) та ін.

В європейських країнах питанням охорони праці, які спрямовані на запобігання травматизму й забезпечення сприятливих виробничих умов, приділяють значну увагу як з боку держави, так і з боку суб'єктів трудових правовідносин. Головний принцип, який підтримують усі країни, що є членами Європейського Союзу, – відповідність національних систем охорони праці до нових технологій та систем організації праці.

Адаптація національного законодавства з питань охорони праці до міжнародного законодавства – важливий етап входження України у світові та європейські структури.

## 9.1. Співробітництво з Європейським Союзом у галузі охорони праці

Прагнення України приєднатися до Європейського Союзу вимагає на першому етапі адаптації наших законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці до його директив і стандартів. Передусім необхідно переглянути концепцію щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в нашій країні.

Законодавство Європейського Союзу складається з первинного законодавства, до якого належать договори з різних питань, та з вторинного законодавства, яке охоплює регламенти, директиви, рішення, висновки і рекомендації.

Головною формою законодавства у галузі охорони праці є рамкові директиви, які зобов'язують будь-яку із держав, що їх ратифікувала, досягти визначеного директивою результату, проте залишають за національними органами право обирати методи й засоби його досягнення. Директиви з охорони праці визначають мінімальні вимоги з можливістю для держав-учасниць відступати від мінімальних вимог, однак лише в бік їхнього перевищення. За загальним правилом, у директивах зазначають і терміни, в які мають бути досягнуті запропоновані результати, однак вони не містять детальної інформації про хід їхнього впровадження.

З питань безпеки і гігієни праці наразі прийнято понад 60 директив. Їх можна об'єднати у такі групи:

- директиви, які окреслюють загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);
- директиви, які визначають вимоги з охорони праці до робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюють видобування мінеральної сировини через свердловини; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які



піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах тощо);

- директиви, які визначають вимоги з охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі тощо);
- директиви, які визначають вимоги з охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними чинниками (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливих хімічних речовин на робочому місці тощо);
- директиви, спрямовані на захист на робочому місці певних груп працівників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/83/ЄЕС щодо захисту молоді на роботі тощо);
- директиви, що регламентують положення про робочий час (Директива Ради 98/37/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу тощо);
- директиви, які визначають вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива Ради 90/270/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Ради 89/688/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо засобів індивідуального захисту; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском тощо).

Найважливіший висновок, який можна зробити з аналізу рамкових директив Європейського Союзу, полягає у тому, що головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є роботодавець і працівник, а всі інші

структури виконують допоміжні функції у забезпеченні нормальних взаємостосунків між ними з питань охорони праці. Виходячи з ідеології ринкового суспільства, виокремлено дві головні складові щодо забезпечення належного рівня охорони праці: це – обов'язки роботодавців та обов'язки працівників.

Обов'язками роботодавців є вирішення як загальних питань (наприклад, оцінювати ризики, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж), так і конкретних питань: створювати необхідні служби, забезпечувати навчання працівників, співпрацювати з ними та з їхніми уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про зміни умов праці та будь-які дії, що можуть вплинути на їхню безпеку та здоров'я.

Серед обов'язків працівників насамперед необхідно акцентувати увагу на тому, що кожен працівник зобов'язаний під час роботи сам турбуватися про здоров'я та безпеку – як свої особисті, так і своїх колег по роботі.

Щодо організації охорони праці на інших рівнях, то директиви вимагають від держави лише підтвердження вищезазначених положень національними нормативно-правовими актами та забезпечення відповідного нагляду і контролю за їхнім виконанням.

Аналізуючи положення директив Європейського Союзу, зазначимо, що в умовах ринкової економіки основою відносин між головними суб'єктами у забезпеченні безпеки праці – роботодавцем і працівником – є закон, а права цих суб'єктів та громадян загалом надійно захищає судова система. Отож факт ушкодження здоров'я або загибелі працівника на виробництві є підтвердженням невиконання роботодавцем тих чи інших загальноприйнятих норм законодавства. Питання ж про співвідношення конкретних профілактичних заходів, які впроваджував роботодавець, і заходів, рекомендованих йому відповідними державними інститутами, страховими компаніями, науково-дослідними або іншими організаціями з охорони праці, є другорядним питанням. Проте воно набуває принципового значення для роботодавця, який під тиском економічних та інших важелів

впливу змушений зробити правильні висновки на майбутнє і врахувати рекомендації зазначених організацій.

Вагому роль у забезпеченні безпечних та здорових умов праці в країнах Європейського Союзу посідають організації працівників. Їхні функції та повноваження з питань охорони праці, зазвичай, в окремих країнах відрізняються, проте усі вони містять три головні положення, а саме:

- право на отримання інформації та подання пропозицій з питань охорони праці;
- право на контроль за дотриманням норм з питань безпеки і гігієни праці як на підприємстві, так і поза ним;
- право на заборону або відмову від погодження рішень, які прийняті роботодавцем з питань охорони праці.

