

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Кафедра публічного управління, адміністрування та права

Кваліфікаційна робота
на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти
на тему:

**НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Виконав:

студент групи 201 мДС спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»

_____ Т. В. Бабенко

Науковий керівник:

доцент кафедри публічного управління,
адміністрування та права, к.держ.упр,
доцент

_____ О. Г. Діденко

Полтава – 2021 рік

Бібліографічний опис та анотація дипломної роботи

Бібліографічний опис: Бабенко Тетяна Володимирівна. Напрями удосконалення державного управління в сфері охорони праці. Спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування». Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Кафедра публічного управління, адміністрування та права. Науковий керівник: кандидат наук з державного управління, доцент Діденко Олег Григорович. Полтава. 2021 рік.

Зміст роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел.

Анотація. Дослідження спрямовані на поліпшення економічного стану держави, зниження ризику виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме зменшенню видатків з державного бюджету на ліквідацію наслідків аварій та відшкодування шкоди потерпілим на виробництві. В роботі досліджено інституційне забезпечення державного управління охороною праці; узагальнено зарубіжний досвід організації державного нагляду з охорони праці; охарактеризовано нормативно-правове забезпечення з охорони праці в Україні; проаналізовано чинну структуру, функції та повноваження державних органів нагляду за станом охорони праці; визначено основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України; розроблено пропозиції щодо удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Ключові слова: охорона праці, соціальне страхування, профілактика нещасних випадків, аварії.

Завдання

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ, ОРГАНИ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	9
1.1. Понятійно-категоріальний апарат в сфері охорони праці	9
1.2. Інституційне забезпечення державного управління охороною праці.....	19
1.3. Зарубіжний досвід державного управління охороною праці.....	33
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	53
2.1. Нормативно-правове забезпечення державного управління охороною праці	53
2.2. Аналіз державного регулювання Державної служби України з питань праці, як складової державного управління охороною праці.....	66
2.3. Аналіз діяльності Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань України	79
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	103
3.1. Першочергові заходи з поліпшення стану державного нагляду з охорони праці.....	103
3.2. Удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	105
3.3. Основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві	110
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	118
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	122
ДОДАТКИ	134
Додаток А. Наукові праці автора за темою кваліфікаційної роботи	135

ВСТУП

Актуальність теми. У нових соціально-економічних умовах роль держави суттєво змінюється. Закон України «Про охорону праці» вперше чітко визначив політику держави у сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у трудовому процесі, законодавчо закріпив право працівника на безпечну працю. Згідно з цим Законом роль держави та її інститутів в охороні праці не зводиться до створення правових норм і адміністративного нагляду. Держава розробляє й реалізує заходи, спрямовані на створення цілісної системи державного управління охороною праці, організує контроль за виконанням відповідних законодавчих і нормативних актів, координує діяльність центральних та місцевих органів виконавчої влади в цій сфері, ініціює розробку конкретних програм у галузі безпеки та гігієни праці, стежить за їх виконанням.

Управління охороною праці — це підготовка, прийняття і реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я й працездатності людини в процесі трудової діяльності. Основними завданнями управління охороною праці є: опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з охорони праці на регіональному і галузевому рівнях, а також підготовка, прийняття та реалізація заходів, спрямованих на:

- забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці;
- забезпечення утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд;
- пропаганду охорони праці;
- облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці;
- забезпечення страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання.

Державне управління формулює державну політику в галузі охорони праці – пріоритет життя і здоров'я працівника щодо результатів виробничої

діяльності. Держава приймає нормативно-правове законодавство в галузі охорони праці, встановлює обов'язки, права і відповідальність щодо проведення державної політики, створює відділи з питань охорони праці при держадміністраціях, навчально-методичні й експертно-технічні центри, систему нагляду за охороною праці, санітарно-епідеміологічні служби, органи пожежної, екологічної безпеки, фонд соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань та інші наглядові і контролюючі органи, а також систему виробничо-технічного, інформаційного, наукового й фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

Державна політика управління охороною праці визначена в Законі України "Про охорону праці" і ґрунтується на принципі пріоритетності життя людини відносно результатів виробничої діяльності.

Відповідно до Указу Президента України від 24.05.2000р. №717/2000 "Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року" головною метою державної політики в галузі охорони праці на 2001-2004 р. є суттєве зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності.

Державне управління охороною праці здійснюється шляхом сукупності скоординованих дій, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці, таких структур: органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці.

Управління охороною праці на всіх рівнях - державному, регіональному, галузевому, на рівні підприємств і підприємців - базується на законодавчих і нормативно-правових актах про охорону праці.

Подолання кризових явищ у сфері охорони праці потребує проведення комплексу невідкладних та першочергових державних заходів.

Державні заходи мають передбачати:

- забезпечення реалізації Національної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища шляхом упровадження системи багатоканального фінансування;
- створення такої нормативно-правової бази з охорони праці, яка б відбивала реформування економічних відносин і забезпечувала економічну доцільність робіт без порушення вимог законодавства про охорону праці;
- удосконалення дозвільної системи та системи ліцензування певних видів діяльності для забезпечення контролю за розробкою й упровадженням безпечних технологій, засобів захисту працівників тощо;
- розроблення й упровадження ефективного механізму взаємодії органів державного управління охороною праці та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;
- створення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з охорони праці, забезпечення належного рівня освіти працівників з питань охорони праці;
- вжиття заходів, що сприяють зацікавленості роботодавця у створенні на підприємстві здорових і нешкідливих умов праці шляхом заснування спеціальної номінації в конкурсі "Кращий роботодавець року", оприлюднення через ЗМІ позитивного досвіду роботи з охорони праці кращих підприємств, створення районних і міських відповідних дошок пошани тощо;
- формування свідомого ставлення дітей, населення, працівників до питань охорони праці шляхом інформаційно-роз'яснювальної роботи через ЗМІ;
- налагодження інформаційного забезпечення у галузі охорони праці на основі використання інформаційних комп'ютерних мереж;
- підвищення рівня компетентності у правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та медико-профілактичних питаннях працівників органів управління охороною праці регіонального та галузевого рівнів, а також сторін соціального партнерства, які формують об'єкти управління

охорони праці в розділі "Охорона праці" колективного договору регіональних і галузевих угод;

- активізацію участі профспілок у формуванні та реалізації системи управління охороною праці на регіональному, галузевому рівнях та на рівні підприємства;
- забезпечення належного громадського контролю з боку професійних спілок за дотриманням законодавства про охорону праці через виборні органи і представників профспілок та уповноважених найманими працівниками осіб на підприємстві.

До першочергових завдань у сфері управління охороною праці належать:

- подальше вдосконалення і нормативно-правове укріплення системи державного управління охорони праці, необхідність якого визначається тим, що створена раніше й достатньо ефективна у стабільних умовах система державного управління охороною праці почала давати збої в умовах динамічного розвитку соціально-економічних процесів у суспільстві та реформування центральних органів виконавчої влади;
- удосконалення взаємодії між органами, які здійснюють функції управління охороною праці, та страховими експертами з охорони праці, з'ясування функцій та обов'язків Фонду соціального страхування від нещасних випадків, покладених на страхових експертів з охорони праці;
- створення умов для забезпечення ефективної взаємодії всіх соціальних партнерів, сприяння розвитку соціального партнерства у сфері охорони праці;
- підвищення ролі профспілок, активізація їх діяльності у сфері охорони праці;
- активізація участі працівників та громадських структур (у тому числі уповноважених трудових колективів) у вирішенні питань охорони праці;
- забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди у випадку виробничого травматизму, активне впровадження системи соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань,

опрацювання пропозицій щодо вдосконалення національної системи страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;

- формування більш відповідального ставлення до питань охорони праці з боку керівників усіх підприємств, установ, організацій, підвищення статусу служб охорони праці, недопущення їх ліквідації або скорочення кількості працівників цих служб;

- прискорення перегляду нормативної бази в галузі охорони праці з метою її актуалізації;

- підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці;

- підготовка фахівців, спроможних у нових економічних і правових умовах на високому рівні опрацьовувати нормативно-правові акти;

- створення системи інформаційного забезпечення підприємств нормативно-правовими актами з питань охорони праці;

- урахування всіх факторів, що спричиняють виробничий травматизм і професійні захворювання. У цьому плані вирішальною є реалізація заходів, передбачених Національними програмами поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Мета та завдання дослідження. Метою даного дослідження є визначення основних напрямів удосконалення державного управління з охорони праці та соціального захисту на виробництві. Дослідження спрямовані на поліпшення економічного стану держави, зниження ризику виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме зменшенню видатків з державного бюджету на ліквідацію наслідків аварій та відшкодування шкоди потерпілим на виробництві. Реалізація даної мети передбачає вирішення низки взаємопов'язаних завдань:

- дослідити інституційне забезпечення державного управління охороною праці;

- узагальнити зарубіжний досвід організації державного нагляду з

охорони праці;

– охарактеризувати нормативно-правове забезпечення з охорони праці в Україні;

– проаналізувати чинну структуру, функції та повноваження державних органів нагляду за станом охорони праці та Фонду соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань України;

– виявити проблемні аспекти функціонування системи управління державних органів нагляду з охорони праці;

– визначити основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України;

– розробити пропозиції щодо удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

– розробити пропозиції щодо удосконалення державного управління з охорони праці.

Об'єктом дослідження є механізм державного управління за охороною праці в Україні.

Предметом дослідження є суспільні відносини, які виникають в процесі державного управління з охорони праці та соціального захисту в Україні.

Методи дослідження. Основою дослідження є сукупність загальних та специфічних методів наукового дослідження: системний, комплексний – для аналізу сучасного стану сфери охорони праці; історичний та логічний – для дослідження державного управління охороною праці, міжнародного досвіду управління цим процесом; економіко-статистичний – для аналізу сучасного стану державного управління в державному та регіональному аспектах (на прикладі Полтавської області); абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення й формулювання висновків та пропозицій.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження дозволили розробити комплексний підхід до реформування системи

державного нагляду з охорони праці та соціального захисту в Україні, що дає можливість сформувавши цілісну систему забезпечення соціального захисту постраждалих на виробництві. Його запровадження спонукає розглядати функції профілактики нещасних випадків на виробництві як пріоритетні та взаємопов'язані. Саме їх реалізація є підґрунтям для організації взаємоузгодженої діяльності центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та роботодавців у питаннях попередження і профілактики нещасних випадків на виробництві, створює умови для ефективного функціонування усіх складових системи соціального захисту потерпілих на виробництві. Ефективність забезпечується шляхом оптимізації матеріально-технічних, фінансових, трудових витрат, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, для забезпечення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці, збереження та розвиток трудового потенціалу держави.

Сформульовані у роботі висновки та рекомендації можуть бути використані у практичній діяльності Державної служби України з питань праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Апробація результатів роботи та публікації. Основні положення роботи розглядалися на апаратних нарадах Управління Держпраці у Полтавській області.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ, ОРГАНИ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

1.1. Понятійно-категоріальний апарат в сфері охорони праці

Безпека працівників в процесі трудової діяльності - це невід'ємний фактор підвищення продуктивності праці, професійного зростання та економічної стабільності.

Виробничий травматизм цілком можливо усунути, якщо приділяти цьому питанню достатньо уваги: від фінансування до проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з працівниками, забезпечення їх спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту.

З метою реалізації права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності Верховна Рада України 14 жовтня 1992 р. прийняла Закон «Про охорону праці» [64] , який регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці в Україні. Закон установив єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Закон "Про охорону праці" встановлює повну відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Аналізуючи ст. 4 ЗУ «Про охорону праці» державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до [Конституції України](#) Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;

- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Відповідно до ст. 153 «Кодексу законів про Працю України» [20] на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються здорові і безпечні умови праці. Законодавство встановлює єдині нормативи з охорони праці на всіх підприємствах незалежно від форми власності і видів їх діяльності.

Законом України “Про охорону праці” встановлене таке визначення: *Охорона праці* - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

1. Правові заходи встановлюють норми безпеки та межі правомірної поведінки осіб, які приймають участь у трудовому процесі, їхні права, обов'язки, гарантії та юридичну відповідальність за правопорушення в галузі охорони праці.

2. Соціально-економічні заходи встановлюють та реалізують норми: соціального захисту учасників трудового процесу; економічні важелі управління охороною праці; систему фінансування профілактичних заходів.

3. Організаційно-технічні заходи та засоби встановлюють та реалізують норми, що забезпечують усунення впливу на працюючих небезпечних та шкідливих виробничих факторів та дотримання допустимого ризику виникнення нещасних випадків на виробництві та аварій.

4. Санітарно-гігієнічні заходи та засоби встановлюють та реалізують норми, що забезпечують усунення впливу на працюючих шкідливих виробничих факторів та дотримання допустимого ризику виникнення професійних захворювань.

5. Лікувально-профілактичні заходи встановлюють та реалізують норми, спрямовані на забезпечення права на медичні огляди, медичну допомогу, лікувально-профілактичне право працюючих на обов'язкове харчування та оздоровчо-профілактичні заходи.

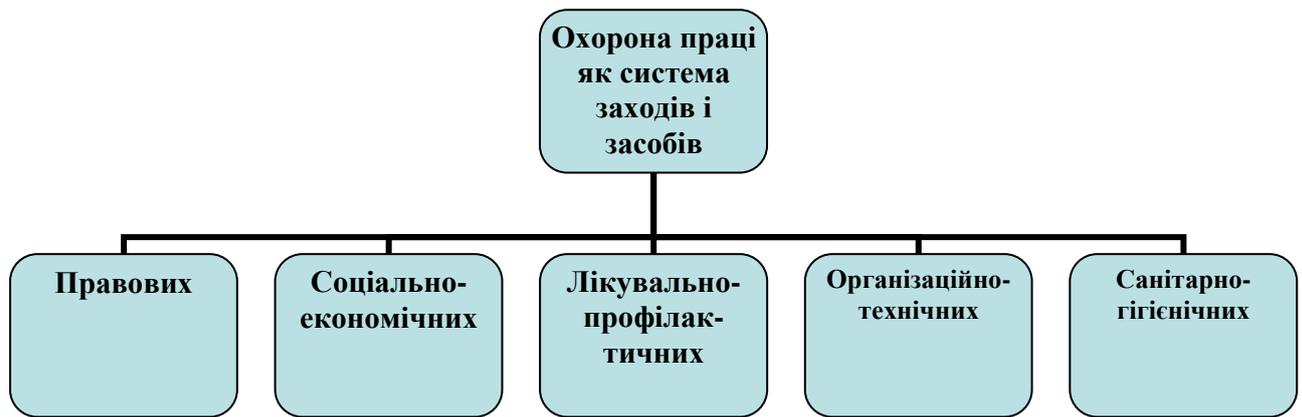


Рис.1.1 – Заходи і засоби охорони праці (побудовано автором на основі [64])

Доцільно відзначити, що розробкою сучасних питань правового регулювання охорони праці займаються представники різних галузей права – трудового, кримінального, адміністративного, цивільного тощо, такі як: Л.П. Амелічева, О.В. Баклан, У.П. Бек, Г.М. Біла, В.С. Венедиктов, С.І. Горденко, М.О. Дей, Г.І. Красних, Г.І. Чанишева та ін.

При розгляді поняття «охорона праці», вважаю, насамперед слід відзначити, що попри висловлювання науковцями тези про багатоаспектність терміна «охорона праці», який сприймається водночас як соціальне, економічне та правове явище, виключно важливе для забезпечення гармонійного розвитку кожного індивідуума, процвітання суспільства і держави [13], при розгляді поняття охорони праці як правової категорії більшість науковців розглядають цю багатоаспектність лише в контексті галузі трудового права. При цьому насамперед ці дослідники відзначають, що охорона праці є одним із інститутів трудового права.

Наприклад, О. Мірошніченко вважає, що інститут охорони праці є одним із визначальних інститутів трудового права [26].

На думку П.О. Ізуїти, охорона праці як інститут трудового права представлена сукупністю правових норм, що регулюють відносини по забезпеченню безпечних та здорових умов праці, а також спеціальних умов праці жінок, неповнолітніх, інвалідів та осіб, які працюють на роботах зі

шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці. Право на охорону праці є складовим елементом трудових прав людини і поширюється на всіх без виключення осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України [17].

В.О. Чорнобровка висуває тезу про те, що під поняттям «охорона праці» розуміють широку систему соціальних та правових норм, заходів та засобів, що спрямовані насамперед на захист прав та інтересів трудящих, збереження трудових ресурсів працюючих. Охорона праці має за мету убезпечити здоров'я працівників від виробничого впливу негативних факторів і безпеки та забезпечити їм здорові умови праці [81].

А. Неверова є прихильницею позиції, за якою поняття «охорона праці» має розглядатися як комплексний інститут, при цьому ця обставина зумовлена такими характеристиками. По-перше, охорона праці регулює певну групу суспільних відносин, що є предметом трудового права. Внаслідок цього охорона праці як комплексний інститут охоплює певну специфічну групу норм, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників, і при цьому немає необхідності у виділенні спеціальних засобів і способів правового регулювання, бо застосування методів, що використовуються у трудовому праві, є достатнім. По-друге, визначення охорони праці як системи збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що охоплює різні заходи, дає змогу говорити, що інститут охорони праці охоплює правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші норми [27].

Позицію щодо наявності в трудовому праві такого інституту, як охорона праці, поділяють і інші представники галузі трудового права, у тому числі В.І. Прокопенко, Ю.П. Дмитренко, В.С. Венедиктов та інші.

Таким чином, *поняття «охорона праці»* насамперед можна розглядати з позиції того, що охорона праці є одним із інститутів галузі трудового права, який можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють

відносини щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників. До цього ж додаю і те, що й легальний термін «охорона праці» у чинному законодавстві також вживається у такому ж його значенні. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці», охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Крім цього, при вивченні нормативної дисципліни «Охорона праці» також застосовують саме це значення терміну «охорона праці».

Наприклад, Я.О. Серіков визначає термін «охорона праці» як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на охорону здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [74], аналогічно цей термін визначають й інші науковці з охорони праці.

Проте, на відміну від цього вузького розуміння, яке застосовують не лише юристи – фахівці з трудового права, але й науковці, що працюють у галузі науки «Охорона праці», в трудовому праві існує й поняття *«охорона праці» у широкому сенсі*, яке в такому розумінні уособлює в собі всі норми трудового права, є всією його сутністю. Справді, немає жодного інституту трудового права, який би в широкому його розумінні не був би спрямований на охорону праці та збереження життя і здоров'я працівників.

За влучним висловом А. Неверової, охорона праці стосується всіх інститутів трудового права, пронизуючи «невидимою ниткою» все трудове законодавство. Це пояснює наявність норм, що стосуються охорони праці в широкому значенні, в різних інститутах трудового права. Зазначені обставини також зумовлені тим, що трудове законодавство було створено саме для охорони праці та тривалий час виконувало тільки це призначення [27].

Відтак, у широкому розумінні, охорону праці можна розглядати як

поняття, що уособлює в собі весь масив норм трудового права, всіх його інститутів. До того ж, охорону праці визначають і принципом трудового права. Так, Ю. П. Дмитренко, до основних принципів трудового права відніс і принцип безпеки праці – тобто створення безпечних умов праці на виробництві, дотримання правил техніки безпеки праці тощо [11].

Цю тезу підтримують й інші науковці. При цьому необхідно наголосити, що термін «охорона праці» застосовують не лише в галузі трудового права, але, як уже зазначалось, і в інших галузях права та навіть в інших галузях науки.

Отже, як відзначив У. Бек, сьогодні вже сформована сукупність правових норм, яку можна вважати надшироким розумінням охорони праці. Ці норми належать до різноманітних галузей права, але об'єднані однією метою і завданнями – зберегти життя, здоров'я і працездатність працівника в процесі виконання ним своїх трудових обов'язків.

Ці норми є предметом вивчення навчальних курсів з охорони праці, тісно переплетені з нормами трудового права, що визначають професійну безпеку і можуть позначатися єдиним поняттям охорони праці в надширокому його розумінні. Розглядаючи теоретичні аспекти поняття охорони праці, не можна зігнувати надшироке його розуміння, оскільки ця група норм володіє специфічними змістовними особливостями, які доповнюють і роблять цілісною характеристику такого юридичного явища, як «охорона праці» [2].

Таким чином, загалом *поняття «охорона праці» можна розглядати в різних значеннях*. По-перше, у *вузькому* – у цьому значенні поняття «охорона праці» розглядається як один із інститутів трудового права, як головна категорія галузі «Охорона праці», у цьому ж значенні термін «охорона праці» визначив і законодавець. По-друге, охорону праці у *широкому* розумінні можна розглядають як поняття, що уособлює в собі весь масив норм трудового права, всіх його інститутів. По-третє, охорону праці визначають *принципом трудового права*. А, по-четверте, охорона праці має ще й т.з.

«надшироке» значення, враховуючи те, що насправді норми охорони праці є предметом вивчення та розгляду не лише юридичних, але й інших наук.

Та слід підкреслити, що ця сукупність норм сформувалась саме на рівні законодавства, а не на рівні галузі права, у тому числі й трудового права. Бо, як встановив В.Д. Ткаченко, під *системою законодавства* умовно, згідно з термінологією, що склалася в навчальній літературі, розуміють усю систему чинних взаємодіючих нормативно-правових актів. У більш повному обсязі це поняття може бути визначене як форма існування права, спосіб надання юридичного значення нормам права, засіб їх організації та поєднання в конкретні статті, нормативні приписи, нормативно-правові акти, інститути і галузі законодавства [77].

Досліджуючи поняття охорони праці, слід також відзначити й про наявність в юридичній науці проблем, пов'язаних зі змістом поняття «охорона праці», його структуруванням та конкретизацією питань, що входять до цієї категорії, а також про можливість їх бути врегульованими певною галуззю права. Так, у науці трудового права достатньо типовою є точка зору про те, що *інститут охорони праці охоплює правові норми, які регулюють*: організацію охорони праці на підприємстві; розроблення та прийняття інструкцій з охорони праці; здійснення заходів щодо індивідуального захисту від виробничих травм і професійних захворювань; охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; нагляд і контроль за додержанням норм із охорони праці; відповідальність працівників, зокрема роботодавців, за порушення норм з охорони праці.

При цьому, як вірно, на мою думку, підмітив У. П. Бек, твердження про те, що *складовою інституту охорони праці трудового права* також є норми, пов'язані з організацією, плануванням і фінансуванням заходів з техніки безпеки та виробничої санітарії, а також і норми, що визначають організацію нагляду та контролю за дотриманням законодавства з охорони праці, є далеко не безспірними. Інститут охорони праці повинен включати в себе лише ті норми, які безпосередньо встановлюють, регулюють, забезпечують

здійснення діяльності, спрямованої на захист здоров'я працівників від шкідливих виробничих факторів і не потрібно у цей інститут включати норми, що належать до інших правових інститутів [2], або інших галузей права.

І, наприклад, саме *норми цивільного права* регулюють питання щодо відшкодування шкоди, завданої каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я або у разі смерті потерпілого. Так само, лише нормами кримінального права встановлено кримінальну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки. Також нормами адміністративного права врегульовані питання щодо державного управління охороною праці, державного нагляду та контролю за охороною праці щодо застосування адміністративної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці.

Враховуючи багатогранність термінів в сфері охорони праці відповідно наказу Держпраці від 08.06.2004 р. № 151 затверджене «Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» [32]. Реєстр НПАОП (нормативно-правових актів з охорони праці) – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів [32].

Згідно цього реєстру в *ДСТУ 2293:2018 „Охорона праці. Терміни та визначення основних понять”* та *ДСТУ 2156-93 “Безпечність промислових підприємств. Терміни та визначення.”* наведені терміни та визначення основних понять у галузі охорони праці [32].

Вимоги стандарту чинні для використання в роботі підприємств, установ, організацій, що діють на території України, технічних комітетів з стандартизації, науково-технічних та інженерних товариств, міністерств (відомств). Терміни, встановлені цими стандартами, обов'язкові для використання в усіх видах нормативної документації, підручниках, навчальних посібниках, науковій, технічній та довідковій літературі, в

комп'ютерних, інформаційних системах. Терміни та визначення основних понять у галузі охорони праці.

Безпека - стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

Рівень безпеки - оцінка безпеки посиленням на прийнятий ризик.

Ризик - імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості.

Виробничий ризик - імовірність ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків, що обумовлена ступенем шкідливості та (або) небезпечності умов праці та науково-технічним станом виробництва.

Недопустимий ризик - ризик, якого сучасний рівень розвитку науки, техніки й технології дозволяє уникнути.

Шкода - фізичне ушкодження і (або) збитки, заподіяні здоров'ю людей і (або) майну чи навколишньому середовищу.

Промислова безпека - безпека від аварій на виробничих об'єктах і наслідків цих аварій.

Безпечні умови праці - стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто, або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує гранично допустимих значень.

Безпечність промислового підприємства - властивість підприємства (об'єкта) за нормальної експлуатації та в разі аварії обмежувати вплив джерел небезпеки на персонал, населення та навколишнє середовище встановленими межами

Дія Закону "Про охорону праці" поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму і професійним захворюванням.

Законодавство України про охорону праці зобов'язало роботодавця

відшкодувати працівникові не тільки матеріальну, а й моральну шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків

Держава залучає до широкої участі при вирішенні питань з охорони праці профспілки. Вісім статей Закону України "Про охорону праці" підкреслюють участь профспілок у різноманітних формах при здійсненні заходів з охорони праці.

Їх участь необхідна тому, що травматизм на підприємствах України є поширеним явищем. Дуже високим є рівень інвалідності серед працюючих.

Ураховуючи вищевикладене, державні органи, роботодавці та всі працюючі повинні знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці і дотримуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Питання відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я вирішуються Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" [40] від 23 серпня 1999 року з доповненнями та змінами.

До першочергових завдань у сфері державного управління охороною праці можна віднести: опрацювання заходів щодо впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною; подальше удосконалення нормативно-правового та інформаційного забезпечення системи державного управління охороною праці; удосконалення взаємодії між органами державного управління охороною праці та ФССНВ; створення умов для забезпечення ефективної взаємодії всіх соціальних партнерів в сфері управління охороною праці та подальшого розвитку соціального партнерства у цій галузі; підвищення ролі профспілок та сприяння активізації їх діяльності у сфері охорони праці; забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди постраждалим на виробництві, активне сприяння

подальшому розвитку та вдосконаленню існуючої системи соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві; сприяння в організації та покращенні лікувально-профілактичного обслуговування працівників на підприємствах, установах та організаціях, незалежно від форм власності; здійснення постійного контролю за забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту, безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель та споруд; пропаганду безпечних умов праці та інших нагальних питань у сфері охорони праці; стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва; формування у керівників підприємств, установ та організацій як можна більш відповідального ставлення до питань охорони праці; підвищення статусу служб охорони праці, недопущення їх ліквідації або скорочення чисельності працівників цих служб, і все це незалежно від форм власності на об'єктах господарювання; прискорення перегляду нормативно-правової бази в галузі охорони праці з урахуванням вимог МОП та інших міжнародних організацій; створення умов для постійного підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці; підготовка висококваліфікованих спеціалістів у сфері управління охороною праці; створення ефективної системи інформаційного забезпечення підприємств, установ та організацій нормативно-правовими актами з питань охорони праці; впровадження на виробництві Національних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; впровадження позитивного світового досвіду у сфері охорони праці.

1.2. Інституційне забезпечення державного управління охороною праці

Дослідження інституційного забезпечення державного управління охороною праці не можливе без розгляду основ державного управління.

Державне управління – є видом діяльності держави, здійснення управлінського організуючого впливу шляхом використання повноважень

виконавчої влади через організацію виконання законів, здійснення управлінських функцій з метою комплексного соціально-економічного та культурного розвитку держави, її окремих територій, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах суспільного життя, створення умов для реалізації громадянами їх прав і свобод [76].

Функції державного управління - це самостійні, однорідні частини процесу державно-управлінської діяльності із цільовою спрямованістю, які реалізуються відповідними органами державної влади в порядку, визначеному законодавством, з метою виконання функцій держави.

Функції виконавчої влади, відносно самостійні та універсальні. Наявні різні підходи щодо їх класифікації, їх поділяють на політичні та технічні функції або функції загального управління й спеціалізовані функції, функції здійснення суверенітету (зовнішнього та внутрішнього), економічні, соціальні, соціально-виховні функції тощо.

Найпоширенішою у літературі є класифікація функцій державного управління на загальні, спеціальні та допоміжні.

Загальні функції справляють об'єктивно необхідний вплив на певні процеси, що відбуваються в господарській, політичній, соціально-культурній та інших сферах. Ці функції є основними, притаманними будь-якому управлінню, незалежно від того, на якому рівні та в яких галузях вони здійснюються. Загальними функціями державного управління є прогнозування, планування, організація, регулювання, координація, облік, контроль. Цю класифікацію побудовано на підставі внутрішньої технології управлінської діяльності.

Функція прогнозування. Потреба в прогнозуванні впливає із самої природи державного управління, бо воно має розв'язувати як повсякденні завдання, так і перспективні проблеми. Прогнозування — це наукове передбачення, систематичне дослідження стану, структури, динаміки та перспектив управлінських явищ і процесів, властивих суб'єкту й об'єкту управління. Прогнозування обумовлено також характером об'єкта

управління, що відрізняється значною динамічністю. Не можна здійснювати управлінські дії без знання їх наслідків. Тому управлінська система повинна бути прогнозованою.

Державне управління покликане вирішувати довгострокові, перспективні завдання, розв'язання яких відбуватиметься в умовах певної невизначеності, якщо органи виконавчої влади не матимуть прогнозів. В управлінському процесі прогнозування використовують і як функцію, і як принцип, і як метод управління. Тому органи виконавчої влади повинні розробляти прогнози, управляти ними, розв'язувати свої завдання на їх підставі.

Функція планування є на всіх рівнях ієрархії управління. Вона полягає у визначенні мети, напрямів, завдань, засобів реалізації тих чи інших процесів (соціальних, економічних, політичних, культурних тощо), розробленні програм, за допомогою яких має бути досягнуто мети. Шлях реалізації функції планування має такий схематичний вигляд: необхідність — завдання — функція — рішення (мета). Методика планування ґрунтується на принципах науковості, комплексності, багатоваріантності рішень, виборі оптимального варіанту, нормативності тощо.

Функцію організації пов'язано зі створенням організаційного механізму. Мета цієї функції — сформувати керуючі та керовані системи, а також зв'язки й відносини між ними. Особливість функції організації щодо інших самостійних функцій полягає в тому, що це єдина функція, яка забезпечує взаємозв'язок і ефективність усіх інших функцій управління. Зміст функції організації включає створення органів управління, побудову структури апарату управління, формування управлінських підрозділів, ланок, розроблення положень про органи управління, встановлення взаємозв'язків між управлінськими структурами, підбір і розстановку кадрів тощо. Організація означає також реорганізацію та ліквідацію органів управління, підприємств, установ.

Завдяки функції регулювання досягають необхідного стану

впорядкування та стійкості системи управління. Регулювання охоплює переважно поточні заходи щодо будь-яких відхилень від завдань і заданих програм. За допомогою регулювання здійснюються безпосереднє керівництво, поведінка керованих об'єктів. Під впливом регулювання управлінські процеси відбуваються в заданому напрямі та відповідно до встановленої програми. Потребу оперативного регулювання обумовлено виключно мобільністю самого управління. Здатність управлінської системи самостійно зберігати рівновагу щодо збурюючих впливів (відхилень) є результатом здійснення функції регулювання.

Координація як функція забезпечує узгодження діяльності систем управління. Завдяки координуванню узгоджують дії керівників не тільки всередині управлінської ланки, а й дії керівників інших управлінських структур.

Функцію обліку пов'язано зі збиранням, передачею, зберіганням і переробленням даних, реєстрацією та групуванням відомостей про діяльність системи управління, наявність і витрати ресурсів тощо. Облік є передумовою контролю.

Функція контролю має свої особливості відносно інших функцій. Так, якщо планування ставить завдання, організація приводить систему управління в стан можливості виконання цього завдання, то контроль характеризується універсальністю стосовно управлінської системи. Контроль покликаний постійно надавати інформацію про дійсний стан справи щодо виконання завдань.

Контроль починається з одержання інформації про дійсний стан керованого об'єкта та закінчується прийняттям рішень, які передбачають відповідну корекцію в системі управління для досягнення запланованої мети. Контроль ґрунтується на принципі зворотних зв'язків, які існують за будь-якої взаємодії суб'єкта й об'єкта в системі управління. Кожна загальна функція управління перебуває у взаємозв'язку з іншими.

Розглянуті загальні функції управління необхідні для здійснення

державного управління як на загальнодержавному, так і на регіональних, місцевих, галузевих рівнях.

Спеціальні функції характеризують особливості конкретного суб'єкта чи об'єкта управління.

До основних спеціальних функцій державного управління, що здійснюються на вищому рівні вищим органом (Кабінетом Міністрів України), в системі органів виконавчої влади належать:

- забезпечення державного суверенітету й економічної самостійності України, здійснення внутрішньої і зовнішньої політики держави;
- розроблення проекту Закону про Державний бюджет і забезпечення його виконання;
- розроблення та здійснення загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального й культурного розвитку держави та інші, перераховані в ст. 116 Конституції України [19].

Спеціальні управлінські функції здійснює Президент України як глава держави. Серед них такі: керівництво зовнішньополітичною діяльністю держави, призначення та звільнення глав дипломатичних представництв України в інших державах і при міжнародних організаціях; призначення за поданням Прем'єр-міністра членів Кабінету Міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних організацій і припинення їх повноважень на цих посадах (розстановка кадрів); прийняття в разі необхідності рішення про введення в державі або в окремих її місцевостях надзвичайного стану, а також оголошення у разі необхідності окремих місцевостей України зонами надзвичайної екологічної ситуації; присвоєння вищих військових звань і класних чинів, нагородження державними нагородами; встановлення президентських відзнак і нагородження ними тощо.

Розмежування функцій існує й на нижчих рівнях державної виконавчої влади. Так, місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують здійснення таких основних функцій: виконання Конституції та

законів України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади; підтримання законності та правопорядку; додержання прав і свобод громадян; виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку; програм охорони довкілля; підготовка та виконання відповідних обласних і районних бюджетів; звіт про виконання відповідних бюджетів; взаємодія з органами місцевого самоврядування; реалізація інших, наданих державою, а також делегованих відповідними радами, повноважень.

Перелік основних спеціальних функцій [76] виконавчої влади свідчить про те, що вони є численними та різноманітними, але разом з тим взаємопов'язаними як завдання, що розв'язують органи управління. Порівняння загальних функцій зі спеціальними приводить до висновку, що перші пов'язані з процесами державного управління, тобто виявляються в будь-яких взаємодіях відповідних керуючих і керованих систем. Зміст же спеціальних функцій становлять не загальні закономірності, а особливості взаємодії конкретних суб'єктів і об'єктів державного управління.

Спеціальні функції можна згрупувати за типами основних завдань (особливо на вищому рівні): це добір кадрів та їх розстановка, складання бюджету, здійснення довгострокових цілей і подолання кризових ситуацій. Особливого значення в діяльності виконавчої влади надають прийняттю та здійсненню довгострокових цілей, тоді як кадрова й бюджетна політика належить до категорії засобів, але не мети. Такий напрям діяльності виконавчої влади, як подолання кризових ситуацій, є особливим. Маються на увазі будь-які кризи — загальнонаціональні чи місцеві, від стихійного лиха (землетруси, повені) до загального страйку, проблеми та події, які можуть порушити громадський порядок, суспільну безпеку (наприклад, спори про благоустрій у тій чи іншій місцевості, захоплення заручників терористами, викрадення літака, неприпустимий тиск з боку іншої держави на інтереси нашої держави та інші конфліктні ситуації). Особливість кризових ситуацій полягає в тому, що рішення повинні бути швидкими, оперативними,

наочними, такими, що стосуються різних органів управління, установ, підприємств, які в цій ситуації координують свої дії. Функція координації (зовнішня) в подібних ситуаціях є домінуючою.

Спеціальні функції (як найчисленніші) поділяють на види залежно від сфер управління. Така специфічність функцій наявна в сферах економіки, соціально-культурній, адміністративно-політичній.

Подальша диференціація функцій, обумовлена особливостями об'єктів управління, відбувається усередині цих сфер управління завдяки допоміжним функціям. Основне їх призначення — забезпечення обслуговування процесів загальних і спеціальних функцій. За їх допомогою створюють необхідні умови для нормальної діяльності управлінських структур.

Така класифікація функцій найпоширеніша (хоча вона й суперечлива) не тільки в теорії, а й на практиці управління. За критерієм забезпечення потреб *допоміжні функції* [76] класифікують за наступними групами: а) у цілепокладаючій організації — прогнозування, стратегічне та поточне планування; б) у необхідних ресурсах — фінансування, матеріально-технічне постачання, транспортне обслуговування, стимулювання, трудові ресурси, кадрове забезпечення; в) у впорядкованості, погодженості в діях — керування, координація, організація, контроль та ін.; г) у постійному вдосконаленні самої системи управління — організація, діагностування, проектування, організаційний розвиток тощо.

Наведене розмежування функцій державного управління має умовний характер, оскільки в дійсності, на практиці вони переплітаються, взаємодіють між собою в єдиній системі впливу суб'єкта на об'єкт управління.

Виходячи з визначення функцій державного управління, як процесу здійснення впливу на суспільні відносини, можна виділити наступні види функцій державного управління, які в свою чергу являються окремими стадіями здійснення державного управління: прогнозування; планування; організація; регулювання; координація; облік (статистика); контроль (рис. 1.2).



Рис.1.2 – Види функцій державного управління
(побудовано автором на основі [76])

Державний нагляд - це функція спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання та працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці. Діяльність відповідних уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів та ін.),

У статті 31 Закону України «Про охорону праці» визначено, що державне управління охороною праці, в першу чергу, здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державна служба України з питань праці);
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Компетенцією Кабінету Міністрів України в сфері охорони праці є: забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці; подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та

нагляду за охороною праці; встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади: проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; організовують навчання і перевірку знань із питань охорони праці; створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці й контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці.

Крім вище перелічених функцій, які покладаються на всі міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, деякі міністерства, зокрема Міністерство соціальної політики України, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство надзвичайних ситуацій України, виконують спеціальні функції охорони праці [64].

Міністерство соціальної політики України забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарного епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх

відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Міністерство охорони здоров'я та Державна служба праці України розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та у межах робочої зони підприємств, опрацьовує санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методика атестації робочих місць тощо.

Міністерство надзвичайних ситуацій України здійснює заходи щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій техногенного характеру і зменшення збитків під час аварій та катастроф, проводить оповіщення населення про загрозу й виникнення надзвичайних ситуацій та інформування його про наявну обстановку, організовує та проводить рятувальні й інші невідкладні роботи.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Міністерства та центральні органи державної виконавчої влади здійснюють *внутрішньовідомчий контроль* за станом охорони праці на підприємствах, які знаходяться у їх підпорядкуванні, або відповідно до їх повноважень здійснюють управління та контроль із питань, що пов'язані з тими чи іншими аспектами охорони праці.

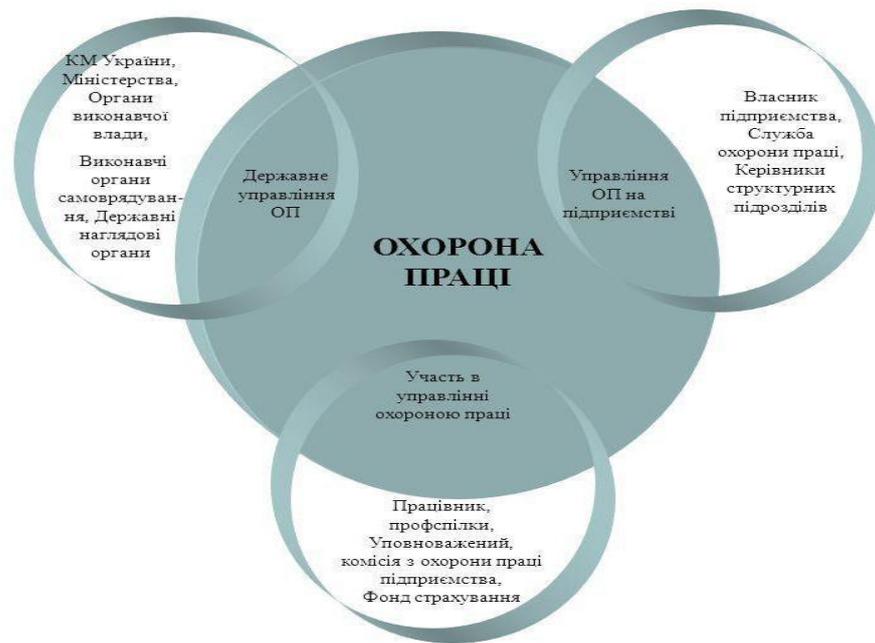


Рис. 1.3 – Система нагляду охороною праці в Україні рік
(побудовано автором на основі [64])

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій й органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і непідконтрольні.

Сьогодні в Україні зростає значення регіональних та місцевих органів державної виконавчої влади в організації безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Законами «Про місцеві державні адміністрації» [61] та «Про місцеве самоврядування» [62] передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом та предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування.

Діяльність місцевих державних адміністрацій спрямовується на те,

щоб у повсякденному житті набував практичного змісту та підтверджувався найголовніший принцип державної політики – пріоритет життя і здоров'я працівників.

Закон «Про охорону праці» передбачає, що місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій (обласні та районні держадміністрації, держадміністрація міста Києва): забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці; формують за участю представників профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності; здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах - ради з питань безпечної життєдіяльності населення.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції: затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну й безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні, міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження в галузі охорони праці статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [39], іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Професійні спілки відповідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [70] здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що

проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів із безпеки й гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами й звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених із охорони праці, їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв.

Уповноважені з охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним

органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики.