Отже, здебільшого у передових країнах Європи охорона праці визначена одним з пріоритетних напрямів державної політики.

Для безпосереднього виконання як технічно-наукових, так і адміністративних завдань у ЄС створені агентства, які є незалежними інституціями, що керуються європейським публічним правом та мають власний юридичний статус. До агентств, що підтримують соціальний діалог на європейському рівні, належить Європейське агентство безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці. Це агентство сприяє співпраці, обміну інформацією та досвідом серед держав-членів ЄС у галузі безпеки й охорони праці, надає підтримку усім країнам-членам ЄС у розробці програм з питань безпеки та здоров'я працівників на робочому місці та є ключовим виконавцем Стратегічної рамкової програми ЄС з охорони здоров'я і безпеки праці на робочому місці на 2014–2020 роки. Для успішного вирішення проблем безпеки праці та охорони здоров'я агентство працює на тристоронній основі із залученням державних органів влади та соціальних партнерів – організацій роботодавців та організацій професійних спілок. Пріоритетним напрямом діяльності агентства є впровадження ризик-орієнтованого підходу до підвищення рівня безпеки праці та охорони здоров'я і на цій основі – формування елементів культури безпеки життєдіяльності. В умовах ринкової економіки виникла також проблема управ-

ління професійними ризиками на суб'єктах господарювання малого та середнього бізнесу.

## 9.2. Співробітництво з Міжнародною організацією праці у галузі охорони праці

*Міжнародна організація праці* – міжурядова організація, головною метою якої є сприяння встановленню миру на основі соціальної справедливості та поліпшення умов праці та життя працівників усіх країн. Створена 1919 року відповідно до Версальського мирного договору при Лізі Націй, 1946 року МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Україна є членом МОП з 1954 р.

Характерною особливістю МОП є її тристороння структура, яка об'єднує представників урядів, організацій роботодавців та працівників, які на рівних умовах беруть участь у роботі організації на всіх її рівнях.

На сьогоднішньому етапі розвитку світової економіки головна мета діяльності МОП полягає у підвищенні добробуту та поліпшенні умов праці громадян через сприяння соціально-економічному прогресу та захисту прав громадян. Досягнення цієї мети передбачає поширення основоположних принципів та прав громадян на гідну працю, підвищення ефективності соціального захисту всіх верств населення та зміцнення соціального діалогу через трипаратизм. Співробітництво України і МОП направлене насамперед на реформування трудового законодавства України та забезпечення його виконання згідно з фундаментальними положеннями політики МОП, а також на сприяння реалізації принципів свободи асоціації та визнання прав на колективні переговори з метою усунення дискримінації у трудових відносинах.

*Найвищим органом МОП* є Міжнародна конференція праці, на якій кожна держава-член представлена чотирма делегатами з правом вирішального голосу: двома – від уряду, по одному – від працівників і роботодавців (рис. 1.18). Робота Міжнародної конференції праці проходить паралельно на пленарних засіданнях і в комітетах. Міжнародна конференція праці визначає стратегічні напрями роботи МОП, роз-

робляє та затверджує міжнародні норми праці у вигляді концепцій і рекомендацій, раз на три роки обирає адміністративну раду.

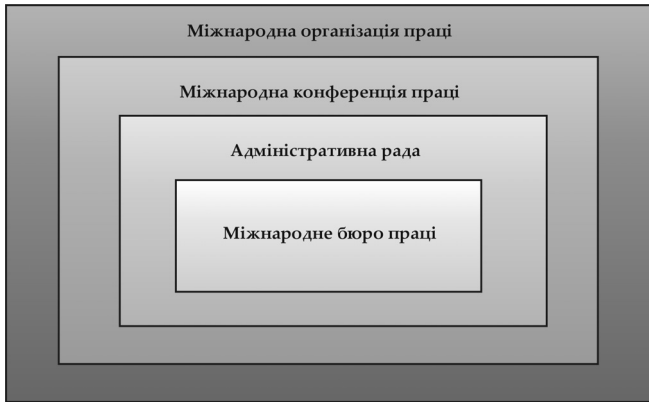


Рис. 1.18. Органи Міжнародної організації праці

*Адміністративна рада* керує роботою МОП у період між конференціями та спрямовує діяльність *Міжнародного бюро праці* (МБП), а також різних комітетів, що створені при ньому. Рада має тристоронній склад із 56-ти членів. Це, зокрема, 28 представників урядів, 14 працівників та 14 роботодавців. Міжнародне бюро праці є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідним та інформаційним центром.