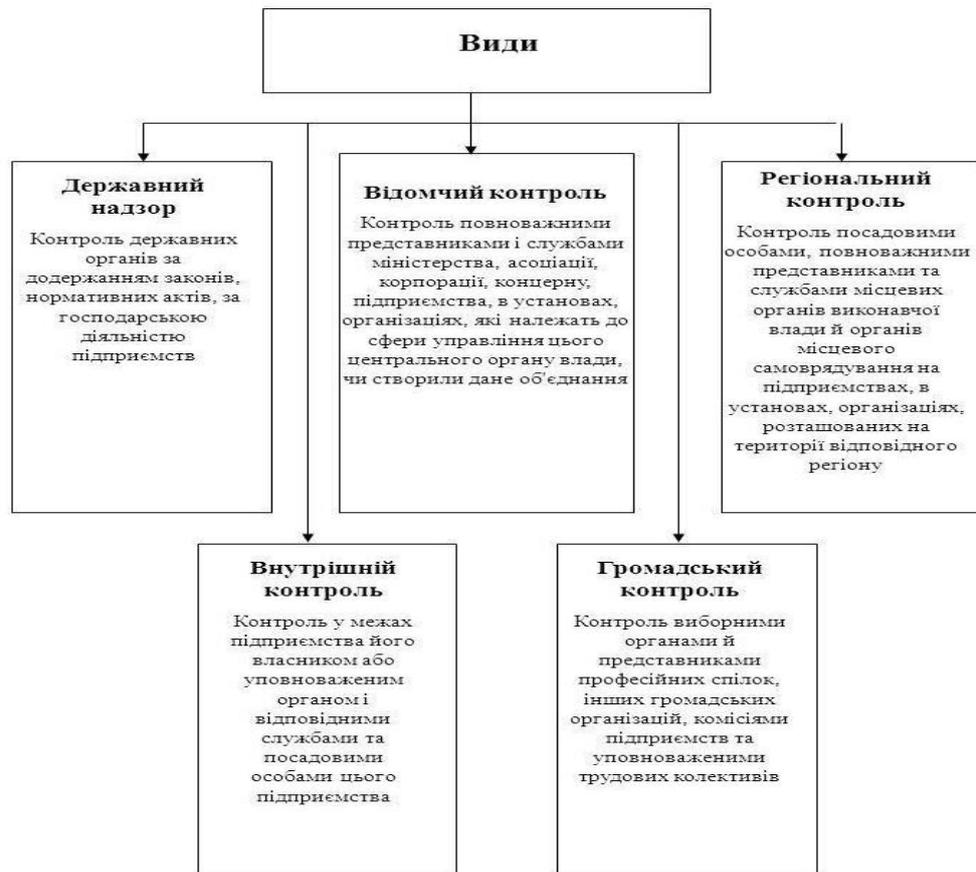


Рис.1.3 – Види контролю за охороною праці в Україні
(побудовано автором на основі [64, 84])

Враховуючи, що *контроль* виконує стабілізуючу роль у системі управління і реалізується шляхом створення відповідної системи перевірок додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов'язань колективних договорів і угод та інших профілактичних заходів, і яка здійснюються на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності уповноваженими посадовими особами, службами або представниками органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій, трудових колективів можна виділити наступні види контролю:

- *відомчий контроль* покладається на адміністрацію підприємства та на господарські організації вищого рівня і здійснюється посадовими особами,

повноваженими представниками міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціаціями, корпораціями, концернами чи іншими об'єднаннями підприємств, в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління. Цей контроль здійснюється відповідними службами охорони праці;

- *регіональний контроль* – контроль, що здійснюється посадовими особами, повноваженими представниками і службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на підприємствах, в установах та організаціях, які розташовані (zareєстровані) на території відповідного регіону;

- *внутрішній контроль* – контроль, що здійснюється у межах окремого підприємства, установи чи організації власником або уповноваженим ним органом та відповідними службами і посадовими особами цього підприємства, установи чи організації із залученням представників профспілкових організацій та трудових колективів;

- *громадський контроль* за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

1.3. Зарубіжний досвід державного управління охороною праці

Незважаючи на те, що питання державного регулювання охорони праці досліджувались численними вітчизняними та зарубіжними науковцями, на цей час все ще існує реальна необхідність наповнення державної політики у відповідній сфері конкретним змістом, який би враховував потреби сучасного суспільства й реально забезпечував реалізацію конституційного права громадян на здорові й безпечні умови праці.

У цьому зв'язку особливого значення набуває критичне дослідження досвіду зарубіжних країн у сфері державного регулювання питань охорони праці. Проблеми охорони праці й здоров'я працівників завжди посідали вагоме місце в державних стратегіях країн Європейського Союзу, США,

Канади та ін.

Однією з міжнародних організацій, що займається проблемами охорони праці в світі є Міжнародна організація праці (МОП) [30], яка була заснована в 1919 році, на згадку руйнівної війни, з метою поширення розуміння того, що універсальний, довготривалий мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості. МОП – унікальна тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм. МОП як всесвітня організація відповідає за розроблення Міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням. У співпраці із країнами-членами організації, МОП прагне забезпечити дотримання стандартів у сфері праці на законодавчому рівні і на практиці. Міжнародна організація праці стала першою спеціалізованою агенцією ООН у 1946 році. А тристороння структура МОП робить її унікальним форумом, на якому уряди та соціальні економічні партнери 183 країн-членів можуть вільно та відкрито обговорювати та розробляти трудові стандарти та програми. Україна є членом МОП з 1954 року.

Головна мета МОП полягає у сприянні соціально-економічному прогресу, підвищенні добробуту і покращенні умов праці людей, захисті прав людини. Отже, основними завданнями [30] МОП є:

- розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем;
- розробка й ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, зменшення безробіття і регулювання міграції;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за підвищення життєвого рівня працівників, розвиток соціального забезпечення;

- сприяння професійній підготовці й перепідготовці працюючих і безробітних;
- розробка і здійснення програм у сфері покращення умов праці й виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони і відновлення довкілля;
- сприяння організаціям працівників і підприємців у їхній спільній з урядами роботі щодо регулювання соціально-трудова відносин;
- розробка і здійснення заходів щодо захисту вразливих груп населення (жінок, молоді, пенсіонерів, працівників-мігрантів).

Основні цілі діяльності МОП сформульовані в преамбулі її Статуту [30], а згодом деталізовані, з урахуванням нових тенденцій у регулюванні трудових відносин, у Філадельфійській декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р. і Декларації про засадничі принципи та права у сфері праці від 18 червня 1998 р.

Відповідно до Філадельфійської декларації основною метою діяльності МОП є встановлення загального та міцного миру на основі соціальної справедливості й забезпечення економічної та соціальної стабільності у світі.

Філадельфійська декларація підтвердила основні принципи, на яких ґрунтується Організація, значно розширила її мандат, наділивши її повноваженнями, що виходять за рамки умов праці й стосуються набагато ширшої сфери умов життя. У документі наголошено на ролі економічної та соціальної політики, а також трудового законодавства у досягненні соціальних цілей.

Головними цілями МОП [30] є:

- забезпечення високої зайнятості й підвищення рівня життя;
- розширення соціального забезпечення для гарантування базового доходу всім, хто потребує такого захисту, і всебічного медичного обслуговування;
- забезпечення належного харчування, житла, умов для відпочинку і культурного розвитку;

- забезпечення рівних можливостей для отримання освіти і професії;
- захист дітей і материнства.

МОП здійснює технічну допомогу переважно у таких сферах: професійна підготовка та перепідготовка; політика зайнятості; управління працею; трудове право та відносини у сфері виробництва; умови праці; розвиток менеджменту; кооперація; соціальна безпека; трудова статистика, професійна безпека та здоров'я працівників.

Особлива риса МОП - Трипартизм її трибічна структура, в межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Делегати цих трьох груп представлені й радяться на рівних підставах.

Вищим органом управління МОП є Міжнародна конференція праці (МКП). Її робота визначається спеціальним регламентом. МКП збирається щорічно, зазвичай на початку червня, в Женеві. Засоби цієї організації формуються переважно за рахунок внесків держав-членів. Велика увага приділяється питанням соціально-трудова відносин, організації тристороннього співробітництва для забезпечення пошуку найбільш прийнятних рішень соціально-економічних проблем. До основних завдань МКП належать:

- визначення напрямів роботи МОП загалом;
- обговорення світових проблем соціального стану праці
- розробка і затвердження міжнародних норм праці у вигляді конвенцій і рекомендацій;
- ухвалення резолюцій з окремих питань діяльності організації.

Регіональні конференції праці збираються для підтримки постійних зв'язків МОП з різними частинами світу і вивчення соціально-економічних змін, що відбуваються.

Галузеві комітети створені поза межами конференції для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудова проблем, характерних для окремих галузей народного господарства. Комітети, як і конференції, мають

тристороннє представництво і сприяють наступності та реалізації рішень МОП у регіонах.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона керує її роботою у період між конференціями, впроваджує в життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференції та інших нарад, координує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також комітетів, створених при адміністративній раді. Адміністративна рада обирає Генерального директора МБП й контролює його роботу, розглядає проект бюджету, представлений цим органом, а також його фінансові кошториси.

Міжнародне бюро праці, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві, є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким та інформаційним центром [30].

Міжнародне бюро праці виконує такі основні завдання:

- здійснює збір і поширення інформації в усіх питань щодо міжнародного регулювання умов праці й становища працівників;
- вивчає питання, які передбачається винести на розгляд конференції, в тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;
- проводить різні спеціальні дослідження, передбачені дворічними програмами;
- готує документацію з питань порядку денного конференції й адміністративної ради;
- надає допомогу урядам на їхнє прохання і згідно зі своїми можливостями у підготовці проектів національних законодавчих актів;
- спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій;
- видає праці зі соціально-трудова питань, що становлять міжнародний інтерес.

Механізм нормотворчої діяльності МОП охоплює чотири основних методи її роботи:

- розвиток соціального партнерства урядів, організацій працівників і підприємців (трипартизм);

- розробка й ухвалення міжнародних трудових норм;
- затвердження конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням (нормотворча діяльність);
- надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем.

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях МОП як складова частина міжнародного права.

Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним перш за все у період економічних реформ.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава укладає різноманітні міжнародні угоди. Наприклад, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва в сфері праці 30 липня 1998 р. було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою (1993 р.), Російською Федерацією (1993 р.), Білоруссю (1995 р.), Вірменією (1995 р.), Латвією (1997 р.), про взаємне працевлаштування працівників з Польщею (1994 р.), протокол із Чехією (1997 р.), угоду з Литвою (1997 р.). Ці документи поширюються на осіб (працівників) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав та здійснюють свою

трудова діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (працедавці) іншої держави [30].

В угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачаються й колізійні норми, зокрема з прив'язкою до законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюється:

- оформлення трудового договору (контракту);
- вік, з якого допускається прийняття на роботу;
- обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);
- в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;
- соціальне, в тому числі пенсійне, забезпечення;
- оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом;
- переказ зароблених коштів па територію держави виїзду;
- правовий статус вивільнюваних працівників;
- обчислення стажу (трудового та за фахом).

Якщо із зазначених питань Україною укладено й інші міжнародні договори, враховуються й їхні норми.

Зазначені угоди не містять детального викладу норм щодо здійснення трудової діяльності на підставі договору, укладеного між суб'єктами діяльності обох договірних держав. Проте вони застерігають, що процедура працевлаштування на підставі такого договору визначається відповідними міністерствами цих держав (стаття 13 Угоди з Польщею про взаємне працевлаштування працівників 1994 р.). Водночас до працівників застосовується законодавство держави, яка їх скерувала (стаття 10 Угоди з Польщею).

Отже, для реалізації цих норм необхідні міжнародні й власні зусилля. Тому в засадничих документах МОП чітко сформульоване її намагання співпрацювати з урядами країн, а також відповідними міжнародними органами, на які покладено відповідальність за сприяння охороні здоров'я,

освіті, добробуту всіх народів. Головний зміст своєї діяльності, таким чином, МОП вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, які спрямовані на вирішення найактуальніших для людей праці проблем.

Крім МОП, суттєвий внесок у створення міжнародного правового поля з охорони праці роблять ЄС, Співдружність Незалежних Держав(СНД), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація по стандартизації (ІСО), Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ін.

Нагляд держави за безпекою виробництва здійснюється практично в усіх країнах світу, і навіть у тих, які сьогодні перебувають на етапі розвитку. Правда, вирішується це завдання у кожній країні по-різному. Так, у Європі все починалось 150 років тому – там система нагляду сформувалася в результаті довгої та жорсткої боротьби профспілок з роботодавцями за досить незначної участі держави. Саме тому багато європейських систем нагляду за охороною праці є дуже складними й громіздкими, а держава не завжди відіграє ключову роль у цьому процесі. Індивідуальність кожної з систем робить їх непридатними для копіювання в іншій країні. Проте досвід їх роботи дуже цікавий, і, можливо, деякі елементи можна використовувати і в українських умовах.

Наприклад, *Великобританія*. Тут ще на початку 60-х років минулого століття 1000 нещасних випадків на виробництві на рік були нормою. А в 2020 р. сталося всього 152 випадки, або 0,5 на 100 тисяч працюючих. До речі, такий стан травматизму – один з кращих у Європі: у Німеччині, Франції та Італії – від 1,04 до 1,6. Набагато гіршою є ситуація в Японії – 2,6 і США – 4,4. Проте ці перепади у статистичних даних багато в чому залежать від способів організації обліку травматизму, що потрібно взяти до відома. Безсумнівно – британська система управління охороною праці ідеально відповідає економічним, соціальним і політичним особливостям цієї країни [79].

Ще в XIV столітті, коли селяни острівної держави добилися майже повної незалежності від феодалів, у цих людей був уже зовсім інший, не

патріархальний менталітет. У XVI столітті в країні бурхливо розвивався капіталізм, британські селяни, позбавлені землі, масово переїздили у міста, де приєднувалися до класу пролетарів. Промисловий переворот кінця XVIII – середини XIX століть породив організований робітничий рух – чартизм. Завдяки чартизму ще в 1802 р. у Великобританії був прийнятий перший закон, що регулював трудові відносини, у тому числі – умови праці.

Створений у 1868 р. конгрес тредюніонів і лейбористська партія, заснована в 1900 р., стали основними провідниками інтересів трудящих. Перший закон про відшкодування шкоди робітникам, що потерпіли на виробництві, був прийнятий у Великобританії в 1880 р. І хоча цей закон був недосконалим і недостатньо враховував інтереси робітників, він поклав *початок законодавству про охорону праці*.

У 1911 р. набрав чинності закон про соціальне страхування, у тому числі – з інвалідності та хвороби. Доречно зауважити, прогрес у цьому напрямі був дуже повільним, оскільки кожний невеликий крок уперед супроводжувався запеклим опором з боку роботодавців. Наприклад, у 1906 р. був прийнятий закон, за яким роботодавець звільнявся від відповідальності за нещасний випадок, якщо йому вдавалося довести «вину» потерпілого працівника.

Сучасного вигляду система соціального страхування Великобританії набула тільки після Другої світової війни, багато в чому завдяки зусиллям уряду лейбористів, які приділяли велику увагу соціальній політиці. Величезний внесок у захист прав робітників зробили потужні британські профспілки: саме *колективні договори*, а не законодавчі акти, визначають сьогодні у цій країні багато аспектів трудових відносин, включаючи умови праці та її безпеку. Британську правову систему в галузі охорони праці характеризує надзвичайна складність. Так, у країні досі діє Фабричний закон 1961 р., який поширюється на основну частину промисловості. У ньому містяться попередні закони 1937 і 1959 років.

Але в 1974 р. з'явився новий закон про охорону праці, і тепер ці два

закони діють одночасно, доповнюючи один одного. А в 1995 р. парламент прийняв черговий законодавчий акт про охорону праці – «Правила звітності про травми, хвороби та небезпечні події». У результаті цього довгого і нелегкого історичного шляху у Великобританії склався свій своєрідний тип управління охороною праці: тут у законодавчому порядку встановлюються лише стандарти відповідності. Далі кожен роботодавець самостійно обирає спосіб досягнення зазначених стандартів. Тобто, закон не указує, скільки і яких фахівців йому треба наймати, скільки грошей витратити, які інструкції використовувати. Головне – додержуватися вимог Правил безпеки, здоров'я і умов праці, прийнятих у 1992 р. відповідно до *Директиви ЄС 89/654/ЄЕС* (далі – Правила) [79].

Стан охорони праці на підприємствах і його відповідність задекларованим стандартам у Великобританії суворо контролюється державою. За порушенням завжди йде суворе покарання. А стежить за цим *Служба охорони праці та здоров'я (HSE)*, організована в нинішньому вигляді більш як 30 років тому [72].

HSE є частиною *Департаменту праці та пенсій*, яким керує державний секретар, член Кабінету Міністрів. HSE позиціонує себе як незалежний регулятор, що діє на користь суспільству.

Управління структурою організовано так само, як і у звичайних великих приватних компаніях, де є *правління і рада директорів*. Правління складається з десяти представників, серед яких – дві жінки. Виконавчий орган, що складається з 13-ти осіб, очолюють *виконавчий директор і його заступник*. Саме ці посадовці безпосередньо керують роботою усієї HSE.

Це – нагляд за атомною енергетикою, небезпечним устаткуванням, спецпроекти, робота з регіонами, кадрова та наукова робота, фінанси та планування, планування, комуніка планування, комунікації, юридичний відділ тощо. Усього в організації працюють 3400 осіб (при чисельності населення Великобританії – 65 млн. осіб). При цьому всі вони є державними службовцями.

HSE має достатньо складну структуру. Крім згаданих вище напрямів, HSE діє у таких секторах як виробництво, суспільні служби, сільське господарство, харчова промисловість, будівництво, послуги й транспорт.

У центрах регіонів країни відкрито агентства (підрозділи HSE). Усього їх 8: Шотландія, Йоркшир і Північний Схід, Північний Захід, Мідленд, Лондон, Схід і Південний Схід, Уельс і Південний Захід, а також окремий підрозділ з будівництва.

Проте не всі питання охорони праці у Великобританії контролює HSE. Частину повноважень делеговано *органам місцевого самоврядування*. Простіше кажучи, HSE займається в основному тими підприємствами, де на виробництві є підвищена небезпека, а місцевій владі довірено контролювати соціально-культурну сферу і малий бізнес. Розподіл цих повноважень регулюється Правилами про охорону праці та здоров'я (виконавчі органи) 1998 г. – The Health and Safety (Enforcing Authority) Regulations 1998 (EA Regulations). Крім того, до сфери повноважень HSE не входять охорона праці в морській, залізничній і авіаційній галузях транспорту [79].

Відсутність у переліку піднаглядових HSE металургійних і гірничодобувних підприємств, деяких інших небезпечних і шкідливих виробництв це відмінна риса сучасної британської економіки, що проявилася ще наприкінці 1970-х, коли в результаті енергетичної кризи 1974р. підприємці почали активно переміщувати особливо небезпечні й енергоємні виробництва в країни, що розвивалися. Потім уряд Маргарет Тетчер закрив усі вугільні шахти. Паралельно здійснювалась модернізація виробництва із заміною старих технологій на нові, більш ефективні та безпечні.

Економічно активне населення Великобританії становить близько 31,2 млн. осіб. У сільському господарстві зайнято 1,4% усіх працюючих, у промисловості – 18,2%, у сфері послуг – 80,4%. Така картина є характерною для усіх країн, що вступили в постіндустріальну епоху, коли в економіці різко скорочується питома вага підприємств з небезпечними виробництвами, впроваджуються не просто автоматизовані процеси, а повністю

«безлюдні» технології .

Одночасно збільшується частка людей, зайнятих розумовою працею. Для порівняння: в Україні у сільському господарстві зайнято 23,1% усіх працюючих, у промисловості (включаючи будівництво, транспорт і зв'язок) – 32,1%, решта зайнята у соціально-культурній сфері та сфері послуг [79].

Що стосується *повноважень інспектора HSE*, то він має право видавати роботодавцеві приписи, призупиняти діяльність підприємства або однієї з його діляниць, забороняти експлуатацію устаткування та виконання робіт – аж до усунення порушень.

Інспектор має право відвідувати підприємство у відповідь на скаргу працівника або представника громадськості, а також у ході проведення розслідування і під час виконання планових перевірок. При цьому, інспектор має право проводити перевірки без попередження і у будь-який час, коли там виконуються роботи.

У разі потреби, він може робити в робочих приміщеннях фотознімки, брати зразки, а також вилучати небезпечне устаткування і речовини, спілкуватися з працівниками і фахівцями з охорони праці. Крім того, інспектор має право відвідувати головні офіси компаній країни для того, щоб обговорити шляхи підвищення рівня охорони та умов праці.

Регіональні офіси HSE працюють відповідно до національних планів, складених з урахуванням особливостей кожного регіону. Основний обсяг робіт становлять планові перевірки, при цьому акцент робиться на підприємства з високими виробничими ризиками. Оцінку ризику провадять за спеціальною рейтинговою системою, яка враховує різні характеристики підприємства, у тому числі й ефективність системи управління охороною праці.

А от за порушення у Великобританії карають дуже суворо – мало не буде! Порушення вимог Правил вважається злочином, за який роботодавець у судовому порядку карається штрафом до 400 фунтів. Ці справи розглядаються у порядку спрощеного судочинства у судах нижчої інстанції –

у так званих *магістратських (поліцейських судах)*. У більш серйозних випадках справа передається до *Королівського суду*. Законодавство надає судам великий спектр мір покарання. Наприклад, невиконання припису, зокрема, із заборною виконання робіт, карається штрафом до 20 тис. фунтів стерлінгів або тюремним ув'язненням на термін до 6 міс. (або тим й іншим одночасно). Це є у межах повноважень магістратських (поліцейських) судів.

У разі особливо грубих порушень, що призвели до серйозних наслідків, порушнику може загрожувати штраф необмеженого розміру або тюремне ув'язнення на термін до 2 років. Можливі одночасно кілька покарань – такими є повноваження Королівських судів [79].

У Великобританії введено дозвільний порядок одержання ліцензій на початок або продовження робіт підвищеної небезпеки. Вимоги до безпеки висуваються дуже жорсткі. У разі їх невиконання застосовуються заходи покарання аж до заборони на діяльність. Правда, витрати на одержання ліцензій, у більшості випадків, покриваються за рахунок держави. Це стосується, у першу чергу компаній, що транспортують газ, видобувають вуглеводні, а також підприємств атомної енергетики. Сьогодні це цілком процвітаючі галузі британської економіки.

Проте, держава чомусь полегшує їм тягар витрат на охорону праці. Британські роботодавці зобов'язані направляти *повідомлення про кожний випадок виробничого травматизму та аварії* до HSE або до відного органу місцевого самоврядування. Для цього розроблено стандартні форми повідомлень, які розміщені на порталі HSE. Примітно, що в них потрібно давати інформацію не тільки про потерпілого, але й досить детально – про саме підприємство, де стався нещасний випадок або аварія. Повідомлення направляють і в тому випадку, якщо потерпіла стороння людина, яка опинилася на території підприємства або поруч з ним (внаслідок подій, що мали місце на підприємстві).

Науково-технічну підтримку державного нагляду у Великобританії здійснює *Лабораторія охорони праці та здоров'я*. Це великий науковий

центр, діяльність якого розпочалась ще в 1911 р. Комплекс будівель центру розташований на площі 350 акрів (141,75 га) в оточенні мальовничих долин і пагорбів національного парку на межі кількох графств. Центр одержав міжнародне визнання, а в його штаті працюють 350 співробітників [79].

Тут виконуються *дослідження, експертиза й навчання* з багатьох напрямів охорони та гігієни праці. Готуються також сучасні навчальні посібники.

Персонал HSE комплектується з фахівців, які одержують статус державних службовців. Як прийнято в усьому світі, держава приваблює їх не стільки грошима, скільки «соціальним пакетом». Проте, якщо в основних галузях промисловості штат HSE повністю укомплектовано, то охочих перевіряти стан охорони праці на об'єктах, наприклад, атомної енергетики або на нафтових платформах, розташованих далеко від берегів Альбіону, поки що недостатньо.

Незважаючи на економічну кризу та безробіття, він не зменшується. Можливо, тут справа у гострому дефіциті фахівців у країні? А можливо і в тому, що рівень зарплати і соціальних гарантій не відповідають ступеню ризику та вимогам до кваліфікації співробітників? Як би там не було, але діяльність HSE, як і інших структур державного та місцевого управління у Сполученому Королівстві, абсолютно прозора і публічна. Аж до того, що на порталі HSE у розділі «Про нас – керівництво організації» наведено таблицю з фотографіями начальників і їхньою місячною зарплатою.

Крім цього, на сайті розміщується докладний звіт про фінансову діяльність організації. Така відвертість і доступність підвищують довіру до працезохоронної структури як працівників, так і роботодавців.

Діяльність HSE ведеться у повній відповідності до директив ЄС і в тісній співпраці зі спорідненими організаціями провідних країн Європи.

У 2018 р. у Великобританії було затверджено “Стратегію безпеки та гігієни праці до 2020 р. й на наступний період” (далі – Стратегія). Стратегія проголошує безпечну працю та здоров’я працівників одним з головних

пріоритетів цивілізованого суспільства. Серед завдань Стратегії – зниження рівня смертності та важких травм на виробництві на 10%, професійних захворювань – на 20 %, втрат робочого часу з причини захворювань – на 30 % . Автори Стратегії виходили з того, що з часів прийняття в 1974 р. «Закону про охорону здоров'я працівників та безпеку праці» у світі відбулись серйозні зміни, що обумовило необхідність модернізації системи охорони праці. Так, у Великобританії значно зросла кількість малих підприємств (понад 90 % з 3,5 млн англійських компаній мають штат співробітників, що не перевищує 10 осіб). Збільшилась кількість працівників, зайнятих неповний робочий день. Жінки становлять близько 52 % від загальної чисельності робочої сили. Частка ринкового сегменту, представленого сферою послуг, повсякчас зростає, у той час, як індустріальний сектор зазнає впливу потужної міжнародної конкуренції, що призводить до постійного відтоку з країни промислових підприємств [79].

У цьому зв'язку урядом Великобританії було сформульовано стратегічне завдання щодо розробки нових шляхів підвищення рівня культури й безпеки праці. Особливий акцент робився на необхідності усвідомлення роботодавцями своєї відповідальності за умови праці на підприємстві й необхідності залучення найманих працівників у процеси управління питаннями гігієни й охорони праці, оскільки здоров'я працівників і безпека робочих місць є системним елементом сучасного конкурентоспроможного бізнесу.



Рис. 1.4 – Модель зарубіжного досвіду економічного стимулювання
(побудовано автором на основі [79])

Особливе місце у Стратегії приділено питанням охорони праці на підприємствах публічного сектора, який за задумом авторів повинен стати прикладом для наслідування щодо організації безпечних та здорових умов праці. Реалізація Стратегії покладена на Комісію з питань охорони праці (далі – Комісія), підвідомчу міністерству праці й пенсійного забезпечення Великобританії. Значну увагу в Стратегії приділено розвитку соціального діалогу й соціального партнерства (з профспілками, бізнес-асоціаціями, неурядовими організаціями), а також установленню тісного співробітництва з регіональним та місцевим рівнями влади.

У тексті документа поміж іншого зазначається, що метою Стратегії є не

створення суспільства без ризиків, а будівництво спільноти, здатної правильно оцінювати, усвідомлювати й управляти ризиками. Безпека праці є колективною відповідальністю, значна роль в якій відводиться самому працівникові.

Комісії з розповсюдження інформації, пов'язаної з питаннями охорони праці, серед найманих працівників і роботодавців видає значну кількість інформаційних матеріалів, розрахованих на різні цільові аудиторії, в яких у простій та доступній формі викладаються основні вимоги «Закону про охорону здоров'я працівників та безпеку праці».

Так, процедура оцінки ризиків на підприємстві розписана крок за кроком («п'ять кроків оцінки ризиків»). Результати оцінки ризиків заносяться до спеціальної реєстраційної карти для подальшого аналізу й контролю. Передбачено складання плану заходів щодо зниження та ліквідації загроз здоров'ю робітників. Таким чином, досягається необхідний рівень контролю факторів, що містять у собі загрозу здоров'ю та безпеці співробітників і одночасно створюється система управління професійними ризиками, яка охоплює кожне робоче місце у Великобританії та постійно оновлюється.

Окремого аналізу потребує також значний досвід Великобританії щодо політики стимулювання (економічне стимулювання) розвитку культури корпоративної соціальної відповідальності в бізнес-середовищі, за рахунок чого ефективно вирішуються численні питання охорони праці. Керівникам підприємств, членам рад директорів і правлінь регулярно направляються роз'яснення, де в лаконічній формі викладаються їх обов'язки у сфері охорони праці та описуються переваги здорових умов праці для ведення успішного бізнесу.

Ефективність виконання законодавства у сфері охорони праці у значному ступені залежить від діяльності інспекції з питань праці. Хоча законодавство й надає таким органам значні повноваження, на практиці останні досить часто зіштовхуються зі значними труднощами. Існує значна кількість причин, що обумовлюють відповідну ситуацію, а саме: відсутність

або недостатня розробленість механізму притягнення до відповідальності осіб, що перешкоджають роботі інспекторів, складність процедури застосування законодавчих санкцій тощо.

Вимоги міжнародних норм і стандартів у сфері охорони праці передбачають вирішення таких першочергових завдань, як створення безпечних умов праці, запобігання виробничим травмам і захворюванням, гарантування безпеки продукції та послуг. Відповідати вимогам цих норм і

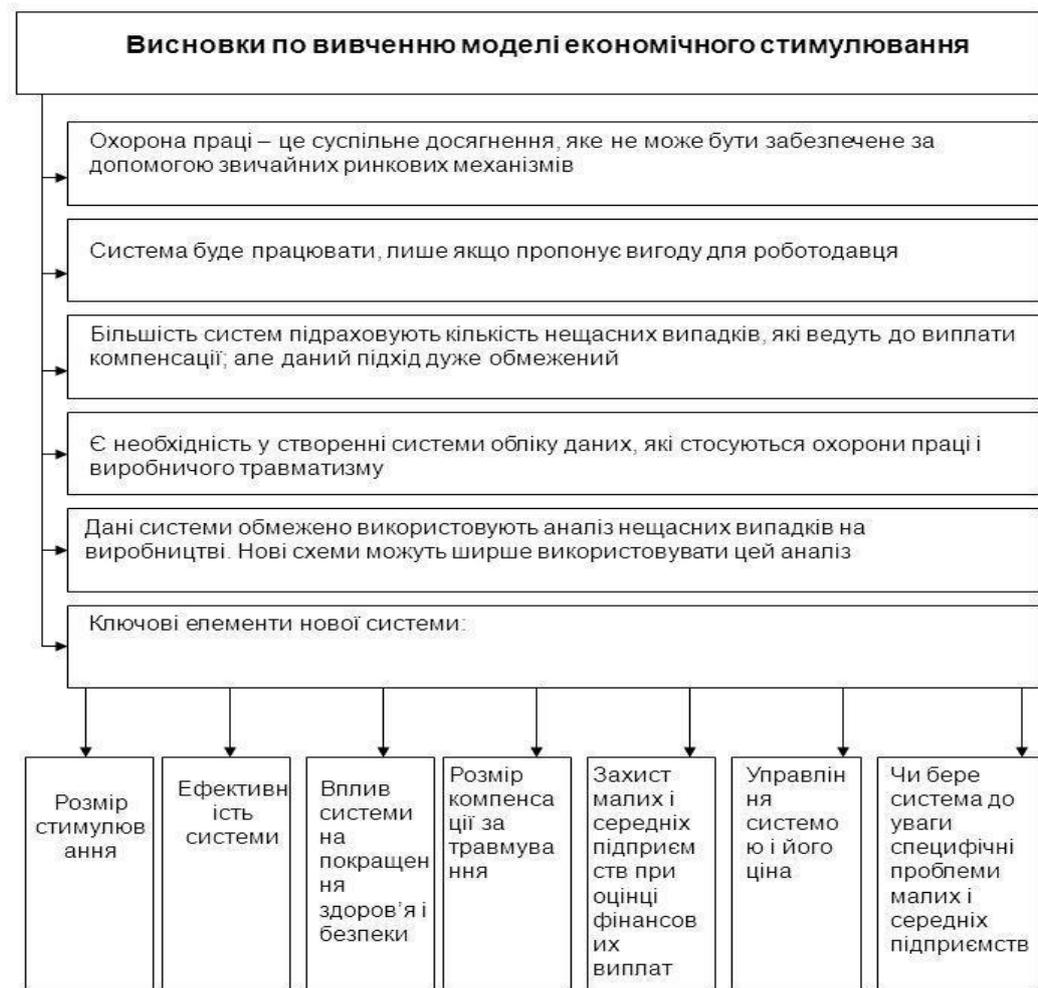


Рис. 1.5 – Висновки по вивченню моделі економічного стимулювання
(побудовано автором на основі [79])

стандартів означає вирішувати питання, пов'язані з охороною та гігієною праці, на всіх етапах процесу виробництва. При цьому вирішального значення набуває практика використання державою економічних важелів,

політики стимулювання та розвитку в суспільстві культури корпоративної відповідальності.

Отже, забезпечення ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та її впровадження на кожному окремому підприємстві надасть змогу створити безпечні умови праці за рахунок профілактики професійних захворювань і травмвань, продовження терміну активної працездатності тощо.



Рис. 1.6 – Основні умови запровадження економічного стимулювання
(побудовано автором на основі [79])

З метою забезпечення дієвого державного регулювання у сфері охорони праці особливо важливою є скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у відповідній системі, розвиток соціального партнерства та діалогу, постійна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи з роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища. У цьому зв'язку критичне переосмислення кращого досвіду зарубіжних країн у сфері охорони праці, впровадження економічного стимулювання та його адаптація до вітчизняного контексту, здатні значно прискорити впровадження дієвого

механізму формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці в Україні.

Зважаючи на значне значення для подальшого розвитку процесів становлення охорони праці в нашій країні, продовження наукових досліджень у вказаному напрямі вважаю вкрай важливим та актуальним.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Нормативно-правове забезпечення державного управління охороною праці

Враховуючи, що рівень безпеки трудового процесу в першу чергу залежить від стану його правового забезпечення, необхідно звернути увагу якості та повноти розробки відповідних законодавчих та нормативно-правових актів.

Базується законодавство України про охорону праці (таблиця 2.1) на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 *Конституції України* [19].

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

Основоположним документом в галузі охорони праці є *Закон України «Про охорону праці»* [64], який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому Закону.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України [20] затверджено Законом

Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. До нього неодноразово вносилися зміни і доповнення. Правове регулювання охорони праці не обмежується главою XI «Охорона праці». Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято *Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»* [40]. Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

«Основи законодавства України про охорону здоров'я» [67] вирішують спільні питання із Законом «Про охорону праці». Вони ставлять завдання забезпечення високої працездатності і довголітнього активного життя всього населення країни, усунення чинників, що негативно впливають на здоров'я, попередження та зниження можливості захворювання, інвалідності й смертності. Цей документ передбачає встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих процесів, а також до якості машин, устаткування, обладнання, будинків та об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей (ст.28). Передбачається проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій (ст.31), розглядаються правові механізми медико-санітарної експертизи втрати працездатності (ст.69).

Таблиця 1.2

Законодавство України про охорону праці

Законодавство України про охорону праці	
Міжнародне законодавство	Національне законодавство
<p>Декларації і директиви ЄС:</p> <p><i>Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця;</i></p> <p><i>Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини,</i></p> <p><i>Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах та ін</i></p>	<p>Загальні Закони:</p> <p><i>Конституція України,</i></p> <p><i>Закон України «Про охорону праці»</i></p> <p><i>Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»,</i></p> <p><i>Кодекс законів про працю та ін.</i></p>
<p>Конвенції і рекомендації:</p> <p><i>Конвенція №155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»,</i></p> <p><i>Конвенція 81 (інспекція праці);</i></p> <p><i>Конвенції 29 і 105 (примусова праця);</i></p> <p><i>Конвенція МОП (право на колективний договір) та ін.</i></p>	<p>Спеціальні закони:</p> <p><i>Закон України «Про пожежну безпеку»</i></p> <p><i>Закон України «Про колективні договори і угоди»</i></p> <p><i>Закон України «Про відпустки» та ін</i></p>
<p>Системи стандартів безпеки праці:</p> <p><i>Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»,</i></p> <p><i>9001:2000 «Системи управління якістю та ін</i></p>	<p>Державні нормативні акти:</p> <p><i>правила,</i></p> <p><i>стандарти,</i></p> <p><i>норми,</i></p> <p><i>положення,</i></p> <p><i>інструкції та ін.</i></p>

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [39] декларує обов'язковість гігієнічної

регламентації небезпечних та шкідливих чинників фізичної, хімічної і біологічної природи в середовищі життєдіяльності людини та їхньої державної реєстрації (ст.9). Він встановлює вимоги щодо проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст.15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, виробничих та інших приміщеннях (ст.19) тощо.

Відповідно до Конституції України і Закону «Про охорону праці» розроблено та введено в дію з 01.04.2001 р. *Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.* [40]. Згідно з цим Законом держава бере на себе виплату всіх видів компенсації від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які викликали втрату працездатності або загибель працюючих. Закон встановлює правові засади, механізм дії відшкодувань постраждалим на виробництві та організаційну структуру страхового фонду.

Питання правового регулювання охорони праці знайшли відображення в різних законодавчих документах України.

Кодекс України про адміністративні правопорушення [21] регламентує суспільні відносини, щодо притягнення до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства та законодавства з охорони праці (ст. 41, ст 93). Так наприклад згідно ст. 41 за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства - тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Кримінальний кодекс України [23] встановлює принципи та підстави кримінальної відповідальності, караність та злочинність діянь, а також підстави для звільнення від кримінальної відповідальності та покарань за порушення законодавства з охорони праці (статтф 271-275). Так наприклад згідно статті 272 за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого - карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого, а за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки - карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» [60] визначає правові, соціальні та організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров'я людей та докiлля від шкiдливого впливу аварiй на цих об'єктах шляхом запобiгання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків. Він встановлює порядок ідентифікації об'єктів підвищеної небезпеки (ст.9), декларацію безпеки об'єкта (ст.10), обов'язки суб'єктів господарської діяльності розробляти і затверджувати план локалізації і ліквідації аварій на об'єктах підвищеної небезпеки (ст.11), порядок будівництва і/або реконструкції об'єктів підвищеної небезпеки (ст.12), порядок надання дозволу на експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки (ст.12) тощо.

Закон України «Про колективні договори і угоди» [59] передбачає, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання роботодавця і

працюючих щодо охорони праці (ст.7), а в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях закладаються основні засади і норми реалізації соціально-економічної політики держави, зокрема щодо умов та охорони праці (ст.8).

Порядок дій у разі, якщо на підприємстві стався нещасний випадок затверджений *Постановою КМУ від 30.11.2011 р. №1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві»* [10].

Правові питання охорони праці регулюють державні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, підзаконні нормативні акти: укази й розпорядження Президента України, рішення Уряду України, міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади.

На сьогодні в Україні діють кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, що безпосередньо стосуються або вирішують спільні питання з охорони праці, а також більше сотні державних законів України з цих питань. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» для регламентації окремих питань прийнято близько 200 підзаконних нормативних актів з охорони праці.

Закон «Про охорону праці» став невід'ємною і важливою частиною системи базових законів, що пов'язані з упровадженням ринкових відносин. З введенням Закону було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення, Державну службу України з питань праці з функціями комплексного управління та нагляду за додержанням законодавства про охорону праці. Законом визначено, а правовими актами закріплено повноваження і права кожної ланки галузевого і регіонального управління, започатковано розробку та реалізацію національної, галузевих і регіональних програм з охорони праці.

Суттєвими ознаками становлення національної системи є діюча на більшості підприємств система управління охороною праці, впровадження

економічних важелів управління охороною праці, оперативний вплив органів державного нагляду на стан безпеки та умов праці.

У 2002 р. Верховна Рада України прийняла зміни до Закону «Про охорону праці», що приведені у відповідність з Конституцією України, Законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».

Динамічні перетворення в економічній сфері вимагали вдосконалення законодавчої галузі. Тому в цій редакції Закону були враховані умови ринкових взаємовідносин. Сьогодні держава - не єдиний роботодавець. Постійно зростає питома вага приватного сектора економіки. Тому дія Закону розповсюджена на всіх, хто використовує найману працю, – на юридичних і фізичних осіб.

Основні зміни та доповнення нової редакції Закону полягають у розширенні сфери його дії, у визначенні понять «роботодавець» і «робітник», а також у підвищенні вимог до цих основних суб'єктів трудових відносин. Закон зобов'язує піклуватися як про особисту безпеку, так і про безпеку і здоров'я оточуючих людей. Роботодавець несе персональну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці.

Суттєвою проблемою залишається незадовільне функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей, регіонів у зв'язку з переходом до ринкової економіки, появою різних форм власності. Тому Закон вводить вимогу щодо проведення аудиту охорони праці, що передбачає як внутрішній аудит роботодавця, так і зовнішній аудит сторонніми організаціями або фахівцями.

Закон передбачає формування вертикалі управління охороною праці на регіональному рівні – визначені повноваження органів місцевого самоврядування. Для виконання функціональних обов'язків з охорони праці вони створюють у складі своїх виконавчих органів відповідні структури.

Суттєво змінена система видачі дозволів на початок роботи підприємств і об'єктів, що розповсюджується лише на об'єкти підвищеної небезпеки. Перелік цих об'єктів, видів робіт, машин, обладнання, механізмів затверджує Кабінет Міністрів України.

Основною метою нової редакції Закону [64] є реалізація конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці. Закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ включає «Загальні положення»: це «Визначення понять та термінів», «Сфера дії Закону», «Законодавство про охорону праці».

Найбільш суттєвою є ст.4, яка визначає державну політику в галузі охорони праці. Ця політика базується на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової небезпеки; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці; інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Наступні розділи включають:

Розділ II «Гарантії прав на охорону праці» (ст.5-12).

Розділ III “Організація охорони праці” (ст.13-24).

Розділ IV “Стимулювання охорони праці” (ст.25-26).

Розділ V “Нормативно-правові акти з охорони праці” (ст.27-30).

Розділ VI “Державне управління охороною праці” (ст. 31-37).

Розділ VII “Державний нагляд і громадянський контроль за охороною праці” (ст.38-42).

Розділ VIII “Відповідальність працівників за порушення законодавства про охорону праці” (ст.43-44).

Введення в дію оновленого Закону – основа для перегляду підзаконних нормативних актів, що, в свою чергу, дає змогу змінити ряд застарілих підходів щодо організації охорони праці в Україні, привести національне законодавство у відповідність до міжнародних стандартів.

Охорона праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, визначена одним з пріоритетних напрямків державної політики. Це підтверджується стратегічним курсом України на Євроінтеграцію.

До важливих нормативних актів з питань охорони праці відносяться міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. Ст. 3 нової редакції Закону «Про охорону праці» передбачає наступне: «Якщо міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору».

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини на виробництві, обіймають конвенції МОП у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. На цей час МОП ухвалила близько 200 Конвенцій, значна частина яких пов’язана з умовами та охороною праці.

Основоположною серед Конвенцій МОП є *Конвенція №155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»* [30], яка є міжнародно-правовою основою політики щодо реалізації розгалуженої і всебічної

системи профілактики травм і аварій на виробництві і професійних захворювань. На жаль, сучасний стан національного законодавства України з питань безпеки і гігієни праці не дає можливості нашій державі приєднатися до важливих міжнародних угод, зокрема, створює перешкоди для ратифікації та організації виконання Конвенції ISS.

Усі директивні документи, що приймаються МОП, ухвалюються на основі рівного представництва трьох зацікавлених сторін – уряду, роботодавців і робітників.

МОП здійснює контроль за реалізацією в країнах, що є її членами, ратифікованих конвенцій і рекомендацій. Кожна країна повинна направляти в МОП звіти щодо застосування на своїй території ратифікованих Конвенцій і інформацію про стан законодавства з питань, що порушуються в деяких, ще не ратифікованих країною Конвенціях [30].

Директиви, що приймаються в рамках ЄС і мають силу закону для всіх його країн, відповідають Конвенціям МОП. У той же час, розробляючи нові нормативні та директивні документи, МОП враховує позитивний досвід країн – членів ЄС.