МОП здійснює свою діяльність за трьома головними напрямками:

- нормотворча діяльність;
- міжнародна технічна співпраця;
- дослідження та публікації.

*Нормотворча діяльність* передбачає розробку й прийняття конвенцій та рекомендацій і контроль за їхнім виконанням. За час існування МОП ухвалила близько 190 конвенцій та понад 200 рекомендацій. Конвенція – це міжнародний трудовий акт, після ратифікації якого державою-членом МОП він стає обов'язковим для виконання. Рекомендації подають у вигляді орієнтирів, на які опираються під час роз-

робки політики для підготовки національного законодавства та практичних заходів у соціально-трудовій сфері.

Україна ратифікувала 69 конвенцій (8 фундаментальних із 8-ми, 4 пріоритетних із 4-х та 57 технічних) із 177-ми конвенцій МОП, які прийняті сьогодні.

Основоположною серед конвенцій МОП є конвенція №155 “Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище”, яка слугує міжнародно-правовою основою політики щодо реалізації розгалуженої та всебічної системи профілактики травм і аварій на виробництві та професійних захворювань.

Уряди або інші законодавчі органи держав приймають рішення стосовно ратифікації конвенцій, а також визначають, які у цьому зв'язку зміни необхідно внести до національного законодавства. З моменту набуття чинності конвенції ця держава зобов'язана вжити всіх необхідних заходів (закони, підзаконні акти тощо), щоб гарантувати виконання її рішення, однак держава має право відмовитися від виконання рішення у подальшому шляхом денонсації.

МОП здійснює контроль за реалізацією у країнах, що є її членами, ратифікованих конвенцій і рекомендацій. Кожна країна повинна надсилати в МОП звіти щодо застосування на своїй території ратифікованих Конвенцій та інформацію про стан законодавства з питань, що порушують у деяких, ще не ратифікованих країною конвенціях.

Існує доволі чітка система контролю, яка передбачає регулярне надання доповідей урядами держав-членів МОП, а також спеціальні контрольні процедури, що полягають у розгляді подань та скарг. Доповіді з найважливіших конвенцій стосовно основних прав людини у сфері праці подають раз на два роки, а інших конвенцій – один раз на чотири роки. Держави-члени повинні періодично надсилати до Міжнародного бюро праці звіти про стан свого трудового законодавства з питань, що є предметом нератифікованих конвенцій і рекомендацій.

Згідно зі Статутом МОП, організації підприємців та працівників мають право скеровувати у МБП подання стосовно недотримання у тій або іншій державі ратифікованих конвенцій. Таке подання, а також відповідь-коментар уряду відповідної держави-члена розглядає комітет Адміністративної

ради, яку спеціально створюють для кожного випадку окремо за обов'язкової участі трьох сторін: члена представників уряду, роботодавців та працівників.

*Міжнародне технічне співробітництво* передбачає надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудоових проблем. Діяльність експертів як складова загальнодержавного розвитку має на меті сприяння повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенню рівня життя, удосконаленню трудового законодавства, поліпшенню трудових відносин, набуттю професійно-технічної освіти, запровадженню сучасних методів управління, поліпшенню рівня праці та ін. Окрім роботи експертів, технічна допомога передбачає постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів як на місцях, так і шляхом їхнього відрядження до інших країн, організацію різних семінарів. Масштаби технічної допомоги МОП значною мірою обумовлені можливостями її фінансування. Хоча кошти регулярного бюджету МОП, передбачені на технічну допомогу, є порівняно невеликими, однак їхня частка в бюджеті зростає.

Нормотворча діяльність та технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні *систематичних досліджень і публікацій*. Їх ведуть головні департаменти Міжнародного бюро праці, Міжнародний інститут соціально-трудоових досліджень МОП у Женеві, Туринський центр (з питань освіти). Дослідні програми охоплюють багато країн світу і їхні результати може використати будь-яка із держав-членів МОП.

Міжнародне бюро праці як великий міжнародний видавничий центр випускає літературу декількома мовами, зокрема англійською, французькою, іспанською та ін. Серед публікацій – доповіді, підготовлені для щорічної сесії Міжнародної конференції праці, різних спеціалізованих нарад і конференцій. Крім документів і періодичних видань, виходять міжнародні огляди-дослідження з різних питань, які підготовлені департаментами МБП, а також монографії, керівництва з безпеки та гігієни праці, конспекти курсів лекцій робочої освіти, підручники з управління персоналом, довідники тощо. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у галузях охорони та гігієни праці й виробничого середови-

ща, які виконують як в окремих країнах, так і в міжнародних організаціях.

Міжнародний досвід засвідчує, що законодавство про охорону праці необхідно регулярно переглядати та удосконалювати, враховуючи досягнення як науково-технічного прогресу, так і постійні зміни чинників політичного, економічного, соціального і технічного характерів.