Активна робота щодо гармонізації та вдосконалення правової бази охорони праці, приведення її у відповідність з міжнародними вимогами проводиться в країнах – членах СНД. Важливе значення у цьому напрямку діяльності мають модельні закони, прийняті на міжнародному рівні. Мета цих законів – сприяння зближенню національних законодавств у галузі охорони праці на міжнародному рівні, створення єдиної правової бази для максимального захисту працюючих на виробництві будь-яких форм власності.

Міжнародний досвід свідчить, що законодавство про охорону праці регулярно переглядається, розвивається та удосконалюється під впливом постійно змінних чинників політичного, економічного, соціального і технічного характеру. У зв'язку з цим Україні потрібна довготривала програма створення національного законодавства про охорону праці з

урахуванням вимог Конвенції МОП, директив ЄС, угод СНД ті інших міжнародних документів у цій сфері.

Ст.27 Закону України «Про охорону праці» визначає, що «Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції ті інші документи, обов’язкові до виконання».

Ці акти розробляються відповідно до законодавства України про охорону праці, містять конкретні вимоги безпеки та гігієни праці до виробничого середовища, порядку виконання робіт ведення технологічних процесів, обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих і складають нормативну базу охорони праці.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці здійснює один з органів державного нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання за погодженням з іншими, відповідними органами державного нагляду.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються у міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють підвищенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я умов праці роботодавець зобов’язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці і звернутися до нього з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає

клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу для конкретного об'єкта, визначає їх достатність і за наявності підстав, як виняток, може прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці для заявленого об'єкта. Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити зацікавлених працівників про прийняття рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці, бо це рішення дає право працівникам на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

Нормативно-правові акти з охорони праці поширюються також на сферу трудового і професійного навчання. Вони обов'язкові для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на ділянках та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах. До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство з охорони праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Документом, який містить повний перелік стандартів, норм, правил, економічних нормативів та інших документів з питань охорони праці, чинних в Україні, є Реєстр НАОП (нормативних актів про охорону праці) [30].

Відомості про зміни у Реєстрі НАОП систематично друкуються у показчику НАОП. Крім того, у Національному науково-дослідному інституті охорони праці (ННДІОП) можна придбати електронну версію Реєстру, до якої оперативно вносяться усі зміни в нормативній базі охорони праці.

Станом на 01.01.2017 р. в Україні діє приблизно 2000 нормативно-правових актів з охорони праці, не враховуючи санітарних норм і правил, стандартів ССБТ та ін., з них 119 міжгалузевих і 1942 галузевих. Відповідно до «Положення про опрацювання, прийняття, перегляд та скасування державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів» перегляд нормативно-правових актів про охорону праці необхідно проводити не рідше одного разу в 10 років [30].

За роки незалежності України було розроблено і переглянуто до 300 нормативно-правових актів з охорони праці. З діючих нормативно-правових актів з охорони праці більшість розроблені понад 10 років тому.

Основними причинами незадовільного стану забезпечення нормативно-правовими актами з охорони праці є відсутність необхідних коштів на їх розробку (перегляд) та видання.

Наказом Держпраці від 08.06.2004 р. № 151 затверджене «Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» [30].

Реєстр НПАОП (нормативно-правових актів з охорони праці) – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держпраці, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545 „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства союзу РСР”.

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструються у порядку, встановленому Держстандартом України. Ці нормативні документи можуть включитися до Реєстру НПАОП із збереженням позначень (шифрів), які їм були надані при реєстрації в Держстандарті України.

Кодування НПАОП здійснюється з метою систематизації обліку цих документів, створення необхідних умов для ефективного зберігання та використання інформації про ці нормативно-правові акти, зручності їх обробки з використанням персональних електронно-обчислювальних машин.

Нормативно-правові акти з охорони праці слід відрізнити від відомчих документів, що розробляються на їх основі, затверджуються міністерствами, відомствами або асоціаціями та іншими об'єднаннями підприємств з метою більш повного відображення у вимогах охорони праці специфіки галузі.

Роботодавці на основі нормативно-правових актів розробляють і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах даного підприємства, установи, організації. Ці документи конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги щодо охорони праці менші ніж ті, що наведені у державних нормах.

Разом з тим у зв'язку з прагненням України приєднатися до Європейського Союзу (ЄС), необхідна адаптація наших законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив і стандартів ЄС. У першу чергу треба переглянути концепцію щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в нашій країні.

В Україні намітилася тенденція до відновлення виробництва, але з використанням застарілого, зношеного устаткування, яке не відповідає вимогам безпеки праці. Більшість працюючих втратила професійні навички або не має відповідної кваліфікації, нехтує правилами безпеки, порушує трудову і технологічну дисципліну.

У реалізації державної політики щодо покращення умов і охорони праці, запобігання виробничому травматизму особливу роль відіграє охорона праці як система, спрямована на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища.

Першочергове завдання змінити становлення як роботодавця, так і самого працівника до проблем, пов'язаних з безпекою праці, підвищити рівень освіти посадових осіб і спеціалістів усіх рівнів з охорони праці. Професійна освіта призначена забезпечити майбутнього спеціаліста знаннями, уміннями і навичками використовувати закони та інші нормативно-правові акти, чинну галузеву нормативно-технічну документацію тощо.

2.2. Аналіз державного регулювання Державної служби України з питань праці, як складової державного управління охороною праці

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2018 р.

№ 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» утворено Державну службу України з питань праці шляхом злиття Державної інспекції з питань праці і Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки. Кабінет Міністрів України 11 лютого 2019 року постановою № 96 затвердив Положення про Державну службу України з питань праці, яким визначив основні завдання, повноваження та права нового центрального органу виконавчої влади, що контролюватиме дотримання законодавства про працю. За наполяганням Федерації профспілок України до Положення про об'єднану Державну службу України з питань праці включено норми, що відповідають вимогам Конвенцій МОП № 81 і № 129 щодо безперешкодного доступу державних інспекторів праці до об'єктів перевірки, та які знайшли своє відображення у прийнятому нормативно-правовому акті [30].

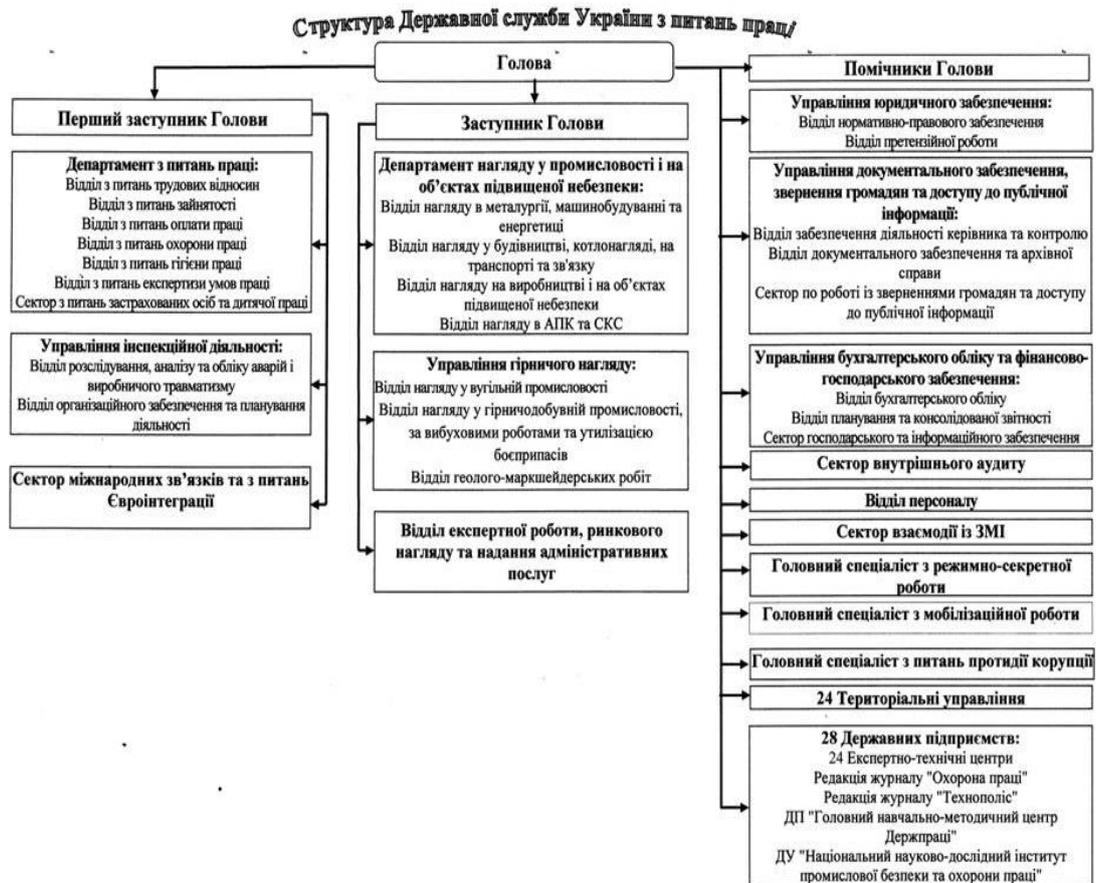


Рис. 2.2 – Структура Державної служби України з питань праці
(побудовано автором на основі [30])

Відповідно до Положення Державна служба України з питань праці (Держпраці) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики. Держпраці реалізуватиме державну політику у сферах: промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття - в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Основними завданнями Держпраці визначено: реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Також постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2019 р. № 100 утворено як юридичні особи публічного права територіальні органи Державної служби з питань праці шляхом реорганізації (злиття) територіальних органів Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і Державної інспекції з питань праці. Установлено, що територіальні органи, які утворюються згідно цієї постанови, є правонаступниками територіальних органів Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і Державної інспекції з питань праці, що реорганізуються; територіальні органи Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і Державної інспекції з питань праці, що реорганізуються, продовжують виконувати свої повноваження до передачі таких повноважень територіальним органам Державної служби з питань праці [30].

Держпраці та його структурні підрозділи центрального апарату є вищими ланками управління державним наглядом в Україні.

В свою чергу Управління Держпраці у Полтавській області (далі – Управління Держпраці) є територіальним органом Державної служби України з питань праці, що їй підпорядковуються. Голова Полтавської обласної державної адміністрації координує діяльність Управління Держпраці і сприяє йому у виконанні покладених на нього завдань. Повноваження Управління Держпраці поширюються на територію Полтавської області [32].

Управління Держпраці у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністра соціальної політики, іншими актами законодавства України, а також Положенням Про Управління Держпраці у Полтавській області [32].

Управління Держпраці очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Головою Державної служби України з питань праці за погодженням з Міністром соціальної політики України та головою

відповідної обласної державної адміністрації. Начальник Управління Держпраці за посадою є Головним державним інспектором з питань праці в області.

Начальник Управління Держпраці має двох заступників, у тому числі першого, які призначаються на посади та звільняються з посад Головою Державної служби України з питань праці за погодженням з Міністром соціальної політики України.

Управління Держпраці утримується за рахунок коштів Державного бюджету України.



Рис. 2.3 – Структура Управління Держпраці у Полтавській області
(побудовано автором на основі [32])

Структуру Управління Держпраці (рисунок 2.3) затверджує Голова Державної служби України з питань праці за погодженням з Міністром соціальної політики України. Штатний розпис та кошторис Управління Держпраці затверджує Голова Державної служби України з питань праці.

Чисельність працівників Управління Держпраці затверджує Голова Державної служби України з питань праці в межах граничної чисельності працівників, визначеної Кабінетом Міністрів України.

Головним законодавчим актом, що передбачає порядок здійснення заходів державного нагляду, є, перш за все, *Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»* [66] від 5 квітня 2007 року №877-V, а також підзаконні нормативно-правові акти, прийняті відповідно до цього Закону та на його виконання. Так, зокрема, процедуру проведення перевірок під час здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки й охорони праці в системі Держпраці передбачено Положенням про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки й охорони праці в системі Держпраці України [30].

Законом [66] передбачено, що планові заходи державного нагляду (контролю) в залежності від ступеня ризику здійснюються органами державного нагляду (контролю) щодо суб'єктів господарювання віднесених до високого ступеня ризику – не частіше одного разу на 2 роки, до середнього – не частіше одного разу на 3 роки, незначного – не частіше одного разу на 5 роки. Крім того, зменшено строк здійснення планового заходу з 15 до 10 днів.

Проведення органами державного нагляду (контролю) позапланових перевірок дозволяється: за письмовою заявою суб'єкта господарювання до відповідного органу державного нагляду (контролю) про здійснення заходу державного нагляду (контролю) за його бажанням; за рішенням суду; у разі настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання.

Стаття 3 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [66] передбачає основні принципи державного нагляду (контролю): пріоритетності безпеки у

питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності; підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду (контролю) відповідним органам державної влади; рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання; гарантування прав та законних інтересів кожного суб'єкта господарювання; об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю), неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами, а також невідворотності відповідальності осіб за подання таких заяв; здійснення державного нагляду (контролю) лише за наявності підстав та в порядку, визначених законом.

Також ця стаття передбачає принцип відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду (контролю); неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю) та неприпустимості здійснення заходів державного нагляду (контролю) різними органами державного нагляду (контролю) з одного й того самого питання; невтручання органу державного нагляду (контролю) у діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону; відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства, порушення прав та законних інтересів суб'єкта господарювання; дотримання умов міжнародних договорів України; незалежності органів державного нагляду (контролю) від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян; наявності одного органу державного нагляду (контролю) у складі центрального органу виконавчої влади; презумпції правомірності діяльності суб'єкта господарювання у разі, якщо норма закону чи іншого нормативно-правового акта, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних нормативно-правових актів допускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків

суб'єкта господарювання та/або повноважень органу державного нагляду (контролю); орієнтованості державного нагляду (контролю) на запобігання правопорушенням у сфері господарської діяльності; недопущення встановлення планових показників чи будь-якого іншого планування щодо притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності та застосування до них санкцій; здійснення державного нагляду (контролю) на основі принципу оцінки ризиків та доцільності.

Процес підготовки управлінського рішення в умовах використання сучасних інформаційних технологій передбачає збір необхідної інформації та її обробку в процесі пошуку шляхів досягнення визначеної мети цього рішення. Державний інспектор забезпечує збір інформації про травматизм та проводить перевірки за наказом вищестоящих органів, проводить розслідування нещасних випадків. Він працює виключно під керівництвом начальника інспекції або за його прямим дорученням – заступника начальника інспекції, головного державного інспектора [30].

Відділ організації державного нагляду та обліку травматизму є основою для складання ними тижневого, місячного, квартального та річного звітів. Ці звіти являються складовою частиною звітів структурних підрозділів та Держпраці України в цілому.

Кожний державний інспектор для ведення, обліку та аналізу своєї роботи повинен вести таку документацію: перелік підконтрольних підприємств (об'єктів), затверджених начальником відділу; журнал обліку нещасних випадків спеціального розслідування (акти форми Н-1/П, Н-1/НП); справу з актами нещасних випадків на підконтрольних підприємствах (об'єктах); результати аналізу травматизму працюючих в Україні; плани роботи державного інспектора та графіки перевірок підконтрольних підприємств (об'єктів); справу з актами перевірок підконтрольних підприємств (об'єктів) з іншими документами; журнал обліку роботи державного інспектора; справу з заявами та скаргами працюючих із відповідями, роз'ясненнями тощо; комплект нормативно-правової

документації з доповненнями, змінами. Всі справи державного інспектора повинні зберігатись не менше 3 років.

Начальник відділу здійснює збір інформації від інспекторів, формування узагальнених звітів у розрізі видів наглядової діяльності. Окрім цього здійснюється аналіз та розробку критеріїв оцінки наглядової діяльності, а також згідно плану роботи територіального управління та з урахуванням пропозицій державних інспекторів, опрацьовуються квартальні плани роботи.

Відділ організації державного нагляду та обліку травматизму теруправлінь здійснює збір інформації від інспекцій та передачу обробленої інформації до органів Держпраці. Теруправління використовують аналітичну інформацію про фактичний стан промислової безпеки і охорони праці на підконтрольних об'єктах регіону та на основі цієї інформації складають план заходів щодо розв'язання проблемних питань. Цей план повинен передбачати заходи щодо реалізації державної політики в охороні праці, здійснення та підвищення ефективності державного нагляду за дотриманням вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці (в першу чергу, на об'єктах із підвищеною небезпекою), впровадження нових форм і методів роботи, реалізації заходів загальнодержавної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підконтрольних об'єктах, проведення комплексних і цільових перевірок об'єктів, а також інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань охорони праці.

Відділ організації державного нагляду та обліку травматизму Держпраці здійснює збір інформації від теруправлінь, накопичення даних, аналітичну обробку отриманих даних та передачу обробленої інформації до Кабінету Міністрів України. На основі отриманих від теруправлінь даних Держпраці виконує роботу за певними напрямками, основними з яких є: заходи щодо удосконалення наглядової роботи та роботи по управлінню охороною праці; контроль за виконанням загальнодержавної, галузевих і

регіональних програм щодо заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; перевірка роботи місцевих органів і державних інспекторів галузевого нагляду, надання їм практичної й методичної допомоги; організація навчання інспекторського складу; заслуховування звітів керівників галузей, об'єднань і підприємств із питань створення безпечних та нешкідливих умов праці на виробництві й виконання заходів щодо удосконалення управління охороною праці; участь у навчанні і перевірці знань працівників міністерств, відомств, концернів, корпорацій та інших об'єднань підприємств, що створені за галузевим принципом, місцевих органів державної виконавчої влади; підготовка до затвердження нових державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці, а також контроль за своєчасним переглядом і скасуванням таких документів; опрацювання нормативних документів щодо удосконалення наглядової роботи; координація роботи служб охорони праці міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, галузевих органів господарського управління та місцевих органів державної виконавчої влади; пошук чинників, що опосередковано чи безпосередньо впливають на рівень травматизму; проведення цільових і комплексних перевірок об'єднань і підприємств підконтрольних галузей щодо дотримання законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці. За результатами проведеного аналізу даних про травматизм Держпраці звітує Кабінету Міністрів України [30].

Так у 2021 році, у порівнянні з попередніми роками, на підприємствах, підконтрольних Управлінню Держпраці у Полтавській області кількість потерпілих працівників від нещасних випадків на виробництві суттєво зменшилася.

Основні види подій, що призводять до смертельного травматизму:

- ДТП
- дія шкідливих і токсичних речовин
- дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються

- ураження електрострумом
- обрушення, обвалення будівель, споруд та їх елементів
- дія підвищених температур

Основними причинами смертельного виробничого травматизму є:

- організаційні - 72 % (незадовільне функціонування системи управління, недосконалість або відсутність системи управління охорони праці; недоліки під час навчання, відсутність або проведення інструктажів; допуск до роботи без навчання та перевірки знань з питань охорони праці; порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо, порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів; порушення виробничої і трудової дисципліни; невиконання посадових обов'язків; невиконання вимог інструкції з охорони праці);

- технічні - 19 % (конструктивні недоліки, відсутність проектної документації на будівництво, недостатня надійність засобів виробництва; недосконалість виробничого процесу, а саме роботи без засобів індивідуального захисту);

- психофізіологічні – 9 % (особиста необережність потерпілого та алкогольне сп'яніння).

Аналізуючи вищевикладені дані можна виділити проблемні питання, що виникають та шляхи їх вирішення:

- зростання кількості нещасних випадків зі смертельним наслідком внаслідок дорожньо-транспортних пригод.

- відсутність дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

- скорочення чисельності існуючих служб охорони праці, або їх ліквідація в т.ч. і в РДА;

- не проходження попереднього та періодичного медогляду за рахунок роботодавця;

- не якісне проведення інструктажів та навчання робітників;
- залучення робітників до роботи не за їх спеціальністю;
- відсутність постійного контролю з боку керівництва за виконанням робіт підвищеної небезпеки;
- забезпечення робітників сертифікованим спецодягом, взуттям та іншими засобами захисту;
- використання в роботі технологічного обладнання, понад 80% якого, морально застаріло та з вичерпаним ресурсом експлуатації;
- відсутність, або без дієвості служби безпеки руху.

Пропозиції щодо першочергових заходів з нагляду:

- посилити увагу до виконання масових сезонних робіт агропромисловими підприємствами, під час виконання робіт зі зберігання та переробки зерна, а також під час експлуатації обладнання підвищеної небезпеки та виконання робіт підвищеної небезпеки суб'єктами господарювання соціально-культурної сфери;
- розробити та вжити ефективних превентивних заходів профілактики виробничого травматизму у цих галузях;
- активізувати співпрацю із місцевими органами виконавчої влади з метою попередження виробничого травматизму у галузях;
- посилити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників підприємств, установ, закладів районів.

2.3. Аналіз діяльності Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань України

На рівні держави розроблена «Загальнодержавна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2018-2018 роки» [14], затверджена Законом України від 4 квітня 2013 року № 178-VII. Метою Програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і

аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Ефективність виконання Програми забезпечується шляхом оптимізації матеріально-технічних, фінансових, трудових витрат, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, для забезпечення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці, збереження та розвиток трудового потенціалу держави.

Фінансування заходів здійснюється у межах видатків, передбачених у державному бюджеті Державній службі України з питань праці, Міністерству внутрішніх справ України, Міністерству аграрної політики та продовольства України, Міністерству енергетики та вугільної промисловості України, Міністерству екології та природних ресурсів України, Міністерству охорони здоров'я України, Державній службі геології та надр України, Національній академії медичних наук України, а також за рахунок коштів Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Обсяг бюджетних коштів для виконання завдань і заходів Програми визначається у відповідних бюджетних програмах головних розпорядників бюджетних коштів, відповідальних за виконання відповідних завдань і заходів Програми, під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік виходячи з можливостей державного бюджету.

Для реалізації Програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища запропонована система вирішення проблем
Рисунок 3.1.

Так поліпшення умов праці та використання бюджетних коштів для виконання завдань і заходів залежить від мінімізації виробничих витрат пов'язаних з умовами праці, оптимізації використання витрат на поліпшення умов праці, а також рішення виробничих завдань, виконання умов праці,

методів, функцій і форм управління, елементів і способів рішення.

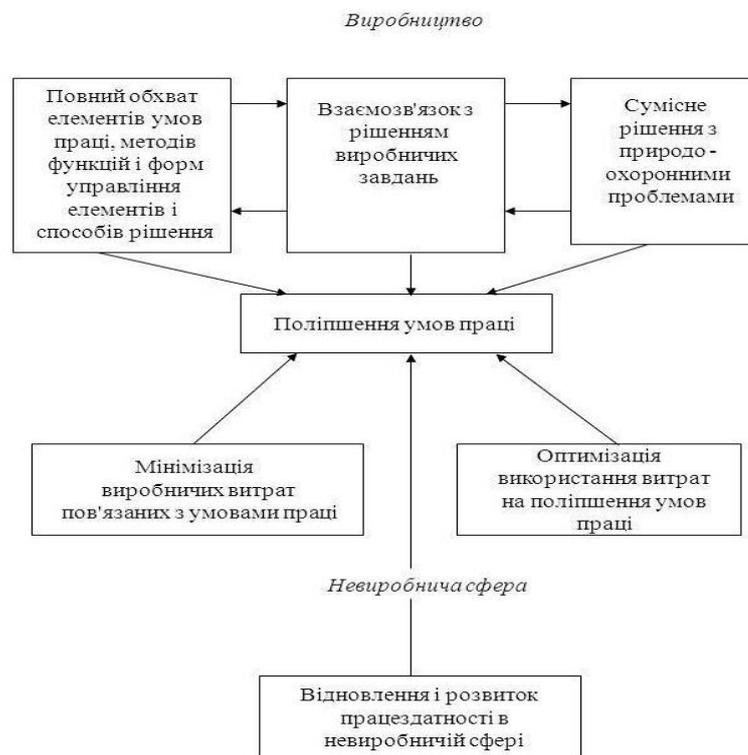


Рис. 3.1 – Система вирішення проблем поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (побудовано автором на основі [64])

Одним із виконавців цієї програми є Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [29]. Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що створена відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Фонд є юридичною особою, має печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням, а також емблему, яка затверджується його правлінням. Фонд у своїй діяльності керується Конституцією України, Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»,

Кодексом законів про працю України, Законом України «Про охорону праці», іншими нормативно-правовими актами та Статутом [55].

Основними напрямками діяльності Фонду є:

1) проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаних умовами праці (далі – нещасні випадки);

2) сприяння створенню умов для відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків;

3) відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Фонд відповідно до покладених на нього завдань зобов'язаний:

– надавати страхувальникам необхідні консультації та сприяти у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

– брати участь у розробленні центральними органами виконавчої влади державних цільових та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації; у навчанні та підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; перевіряти стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, брати участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків із смертельними наслідками та з можливою інвалідністю, а також професійних захворювань; вести пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, організувати створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видавати та розповсюджувати нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань страхування від нещасного випадку та охорони праці. З метою виконання цих функцій Фонд створює своє видавництво з відповідною поліграфічною базою; виконувати інші профілактичні роботи;

– своєчасно та в повному обсязі відшкодовувати шкоду, заподіяну

працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні;

- сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

- організувати 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;

- забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги.

Фонд має право:

- видавати у межах своєї компетенції постанови, накази, положення, інструкції, методичні рекомендації з питань профілактики нещасних випадків, медичної, професійної та соціальної реабілітації потерпілих, відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей, фінансування системи страхування від нещасних випадків;

- одержувати від страхувальників і осіб, які добровільно застрахувалися у Фонді, інформацію та документи, що стосуються нарахування і сплати страхових внесків до Фонду, перевіряти правильність складання цих документів;

- проводити в порядку, визначеному законодавством України, планові та позапланові виїзні перевірки фінансово-господарської діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо сплати та цільового використання ними збору на страхування від нещасних випадків;

Виконавча дирекція Фонду є постійно діючим виконавчим органом правління Фонду [56]. Виконавча дирекція є підзвітною правлінню Фонду, проводить свою діяльність від імені Фонду у межах та в порядку, що

визначаються його Статутом і Положенням про виконавчу дирекцію Фонду, організовує та забезпечує виконання рішень правління Фонду.

Структура Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України є оптимальною, оскільки управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

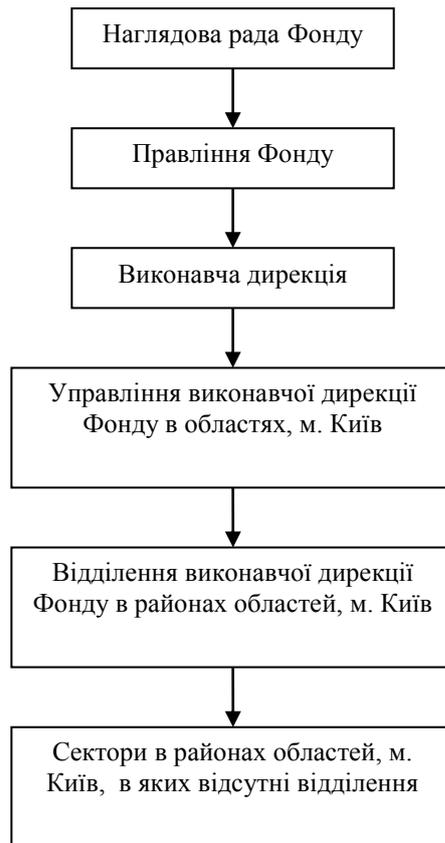


Рис. 2.4. – Структура Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (розроблено автором на основі [29])

Безпосереднє управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків здійснюють його правління та виконавча дирекція.

До складу правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків включаються представники трьох представницьких сторін: держави, застрахованих осіб, роботодавців.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються)

об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок делегування представників визначається кожним об'єднанням самостійно. Від кожної із трьох представницьких сторін, призначається і обирається по 15 членів правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки. Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків створюється на шестирічний строк. Члени правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків та їх дублери виконують свої обов'язки, передбачені статутом Фонду, на громадських засадах, крім випадків, коли вони беруть участь у засіданнях правління Фонду або виконують інші завдання правління Фонду.

Структура виконавчої дирекції Фонду передбачає три рівні організації роботи:

- центральний апарат – виконавча дирекція Фонду (м. Київ);
- 25 управлінь виконавчої дирекції Фонду в областях та місту Києв;
- 431 відділення виконавчої дирекції Фонду в районах та містах

обласного значення.

Організаційна структура Управління виконавчої дирекції Фонду наведена на рисунку 2.5 [56].

Управління виконавчої дирекції Фонду в доходній і видатковій ієрархії Фонду являється проміжним ланцюгом між виконавчою дирекцією Фонду та відділеннями в районах та містах області.

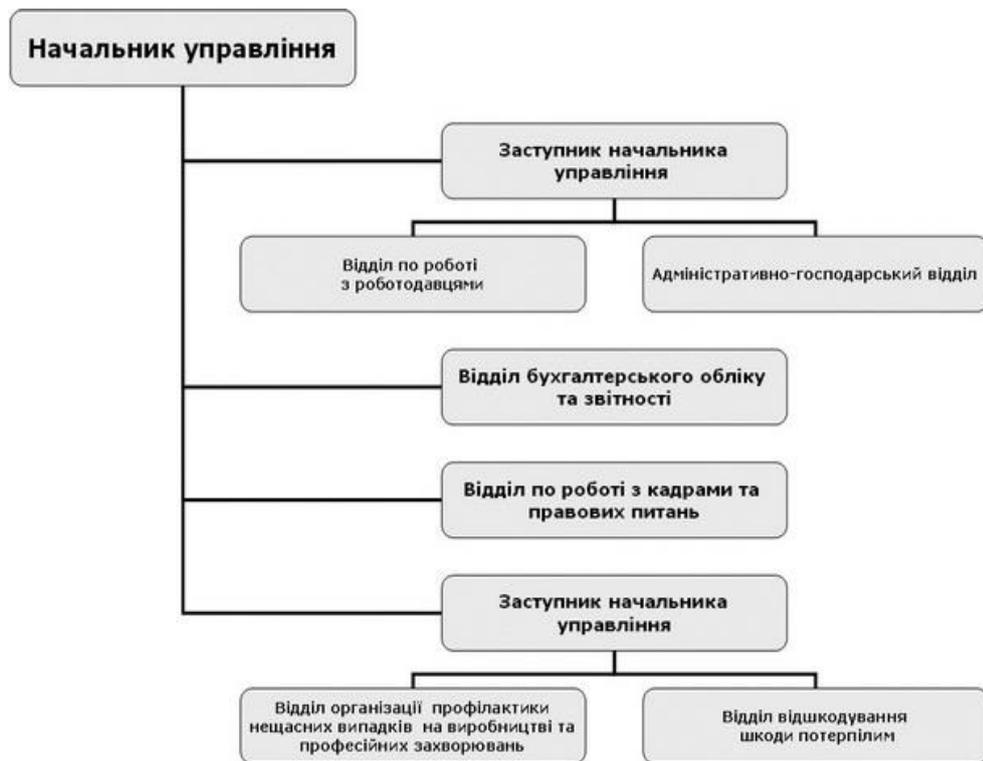


Рис. 2.5 – Структура Управління виконавчої дирекції Фонду
(розроблено автором на основі [56])

Збір страхових внесків від страхувальників здійснюється Територіальним управлінням Пенсійного фонду України в Полтавській області.

Таблиця 2.1

Фінансово-економічна характеристика управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Полтавській області за 2018-2020 роки

№ п/п	Показники	Роки			Темпи росту	
		2018	2019	2020	2019 2018	2020 2018
1	Всього доходів (тис. грн.)	78238,1	99511,2	80585,2	1,27	1,03
2	Всього видатків(тис. грн.)	43899,5	53692,7	55364,7	1,22	1,26
3	Кількість працюючих (тис. чол.)	677,7	669,5	668,3	0,99	0,98
4	Кількість зареєстрованих страхувальників (осіб)	38627	41430	42876	1,07	1,11

Продовження таблиці 2.1

5	Кількість нещасних випадків (шт.)	267	317	255	1,19	0,96
6	Кількість потерпілих, яким Фондом здійснюється відшкодування шкоди (чол.)	4804	4936	5058	1,03	1,05
7	Кількість інвалідів від трудового каліцтва (чол.)	2046	2053	2068	1,00	1,01
8	Кількість потерпілих, яким надаються соціальні послуги (чол.)	507	585	595	1,15	1,17

Якщо співставити дані доходів та видатків управління в таблиці 2.1 видно, що доходи регіону значно перевищують видатки – так у 2020 році позитивне сальдо між доходами та видатками склало 25,22 млн. грн., більше третини від доходів, це якраз ті кошти які залишаються на рахунках Пенсійного фонду України.

Дані доходної частин бюджету управління виконавчої дирекції Фонду за період з 2018 по 2020 рік приведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Доходи бюджету управління виконавчої дирекції Фонду
у 2018-2020 роках (грн.).

Статті бюджету	Роки			Темпи росту	
	2018	2019	2020	2019 2018	2020 2018
Страхові внески	78077102,23	98898486,44	80367674,29	1,27	1,03
Пеня з страхувальників за несвоєчасну сплату страхових внесків	12062,50	33480,60	43354,23	2,78	3,59
кошти одержані від стягнення штрафів	49274,11	46552,74	49558,12	0,94	1,01
Інші надходження, одержання яких не суперечить законодавству	96158,39	495517,21	118368,20	5,15	1,23
Добровільні внески	1905,75	2963,79	2852,36	1,56	1,50
Залишки коштів на доходних та видаткових рахунках робочих органів Фонду на початок бюджетного періоду	1630,76	34224,86	3470,55	20,99	2,13
Всього доходів:	78238133,74	99511225,64	80585277,75	1,27	1,03

Як видно з таблиці темпи росту основної статті бюджету «Страхові внески» і, як наслідок, всіх доходів знизилися у 2020 році, що обумовлено насамперед кризовими явищами економіки країни.

Фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок: внесків роботодавців; капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників; прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках; коштів, одержаних від стягнення штрафів і пені з страхувальників, штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці, а також адміністративних стягнень у вигляді штрафів з посадових осіб підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю; добровільних внесків та інших надходжень.

На відміну від інших видів загальнообов'язкового державного соціального страхування – наймані працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку.

Для аналізу динаміки структури формування доходної частини бюджету Фонду проаналізуємо звітні дані за 2018- 2020 рр. (таблиця 2.3.)

Таблиця 2.3

Джерела фінансування Фонду та динаміка їх змін у 2018-2020 роках, %

Вид внесків	Роки			Темп росту	
	2018	2019	2020	2019 2018	2020 2018
Страхові внески	99,8	99,4	99,7	0,99	1,00
Капіталізовані платежі, пеня, штрафи	0,08	0,08	0,12	1,00	1,5
Добровільні внески та інші надходження, одержання яких не суперечить законодавству	0,002	0,003	0,004	1,5	2,0
Залишки коштів на доходних та видаткових рахунках робочих органів Фонду	0,002	0,034	0,004	17,0	2,0

З таблиці 2.3 видно, що основну частину джерел фінансування по області складають страхові внески юридичних осіб та фізичних осіб, які

використовують найману працю. Збільшення за досліджуваний період відбулось тільки з надходження капіталізованих платежів, пені штрафів, хоча їх відсоток у доходній частині складає не більше 5% від загальної суми страхових коштів.

Динаміку надходження страхових коштів і кількості страхувальників наведено на рисунку 2.6. та в таблиці 2.4. Станом на 01.01.2017 року в управлінні виконавчої дирекції Фонду перебувають на обліку 42876 страхувальників, з них – 26887 юридичних осіб, 15988 фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та 1 фізична особа на добровільних засадах.

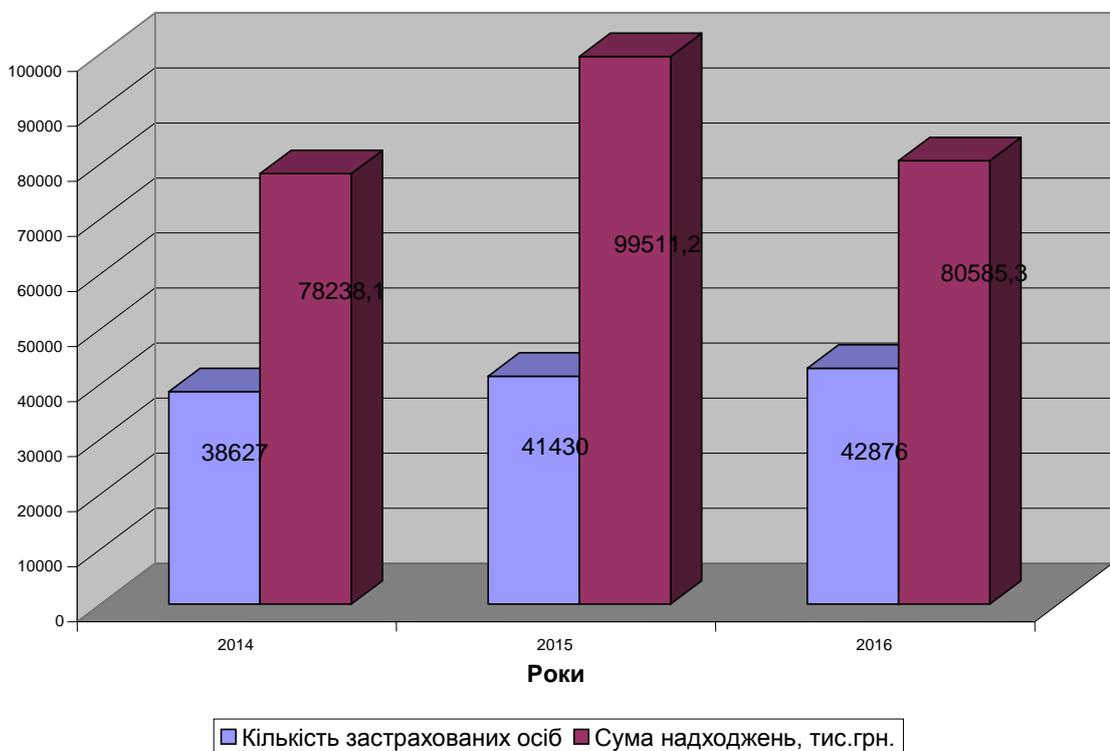


Рис. 2.6 – Динаміка надходження страхових внесків до Фонду за 2018-2020 роки (побудовано автором на основі [29])

Кількість страхувальників має тенденцію до збільшення, основну частину страхувальників складають юридичні особи. Фізичні особи, які використовують найману працю, складають 37,2%, хоча сума сплати ними страхових внесків незначна і становить близько 0,5% від всього обсягу надходжень до бюджету

Фонду. Добровільно застраховані особи займають менше 0,001% від загальної кількості страхувальників.

За 2020 рік в порівнянні з 2019 роком кількість страхових випадків на виробництві зменшилась на 62 випадки або на 19,5%. Як видно з рис. 2.7, кількість нещасних випадків протягом 2019-2020 рр. має тенденцію до зменшення, це пов'язано перш за все з постійною профілактичною роботою, заходами щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Також в 2019-2020 роках за наслідками впливу світової фінансової кризи, багато підприємств відправляло своїх працівників у змушену відпустку, реальний фонд відпрацьованого робочого часу зменшився, а отже і можливостей для страхового випадку було менше [29].

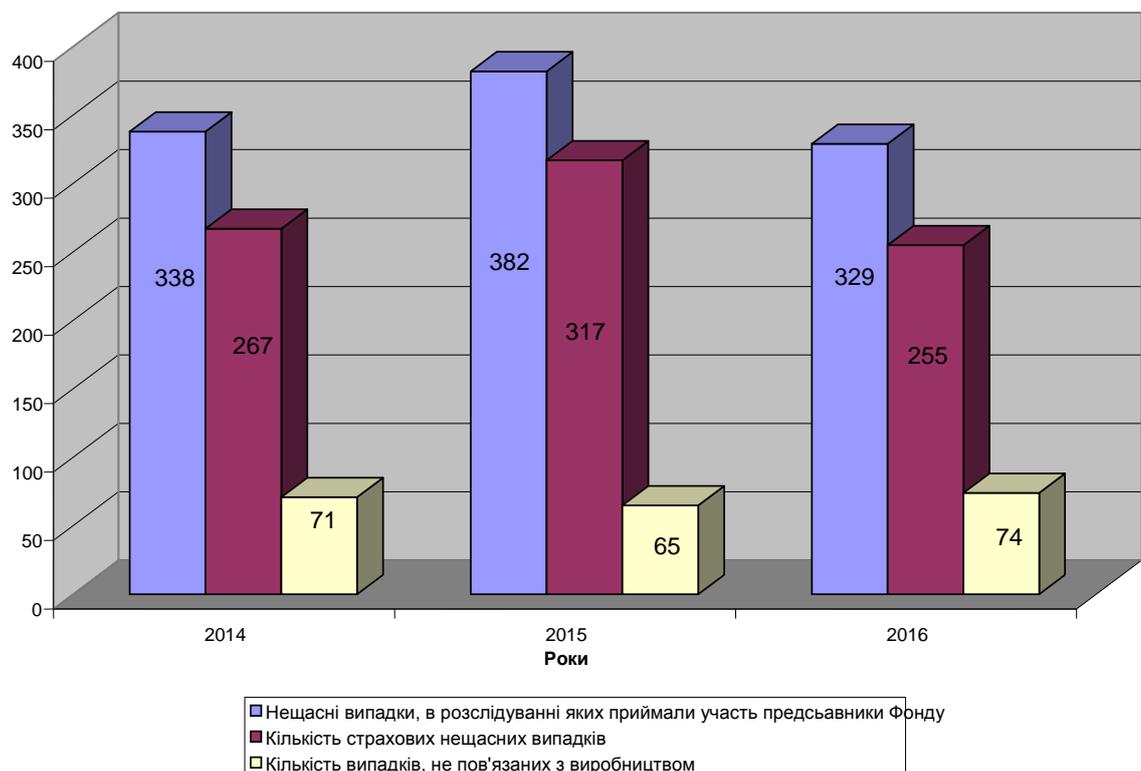


Рис. 2.7 – Динаміка нещасних випадків на виробництві по управлінню виконавчої дирекції Фонду у Полтавській області за 2018-2020рр.

(побудовано автором на основі [29])

Кількість нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками по роках приведений у таблиці 2.6. Як видно з таблиці кількість

страхових випадків порівняно з минулим роком зменшилась. Але, якщо порівняти з кризовим 2018 роком, кількість нещасних випадків, в тому числі із смертельними наслідками, збільшилась. На думку багатьох спеціалістів в галузі охорони праці, враховуючи статистичні дані обсягу ВВП і кількості нещасних випадків, не можна заспокоюватись — травматизм зростає. Зменшення на їх думку відбувається в абсолютних величинах тільки із-за наслідків світової кризи.

Таблиця 2.6

Кількість страхових нещасних випадків всього та зі смертельними
наслідками за 2018-2020 роки

№ з/п	Найменування	Роки			Темп росту	
		2018р	2019р	2020р	2019 2018	2020 2018
1	Кількість нещасних випадків, на які складені акти за формою Н-1	267	317	255	1,19	0,95
2	В тому числі - зі смертельними наслідками	16	24	20	1,5	1,25

Таблиця 2.7

Аналіз нещасних випадків по видам подій по управлінню виконавчої
дирекції Фонду

Вид подій	2018	Питома вага у 2018 р., %	2019	Питома вага у 2019 р., %	2020	Питома вага у 2020 р., %
Всього нещасних випадків, в т.ч.	295	100	190	100	148	100
при падінні потерпілого	114	38	72	38	62	42
при дії рухомих і таких що обертаються, деталей, обладнання, машин і механізмів	76	26	41	22	28	19
при падінні, обрушенні, обвалу предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо	48	16	38	20	19	13
при дорожньо-транспортній пригоді	41	14	29	15	14	9
інше	16	6	10	5	25	17

Аналіз нещасних випадків, що сталися за період з 2018 до 2020 року, по видам подій, причинам, устаткуванню, що призвело до нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, наведено нижче (табл. 2.7, 2.8):

За даними переважна більшість нещасних випадків на виробництві за період 2018-2020 років трапились в таких галузях економіки, як: сільське господарство – 14 %; будівництво – 3%; лісова галузь – 5%; виробництво промислових товарів–21 %; діяльність лікувальних закладів – 9%; виробництво харчових продуктів – 10 % [29].

Таблиця 2.8

Аналіз нещасних випадків по організаційним, технічним та психофізіологічним причинам

Причина нещасного випадку	2018р.	Питома вага у 2018 р., %	2019р.	Питома вага у 2019 р., %	2020р.	Питом а вага у 2020 р., %
Всього нещасних випадків, в т.ч.	295	100	190	100	148	100
По організаційних причинах, в т.ч	221	75	142	75	110	74
– при порушенні трудової і виробничої дисципліни	98	33	60	32	30	20
– при невиконанні вимог інструкцій з охорони праці	65	22	41	22	39	26
– при порушенні правил дорожнього руху	35	12	28	15	6	4
– інше	23	8	13	7	35	24
По технічних причинах, в т.ч.	45	15	27	14	20	14
– при недосконалоості технологічного процесу	15	5	7	4	8	5,5
– при незадовільному технічному стані засобів виробництва	12	4	16	8	8	5,5
– при конструктивних недоліках	10	3	4	2	1	1
– інше	8	3	-	-	3	2
По психофізіологічних причинах, в т.ч.	29	10	21	11	18	12
– при травмуванні внаслідок противоправних дій інших осіб	9	3	11	6	6	4
– інше	20	7	10	5	12	8

Отже, можна зробити висновки, що основа частина нещасних випадків (біля 75%) трапляється по організаційним причинам, а саме при порушенні трудової і виробничої дисципліни, при невиконанні вимог інструкцій з охорони праці та ін. Решта нещасних випадків мають місце через технічні та психофізичні причини.

Дані про виконання видаткової частин бюджету управління виконавчої дирекції Фонду за 2020 рік приведені в таблиці 2.9 [29].

Таблиця 2.9

Видатки бюджету управління виконавчої дирекції Фонду
у 2018-2020 роках (грн.)

	Статті бюджету	2018 рік	2019 рік	2020 рік
1	Профілактика нещасних випадків в т.ч.:	-	78918,73	178090,18
2	Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, в т.ч.	34200946,87	42826989,66	43352721,46
3	Медична, професійна та соціальна реабілітація потерпілих на виробництві	1657727,55	2250426,12	2162349,41
4	Видатки по перерахуванню коштів (обслуговування банками та Укрпоштою)	286351,68	262178,15	208487,08
5	Витрати, пов'язані з розглядом справ у судах, включаючи державне мито	5151,75	2575,10	3339,46
6	Витрати на забезпечення діяльності по обслуговуванню потерпілих та інвалідів	65899,62	31480,0	64800,0
7	Витрати на проведення заходів із страхувальниками відповідно до завдань страхування від нещасного випадку	67599,06	32360,0	73700,0
8	Видатки на утримання робочих органів області	7615752,16	8207755,25	9321257,91
	Всього видатків	43 899 428,69	53 692 683,01	55 364 745,50

Розглядаючи в цілому діяльність управління виконавчої дирекції Фонду можна зробити висновок, що у 2020 році доходи в цілому перевищили видатки на 25,2 млн. грн., що є позитивною тенденцією для розвитку соціального страхування в регіоні.

Здійснювані Фондом функції соціального захисту потерпілих на виробництві поділяються на дві групи - такі, що

– пов'язані з медичною, професійною та соціальною реабілітацією потерпілих,

– пов'язані з проведенням страхових виплат потерпілому або особам, які мають на це право. Загальна ж кількість страхових виплат та соціальних послуг, що їх проводить або надає Фонд, становить понад 20 видів.

За 2020 рік застрахованим особам та членам їх сімей управлінням виконавчої дирекції Фонду в області виплачено страхових виплат на суму 43352,7 тис. грн. В порівнянні з 2019 року страхові виплати збільшилися на 39474,3 тис. грн., або на 8 %. Тенденція збільшення пояснюється збільшенням за останні роки кількості нещасних випадків, і як наслідок збільшення виплати одноразової допомоги в разі стійкої втрати професійної працездатності потерпілим. Не слід скидати з рахунків також вплив кризових явищ в економіці країни, що призвело до недостатнього рівня повноти сплати страхових внесків, і як наслідок недостатнє фінансування на статутні напрямки діяльності, в тому числі і виділення коштів на виплату одноразової допомоги. Виконавчою дирекцією Фонду на той момент було прийняте рішення надавати перевагу щомісячним страховим виплатам потерпілим та членам їх сімей [29].

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» відділеннями ВДФ станом на 1 січня 2017 року зроблено перерахунок щомісячних страхових виплат на відповідний коефіцієнт зростання заробітної плати в галузях економіки України.

Чинним законодавством передбачено певний порядок дій у разі, якщо на підприємстві стався нещасний випадок. Від того, наскільки оперативно і правомірно діятиме роботодавець залежать життя і здоров'я потерпілого працівника. При цьому від правильності документального оформлення буде залежати і своєчасність і повнота виплат, передбачених законодавством, адже результати проведеного роботодавцем розслідування впливають на

розмір допомоги, яка виплачуватиметься потерпілому або членам його сім'ї в разі смерті. Тому роботодавець має знати, як правильно оформити цю подію.

Порядок дій у цій ситуації затверджені постановою КМУ *«Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві»* від 30.11.2011 р. №1232 [10].

Трапляються випадки, коли нещасний випадок настає з працівником іншого підприємства. Такий випадок має бути розслідувано підприємством, на території якого це сталося. При цьому у складі комісії мають бути представники підприємства – роботодавця потерпілого, оскільки саме останнє братиме на облік цей нещасний випадок.

Якщо ж нещасний випадок стався на підприємстві, куди працівника тимчасово перевели, то розслідує та бере на облік такий випадок саме це підприємство. Якщо в результаті нещасного випадку постраждав працівник-сумісник, розслідування та облік такого випадку бере на себе те підприємство, де він працює за сумісництвом.

Відповідно до п. 7 Порядку про розслідування та обліку № 1232 підприємство має проводити розслідування у випадку:

- раптового погіршення стану здоров'я працівника;
- отримання ним поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою;
- гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь;
- отримання теплового удару, опіку, обмороження у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою чи іонізуючим випромінюванням;
- отримання інших ушкоджень унаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха, контакту з представниками рослинного і тваринного світу, що призвів до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менше ніж на один робочий день;

- зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків;
- смерті працівника на підприємстві.

Відповідно до п. 10 Порядку проведення розслідування та обліку № 1232 [10] підприємство наказом створює комісію з розслідування нещасного випадку в складі не менше трьох чоловік. До складу такої комісії включаються:

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці чи посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з охорони праці,

– голова комісії;

- керівник структурного підрозділу підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- представник робочого органу Фонду за місцезнаходженням підприємства (за погодженням). Якщо нещасний випадок має тяжкі наслідки для потерпілого, у тому числі і з можливою інвалідністю, до складу комісії обов'язково включається такий представник.

- представник первинної профспілкової організації, членом якої є потерпілий, чи уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, та інші особи.

При цьому до складу комісії не може включатися керівник робіт, який безпосередньо відповідає за стан охорони праці на робочому місці, де стався нещасний випадок. Якщо виявлено гостре профзахворювання (отруєння), до складу комісії обов'язково повинні входити представник СЕС, що обслуговує підприємство, та працівник Фонду.

Сам потерпілий чи особа, яка представляє його інтереси, не може входити до складу такої комісії. Однак це не означає, що він не бере участі у проведенні розслідування. Так, відповідно до п. 11 Порядку проведення розслідування та обліку № 1232 [10] потерпілий має право:

- брати участь у засіданнях комісії;
- висловлювати свої пропозиції;
- додавати до матеріалів розслідування документи стосовно

нещасного випадку, що стався;

- надавати необхідні пояснення, у тому числі викладати в усній та письмовій формі власну думку щодо причин того, що сталося;

- одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування.

Члени ж комісії, у свою чергу, мають право одержувати письмові та усні пояснення роботодавця, посадових осіб та інших працівників підприємства, а також опитувати потерпілого та свідків нещасного випадку. Комісія має протягом трьох діб після проведення всіх необхідних для розслідування процедур скласти акти за формою Н-5 (Акт про розслідування нещасного випадку), формою Н-1 (Акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом) або за формою НПВ, якщо нещасний випадок, що стався, визнано комісією не пов'язаним із виробництвом. Далі комісія подає ці акти на затвердження керівнику підприємства, на якому стався нещасний випадок. У разі відмови керівника в підписанні таких актів посадова особа органу Держпраці має право видати обов'язковий для виконання роботодавцем припис за формою Н-9 (щодо проведення розслідування (повторного розслідування) нещасного випадку). Аналогічні дії мають здійснюватися і в разі, якщо потерпілий не згоден з результатами проведеного розслідування. Наприклад, якщо він вважає, що нещасний випадок, який стався з ним, усе-таки пов'язаний із виробництвом [10].

Строк проведення розслідування в деяких випадках може бути продовжено до одного місяця (з обов'язковим погодженням з органами Держпраці). Такий строк може бути встановлено за потреби для розслідування нещасних випадків, що сталися на транспорті з водіями, машиністами, пілотами (екіпажем) транспортних засобів (автомобілів, поїздів, літаків, морських та річкових суден тощо) під час перебування їх у рейсі. Розслідуються такі випадки з обов'язковим використанням матеріалів розслідування катастроф, аварій та подій на транспорті. Ці матеріали складаються відповідними органами і в десятиденний строк після проведення

розслідування передаються на підприємство, працівник якого є потерпілим.

Ступінь втрати професійної працездатності потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання встановлює медико-соціальна експертиза. Необхідність направлення потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання визначає лікарсько-консультаційна комісія (ЛКК) лікувально-профілактичного закладу після проведення клінічних досліджень, у разі якщо:

- такі дослідження підтвердять стійкий чи необоротний характер захворювання;

- хворого було звільнено від роботи протягом чотирьох місяців від дня тимчасової втрати працездатності або протягом п'яти місяців у зв'язку з тим самим захворюванням за останні дванадцять календарних місяців.

Для проведення об'єктивної оцінки ситуації, що склалася, та уникнення помилок при призначенні страхових виплат у роботі МСЕК приймає участь і представник Фонду. За рішенням ЛКК та МСЕК, можуть перевести тимчасово на легшу роботу. За потерпілим зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. За згодою потерпілого роботодавець зобов'язаний надати йому рекомендовану МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій. Якщо у встановлений строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд соціального страхування від нещасних випадків сплачує потерпілому страхову виплату у розмірі його середньомісячного заробітку.

Працівник, потерпілий у результаті нещасного випадку, стає на деякий час непрацездатним. Відповідно до п. 4 ст. 34 Закону № 1105 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [29] перші п'ять днів такої тимчасової непрацездатності оплачує власник чи уповноважений ним орган за рахунок коштів підприємства. Оплата решти днів непрацездатності провадиться за рахунок коштів Фонду соціального страхування від

нешасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Таким чином, з усіх виплат, пов'язаних із нещасним випадком на виробництві, оплата перших п'яти днів непрацездатності є єдиною виплатою, здійснюваною за рахунок коштів підприємства. Решта виплат провадиться тільки за рахунок коштів Фонду. Їх перелік наведено у ст. 21 і ст. 28 Закону № 1105 [29]. На практиці підприємство звичайно оплачує не тільки перші п'ять днів непрацездатності потерпілого, а всю суму його лікарняного. А потім на підставі Інструкції про порядок перерахування, обліку та використання страхових коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, затверджена постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 12.07.2007 р. № 36 провадить залік такої виплаченої суми із сумою страхових внесків, що підлягають сплаті до Фонду [59].

Дні тимчасової непрацездатності потерпілого оплачують у розмірі 100% середнього заробітку (оподаткованого доходу). Розрахунок цієї суми провадиться аналогічно розрахунку звичайного лікарняного, тобто відповідно до норм Порядку № 1266 [53].

Однак якщо на дату звернення за страховою виплатою раніше потерпілий від нещасного випадку працівник уже не працює на підприємстві, з яким пов'язана втрата працездатності, у цьому випадку розрахунок здійснюється з урахуванням норм Положення № 66 [57].

Щодо запису в листку непрацездатності, то зв'язок зі страховим випадком визначатиметься за кодами:

«02» - профзахворювання;

«04» - нещасний випадок.

Після закінчення періоду тимчасової непрацездатності роботодавець має скласти повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 (додаток 8 до Порядку розслідування та обліку № 1232) [10]. Це повідомлення має бути надіслано протягом 10 днів організаціям та особам,

яким раніше було направлено акт за формою Н-1 (або НПВ). Таке повідомлення додається до одного з цих актів та зберігається разом із ними.

МСЕК також установлює дату, з якої Фонд повинен розпочати страхові виплати. Після розслідування нещасного випадку та проходження потерпілим від нещасного випадку МСЕК для отримання страхових виплат до відділення виконавчої дирекції Фонду за місцем проживання потерпілому внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання необхідно подати такі документи:

- акт розслідування нещасного випадку (ф. Н-5);
- акт про нещасний випадок, пов'язаний із виробництвом (ф. Н-1);
- висновок МСЕК про ступінь втрати професійної працездатності;
- копію трудової книжки (для визначення стажу роботи в умовах впливу виробничих факторів та підтвердження перебування потерпілого в трудових відносинах на момент настання страхового випадку);
- довідку про середню заробітну плату, що видається бухгалтерією підприємства;
- копію ідентифікаційного номера потерпілого;
- інші документи, передбачені нормативно-правовими актами Фонду.

У ситуаціях, коли потерпілий має право на додаткову допомогу (це зазначено у висновку МСЕК), Фонд може затребувати й інші документи. Відділення виконавчої дирекції Фонду зобов'язано розглянути подані документи і прийняти рішення про призначення страхових виплат у десятиденний строк, не враховуючи дня надходження цих документів. Рішення про призначення виплат оформляють постановою, до якої додаються копії необхідних документів. Фонд соціального страхування від нещасних випадків може затримати страхові виплати до з'ясування підстав для виплат, якщо документи про нещасний випадок оформлені з порушенням установлених вимог.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків може відмовити у страхових виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо в

результаті розслідування нещасного випадку виявлено:

- 1) навмисні дії потерпілого, спрямовані на створення умов для настання страхового випадку;
- 2) подання роботодавцем або потерпілим Фонду соціального страхування від нещасних випадків свідомо неправдивих відомостей про страховий випадок;
- 3) вчинення застрахованим умисного злочину, що призвів до настання страхового випадку.

Страхові виплати і надання соціальних послуг може бути припинено:

- 1) на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України;
- 2) на весь час, протягом якого потерпілий перебуває на державному утриманні, за умови, що частка виплати, яка перевищує вартість такого утримання, надається особам, які перебувають на утриманні потерпілого;
- 3) якщо з'ясувалося, що виплати призначено на підставі документів, які містять неправдиві відомості. Сума витрат на страхові виплати, отримані застрахованим, стягується в судовому порядку;
- 4) якщо страховий випадок настав внаслідок навмисного наміру заподіяння собі травми;
- 5) якщо потерпілий ухиляється від медичної чи професійної реабілітації або не виконує правил, пов'язаних з установами чи переглядом обставин страхового випадку, або порушує правила поведінки та встановлений для нього режим, що перешкоджає одужанню.
- 6) в інших випадках, передбачених законодавством.

Страхові виплати провадяться щомісячно в установлені Фондом соціального страхування від нещасних випадків дні на підставі постанови цього Фонду або рішення суду.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті

потерпілого - у місячний строк з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право.

Перерахування сум щомісячних страхових виплат і витрат на медичну та соціальну допомогу провадиться у разі:

- 1) зміни ступеня втрати професійної працездатності;
- 2) зміни складу сім'ї померлого;
- 3) підвищення розміру мінімальної заробітної плати у порядку, визначеному законодавством.

Потерпілому, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року), Фонд соціального страхування від нещасних випадків провадить щомісячні страхові виплати у розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків оплачує вартість придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодовує потерпілому інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСУВАННЯ ЗАВДАНЬ З ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

3.1. Першочергові заходи з поліпшення стану державного нагляду з охорони праці

Більшість спеціалістів з питань охорони праці, які працюють на підприємствах, профспілках, в установах Державної служби праці занепокоєні подальшою долею і станом державного нагляду з охорони праці.

Важливими кроками діяльності Держпраці є спрямованість на мою думку на:

- попередження випадків виробничого травматизму з метою збереження життя і здоров'я працездатного населення, збереження трудового потенціалу країни;

- належне проведення профілактичних медичних оглядів та диспансерного нагляду працівників, зменшення серед них захворюваності;

- кардинальне підвищення рівня навчання з питань охорони праці, особливо керівників підприємств, працівників зайнятих на роботах підвищеної небезпеки, а також інспекторів Держпраці;

- широке застосування дисциплінарних та адміністративних заходів до посадових осіб підприємств, які грубо порушують вимоги законодавчих та нормативних актів з охорони праці;

- постійне удосконалення законодавчих та нормативно-правових актів, що стосуються охорони праці, трудового права, безпеки та гігієни праці, з урахуванням вимог європейських принципів і норм у цій сфері.

Оскільки охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я, і працездатності людини у процесі трудової діяльності, першочерговими завданнями Держпраці я вважаю, є такі:

1. Розроблення та подання на розгляд до Верховної Ради України взамін застарілого Закону України «Про охорону праці» проекту нового Закону України «Про безпеку і гігієну праці» в якому слід передбачити:

1.1. Урахування основних положень ратифікованих Україною Конвенції МОП у сфері безпеки і гігієни праці.

1.2. Урахування положень у сфері безпеки і гігієни праці Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 року № 137-V.

1.3. Включення положень щодо імплементації Україною законодавства ЄС у сфері безпеки і гігієни праці, включаючи Директиви Ради ЄС, відповідно до Закону України «Про концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства Європейського Союзу» від 01.11.2002 № 228-IV.

Прийняття нового закону у сфері безпеки і гігієни праці дасть змогу усунути спірні положення чинного Закону України «Про охорону праці», які:

а) суперечать чинним нормативним актам України або не повністю враховують їх положення та допускають двозначне трактування;

б) довели практику неефективності застосування певних статей, що підтверджується фактичним ігноруванням їх вимог як роботодавцями, так і органами виконавчої влади;

2. Пропонується розробити і сформувати проект Закону України «Про безпеку і гігієну праці».

3. Підготувати закони стосовно ратифікації Україною Конвенцій МОП у сфері безпеки і гігієни праці.

4. Внесення змін до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 року № 877-V в частині інспектування підприємств, що призвело до ігнорування на підприємствах вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці.

5. Внесення змін до Кодексу законів про працю України, в зв'язку з

обмеженням прав працівників, особливо щодо соціального захисту при звільненні, розірванні трудового договору, дотримання трудового законодавства під час роботи у вихідні дні, оплати праці.

3.2. Удосконалення роботи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Як свідчить аналіз нещасних випадків по видам подій, щорічно майже 30% нещасних випадків настають з причин порушення потерпілими трудової і виробничої дисципліни, з них кожен третій – у стані алкогольного сп'яніння. Вирішення на законодавчому рівні питання щодо позбавлення потерпілого права на страхові виплати у разі перебування його в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння дозволить суттєво зекономити кошти Фонду та направити їх на профілактику виробничого травматизму та посилення соціального захисту решти потерпілих внаслідок трудового каліцтва.

1. Забезпечення працюючих безпечними та сприятливими умовами праці, на що спрямовувати в повному обсязі кошти роботодавців, як це визначено ст. 19 Закону «Про охорону праці» (щорічно 0,5% ФОП на покращення умов праці.);

2. Підтримання сприятливого мікроклімату в колективі, зниження психологічного тиску на працівників, застосування в роботі перерви для відпочинку, організування кімнат психологічного відпочинку.

3. Проведення занять з охорони праці, юридичних аспектів трудової діяльності, постійний контроль знань.

4. Постійний контроль за дотриманням працівниками вимог трудової і виробничої дисципліни.

5. Оновлення матеріально-технічної бази підприємства, для зниження ризику професійних захворювань і нещасних випадків.

Державній службі України з питань праці, Виконавчій дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та

професійних захворювань України на місцях необхідно забезпечити:

1. Посилення контролю за повнотою фінансування з усіх джерел заходів по охороні праці та налагодити зв'язок між суб'єктами, які беруть участь у процесі організації та проведення охорони праці.

2. Проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаними умовами праці.

3. Вимагати від роботодавців своєчасно надавати повідомлення про кожний нещасний випадок, як це передбачено статтею 45 Закону та пунктами 10 і 41 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 30.11.2011 р. № 1232 та складання актів за формами Н-1, НПВ, П-4, Н-5.

4. Посилити контроль за станом профілактичної роботи з охорони праці на тих підприємствах, де найбільший рівень виробничого травматизму та профзахворюваності.

5. Забезпечити безумовну участь страхових експертів та представників відділень у роботі комісій з розслідування всіх нещасних випадків і профзахворювань незалежно від ступеня їх важкості та терміну настання.

6. Забезпечити виконання в повному обсязі заходів по усуненню порушень, виявлених під час перевірки прокуратурою та територіальним управлінням Держпраці.

7. Створення цільових фондів охорони праці – державного, галузевих, регіональних та фондів охорони праці підприємств, для суттєвого покращення організації охорони праці в суспільному виробництві.

8. Придбання відповідної техніки та створення в управліннях виконавчої дирекції Фонду мобільних лабораторій для розслідування нещасних випадків.

9. Удосконалення механізму виплати одноразової допомоги при

настанні страхового випадку за наявності вини потерпілого.

Найманим працівникам підприємств, установ та організацій :

1. Дотримуватись законодавства про охорону праці в частині виконання затверджених інструкцій та правил з охорони праці.

2. Дотримуватись вимог трудової і виробничої дисципліни.

3. Досконало знати та застосовувати при виконанні посадових обов'язків законодавства з питань трудової діяльності та охорони праці, своїх прав і обов'язків, зокрема переліку обставин, за яких настає страховий випадок, а саме :

– виконання трудових обов'язків, у тому числі у відрядженні, включаючи час проїзду до і з відрядження;

– перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його відбуття, який повинен фіксуватися відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі протягом робочого та надурочного часу;

– приведення в порядок знярядь виробництва, засобів захисту, одягу, виконання заходів особистої гігієни, час руху по території цеху, підприємства тощо перед початком роботи і після її закінчення;

– виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

– проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі підприємства або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем;

– використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця відповідно до встановленого роботодавцем порядку;

– виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до трудових обов'язків працівника (подання необхідної допомоги іншому працівникові, дій щодо запобігання аваріям або рятування людей та майна підприємства, інших дій за наявності

розпорядження або доручення роботодавця);

- ліквідація аварій, наслідків надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, які використовуються підприємством;

- подання необхідної допомоги або рятування людей, запобігання нещасним випадкам з іншими особами протягом робочого та надурочного часу;

- надання підприємством шефської допомоги;

- перебування у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з дією на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або середовища;

- прямування працівника до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

- раптове погіршення стану здоров'я або смерть унаслідок гострої серцево-судинної недостатності працівника під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення і капітальний ремонт шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, геологорозвідувальні роботи, які проводяться під землею) чи після виведення працівника на поверхню з ознаками гострої серцево-судинної недостатності, що підтверджено медичним висновком;

- скоєння самогубства працівником плавскладу на судах морського та рибпромислового флоту в разі перевищення строку перебування його у рейсі, обумовленого колективним договором, або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів;

- заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство

працівника під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків чи дій в інтересах підприємства, незалежно від порушення кримінальної справи, крім випадків з'ясування потерпілим особистих стосунків;

– одержання працівником травми або інших ушкоджень внаслідок погіршення стану його здоров'я, крім випадків, коли основною причиною цієї події стало алкогольне чи наркотичне сп'яніння потерпілого, не обумовлене виробничим процесом, що підтверджено медичним висновком, і якщо цей працівник до нещасного випадку був відсторонений від роботи згідно з порядком, визначеним правилами внутрішнього трудового розпорядку;

– раптове погіршення стану здоров'я працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків унаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не пройшов медичного огляду, передбаченого законодавством, а робота, що виконувалась, була протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку про стан його здоров'я;

– перебування працівника на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також під час перебування працівника на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, тренувальних занять.

Таким чином, з боку Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві більше уваги необхідно приділяти профілактиці нещасних випадків. Виконання заходів з профілактики нещасних випадків дасть змогу зменшити питому вагу виплат потерпілим на виробництві.

3.3. Основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві

Як вже зазначалося раніше, в Україні створено одну з найкращих у світі систему соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Разом з тим для удосконалення діяльності Фонду необхідно здійснити ряд заходів. Насамперед це пов'язано з забезпеченням Фондом покладених на нього Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.99 р. № 1105 завдань таких як : проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці; відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань; відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Аналізуючи роботу Управління виконавчої дирекції Фонду в Полтавській області та відділень в містах та районах області можна дійти до висновку щодо необхідності проведення додаткових заходів із вдосконалення системи соціального страхування. Відповідні заходи мають проводити не лише Фонд соціального страхування, а і державні органи виконавчої і законодавчої влади, роботодавці та безпосередньо робітники підприємств, установ та організацій (рис. 3.2).

\

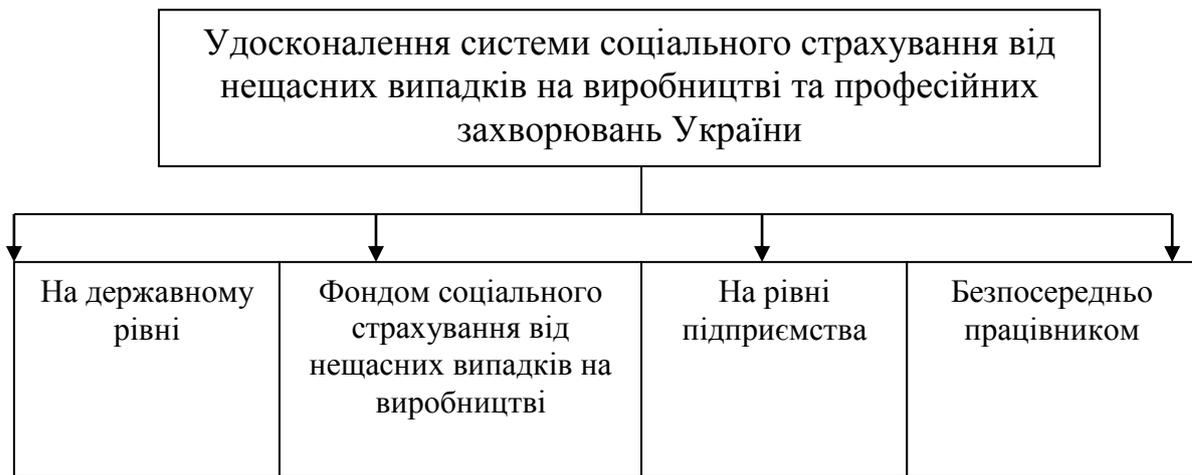


Рис. 3.2 – Структура вдосконалення системи соціального страхування (побудовано автором на основі [57])

На державному рівні необхідно вдосконалити законодавчу базу:

1. Кодекс законів про працю, ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України», а саме: врегулювати питання відшкодування моральної шкоди завданої потерпілому ушкодженням здоров'я на виробництві за рахунок коштів підприємства, де стався нещасний випадок, незалежно від того коли стався нещасний випадок, що посилить відповідальність роботодавців за необхідністю створювати сприятливі та безпечні умови праці та зменшить тиск на бюджет Фонду; з метою зниження виробничого травматизму та підвищення ефективності використання коштів Фонду законодавчо визначити термін «профілактика нещасних випадків» та затвердити конкретні заходи, що відносяться до них.

2. Впровадження єдиного соціального внеску, з врахуванням розміру страхового тарифу на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві здійснюється диференційований підхід для окремих підприємств. Відповідно до Закону № 1105, розмір страхового тарифу встановлюється не тільки в залежності від класу професійного ризику виробництва (67 класів), але й передбачають особливі

страхові тарифи для окремих галузей національної економіки (видів робіт) без зміни класу професійного ризику виробництва (підприємства сільського господарства, з обслуговування сільського господарства, видобутку вугілля відкритим способом, збагачення вугілля та інші), а також для таких груп страхувальників, як бюджетні установи та об'єднання громадян тощо.

При цьому встановлення 67 класів професійного ризику виробництва відображає реальний стан травматизму, тобто більший страхових внесок сплачують підприємства тих галузей, котрі мають найгірший показник стану охорони праці. Віднесення підприємства до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва у зв'язку із систематичними порушеннями нормативних актів з охорони праці, як це передбачено законодавством, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, є також одним із видів справедливого та диференційованого встановлення страхового тарифу. Це ще більше не відповідатиме принципам єдиного страхового внеску. На сьогоднішній день база для нарахування страхових внесків до різних фондів соціального страхування відчутно відрізняється. Зокрема, страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання нараховуються у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що працюють на умовах трудового договору (контракту). При цьому, на відміну від інших видів загальнообов'язкового соціального страхування, страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання на суму винагороди, що виплачуються за виконання робіт за цивільно-правовими угодами не нараховуються. Це є принциповою різницею між різними видами соціального страхування і відповідає рекомендаціям Міжнародної Організації Праці.

Слід також врахувати, що виплату допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності внаслідок травми або професійного захворювання, а

також на поховання здійснює роботодавець за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, тобто в рахунок сплати страхових внесків. Це значно ускладнює контроль за сплатою єдиного страхового внеску. В таких випадках перевірку правильності нарахування, перерахування страхових внесків та витрачання страхових коштів Фонду страхувальником повинні здійснювати кваліфіковані фахівці Фонду.

Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та закони з окремих його видів, що були прийняті на їх основі, при визначенні правового статусу коштів соціального страхування виходили з принципів країн ЄС, де всі повноваження щодо адміністрування зборів та розподілу коштів належать їх правлінням, а обслуговування має здійснюватись уповноваженим банками.

Запропонована концепція щодо запровадження єдиного соціального внеску укріпить створену на сьогодні систему загальнообов'язкового державного соціального страхування, за якою функції роботи зі страхувальниками покладаються на кожен з фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

За умови передачі функцій щодо роботи зі страхувальниками іншій структурі, за фондами соціального страхування залишаться лише функції проведення страхових виплат і надання соціальних послуг застрахованим особам у разі настання страхових випадків. Це може призвести до порушення принципу повноти відповідальності кожного з фондів соціального страхування за фінансову ситуацію у відповідному виді соціального страхування, тобто за забезпечення достатнього надходження коштів та раціональність їх використання.

Система загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань побудована на основі німецької моделі цього виду страхування. Навіть існуюча в Україні система диференційованого підходу до сплати страхових

внесків не передбачає достатньої справедливості при встановленні страхового тарифу. При цьому в Німеччині існує більш диференційований підхід до встановлення страхових тарифів, побудований на принципах галузевих фондів.

За умови запровадження єдиного страхового внеску навантаження на підприємства щодо сплати ними податків та зборів не збільшиться.

Окрім того, на відміну від інших фондів соціального страхування, підприємства – банкрути повинні сплачувати до Фонду соціального страхування від нещасних випадків капіталізовані платежі для задоволення вимог, що виникли із зобов'язань цього підприємства перед громадянами внаслідок заподіяння шкоди їх життю і здоров'ю. Це потребує масиву повної інформації про кожного потерпілого та суми всіх належних йому страхових виплат, на придбання інвалідних колясок, санаторно-курортних путівок тощо. Якщо функція збору страхових коштів буде надана окремому органу то здійснити розрахунок потреби у капіталізації платежів буде не можливо, оскільки реєстр потерпілих знаходитиметься у Фонді.

3. Вдосконалити систему визначення професійного ризику виробництва та внести відповідні зміни до Закону України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». А саме, пільгові страхові тарифи, розмір яким менший за встановлений для 1 класу професійного ризику виробництва, ліквідувати. Чітко визначити галузі економіки, які дотуються Фондом за рахунок страхових внесків підприємств інших галузей та чітко сформулювати підходи до розрахунку солідарної частини внеску в страховому тарифі.

4. Переглянути норми Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника бо визнання його банкрутом» щодо задоволення вимог Фонду з погашення недоїмки підприємств – банкрутів з шостої черги на третю, що зменшить втрати Фонду через списання

безнадійних сум боргу зі сплати страхових внесків.

Однією із глобальних проблем, що не дозволяє забезпечити повноту наповнення доходної частини бюджету Фонду для виконання у повній мірі його статутних завдань, є значні обсяги тіньового сектора економіки.

З огляду на те, що Президент України та Кабінет Міністрів України на сьогоднішній день одним із пріоритетних завдань визначають здійснення заходів, направлених на детінізацію національної економіки, Фонд зможе додатково отримати біля 20% від річної суми надходження страхових коштів до бюджету Фонду, а по деяким розрахункам – біля 50 відсотків, що дасть змогу забезпечити стабільну роботу Фонду та не допустити виникнення соціальної напруги в країні.

5. Запровадити механізм збільшення і зниження страхового тарифу в залежності від стану профілактичної роботи та виробничого травматизму на підприємстві. Знижки чи надбавки до страхового внеску застосовуються Фондом з урахуванням результатів роботи підприємства за минулий календарний рік і визначаються за формулами:

$$P_{\text{під}} = VШ_{\text{під}} : C_{\text{під}}; \quad (3.1.)$$

$$P_{\text{кл}} = VШ_{\text{кл}} : СВ_{\text{кл}}, \quad (3.2)$$

де $P_{\text{під}}$ – питома вага витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у минулому календарному році;

$VШ_{\text{під}}$ – сума витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві у минулому календарному році;

$СВ_{\text{під}}$ – сума страхового внеску підприємства;

$P_{\text{кл}}$ – питома вага витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві у минулому календарному році на підприємствах відповідного класу професійного ризику виробництва;

$VШ_{\text{кл}}$ – сума витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим у минулому календарному році на цих підприємствах;

$СВ_{\text{кл}}$ – сума страхових внесків цих підприємств.

Таблиця 3.1

Знижка до страхового внеску

Показник $P_{\text{під}}$ нижчий від показника $P_{\text{кл}}$, відсотків	Знижка страхового внеску, відсотків
20 - 39,9	10
40 - 59,9	20
60-79,9	30
80 і більше	40
Не допущено жодного нещасного випадку та професійного захворювання	50

Таблиця 3.2

Надбавка до страхового внеску

Показник $P_{\text{під}}$ перевищує показник $P_{\text{кл}}$, відсотків	Надбавка до страхового внеску, відсотків
20 - 39,9	10
40 - 59,9	20
60-79,9	30
80-100	40
Понад 100	50

Під час визначення розміру знижки страхового внеску або надбавки до нього не враховуються витрати Фонду:

- пов'язані з нещасним випадком внаслідок дії сил природного характеру (блискавка, зсув ґрунту, землетрус тощо);
- зумовлені професійним захворюванням працівника, причини якого розслідувались в установленому порядку і яке зареєстровано спеціалізованим медичним закладом до укладення цим робітником трудового договору (контракту) з роботодавцем.

6. Удосконалення здійснення страхових виплат потерпілим внаслідок трудового каліцтва, а саме:

- щомісячну страхову виплату здійснювати виходячи із заробітної плати не нижче ніж мінімальна заробітна плата. Пояснюється це тим, що щомісячна страхова виплата призначається згідно з Порядком обчислення

середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. №1266 (із змінами та доповненнями). Відповідно до цієї постанови для призначення щомісячної страхової виплати враховується нарахована заробітна плата потерпілого внаслідок трудового каліцтва за шість місяців до настання страхового випадку;

– призначати та здійснювати виплату одноразової допомоги при настанні нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання лише у випадку, якщо потерпілому МСЕК встановила групу інвалідності (п/п. „б” пункту 1 частини першої статті 21; пункт 2 статті 28; частина 2 статті 34).

Зекономлені при цьому кошти Фонду доцільно було б використати на підвищення страхових виплат інвалідам внаслідок трудового каліцтва.

Законодавчо зобов'язати роботодавців та ввести фінансові санкції за невиконання ними наступних заходів:

Дотримання трудового законодавства роботодавцями, зокрема в частині відсторонення від роботи працівників, які перебувають у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння.

Враховуючи, що на практиці працівники, які знаходяться в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння дуже рідко відсторонюються від роботи, що є порушенням КЗпП України обома сторонами (адміністрацією та найманим працівником), витратити державні кошти на здійснення страхових виплат порушникам трудового законодавства неправомірно.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В роботі розглянуто удосконалення державного управління охороною праці в Україні, виявлені проблеми та накреслені шляхи їх усунення. Провівши аналіз та оцінку існуючої системи управління охороною праці, роботу державних органів виконавчої влади з охорони праці, роботу управління виконавчої дирекції Фонду в Полтавській області було визначено, що вона не включає всі можливі шляхи вирішення проблем нагляду охорони праці та надходження коштів для проведення профілактичних заходів з запобігання нещасних випадків на виробництві.

Внесення запропонованих змін в законодавство покращить функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей, регіонів. Законодавство про охорону праці повинно регулярно переглядатися, розвиватися та удосконалюватися під впливом постійно змінних чинників політичного, економічного, соціального і технічного характеру. У зв'язку з цим Україні потрібна довготривала програма створення національного законодавства про охорону праці з урахуванням вимог Конвенції МОП, директив ЄС та інших міжнародних документів у цій сфері.

Також неприпустимим є недоотримання коштів на проведення витратів на профілактику нещасних випадків, і це зменшує можливості Фонду щодо виконання одного із основного статутного завдання визначеного законодавством. А саме збільшення витрат на профілактичні заходи повинно мати наслідком зменшення рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності, що забезпечує зменшення обсягу коштів, що повинні спрямовуватися на проведення страхових виплат та надання соціальних послуг потерпілим. І навпаки, збільшення витрат на відшкодування шкоди потерпілим, проведення їх медичної, професійної та соціальної реабілітації змушує зменшити обсяг коштів для забезпечення витрат на профілактику нещасних випадків та професійних захворювань, що, своєю чергою,

спричинює зростання ризику настання нещасних випадків, а отже – і витрат на відшкодування заподіяної у результаті таких нещасних випадків шкоди.

Результатом діяльності всіх державних інститутів, у тому числі Державної служби України з питань праці та управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України повинна бути позитивна динаміка всіх процесів, пов'язаних із забезпеченням охорони життя, здоров'я та працездатності працівників.

Альтернативи такій діяльності немає, оскільки заощадження коштів на профілактиці нещасних випадків призведе до зростання рівня виробничого травматизму, що матиме наслідком збільшення витрат на відшкодування шкоди потерпілим та проведення їх реабілітації. Така ситуація є не вигідною ні для кого – ні для держави, ні для відповідної галузі економіки, ні для підприємства, ні для працівника.

Найважливіші складові економічного механізму проведення профілактичної роботи додержання принципу економічної заінтересованості суб'єктів страхування від нещасного випадку в поліпшенні умов і безпеки праці. Також не менш важливим є те, що із-за незабезпечення належного контролю та прогнозування формування доходної та використання видаткової частини Фонду, останнє спонукає не повній мірі виконанню його обов'язків перед застрахованими особами.

Суть прогнозування в тім, що оцінка приймає вид постійного відстеження, а не періодичних заходів. Незалежно від використовуваного методу, прогнози являють собою визначені наближення і не повинні розглядатися як абсолютно вірний результат. Надійність прогнозу визначається ймовірністю настання прогнозованої події, тобто реалізації відповідної прогностичної оцінки. Чим вони вище, тим і вище надійність.

Точність і надійність прогнозів є значною мірою умовними показниками. Прогнози спираються на цілу систему методів, серед яких, статистичні методи прогнозування займають важливе місце. Важливу роль

при статистичному підході до прогнозування визначають числові параметри, що стають безпосереднім інструментом прогнозування.

Оперуючи статистичними даними, можна одержати варіанти прогнозу, що відповідають визначеним умовам і гіпотезам. Статистична модель переслідує одну мету – не замінити судження й досвід фахівця, а дати йому в руки інструмент, що дозволяє більш глибоко проникнути в істину досліджуваних явищ, інструментом у яких є узагальнена і приведена в систему, різноманітна статистична інформація.

Одержувані прогнози мають сенс тільки в рамках тих умов, гіпотез і пропозицій, що були враховані при їхньому застосуванні для прогнозування.

Разом з тим, з метою удосконалення діяльності, Державній службі України з питань праці та управлінню виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України необхідно забезпечити :

1. Проведення профілактичних заходів по скороченню виробничого травматизму, виконання заходів обласної Програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2018-2018 роки. Участь у роботі регіональних рад з безпечної життєдіяльності населення, комісій по розслідуванню нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, проведенні комплексних обстежень (перевірок) підприємств, установ і організацій з питань охорони праці, засіданнях МСЕК.

2. Належний контроль за нарахуванням та проведенням страхових виплат потерпілим на виробництві.

3. Організацію роботи по забезпеченню надходження страхових коштів в умовах виходу із фінансової кризи.

4. Організацію за рахунок коштів Фонду навчання та підвищення рівня знань спеціалістів підприємств, які вирішують питання охорони праці.

5. Контроль виконання укладених договорів з медичними установами і аптечними закладами області для поліпшення медичного обслуговування потерпілих на виробництві.

6. Подальше зміцнення матеріально-технічної бази державних органів, організація та впровадження програмного забезпечення всіх напрямків роботи структурних підрозділів.

7. Організацію заходів по пропаганді безпечних та нешкідливих умов праці, постійному інформуванню населення області про стан виробничого травматизму та з питань соціального страхування від нещасного випадку на виробництві.

8. Організацію роботи по підвищенню кваліфікації працівників наглядових установ, росту їх професійної майстерності, вдосконаленню структури підрозділів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антропов В. Социальная защита в странах Европейского союза. История, организация, финансирование, проблемы / В. Антропов. – М. : Экономика, 2006. – С 271.
2. Бек У. Багатоаспектність поняття охорона праці / У. Бек // Вісник Львівського університету. – Серія юридична. – 2013. – Вип. 57. – С. 232.
3. Біла Г.М. Безпека праці, як складова соціальної безпеки громадян України / Г.М. Біла // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком : матеріали IV регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю / за заг. ред. В.Г. Вікторова. – Д. : ДРІ НАДУ, 2010. – С. 149-152.
4. Богданов С. Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці / С. Богданов // Уряд. кур'єр. – 2008. – № 79. – 26 квітня. – С 4.
5. Внукова Н.М. Соціальне страхування: [навчальний посібник] / Н.М. Внукова, Н.В. Кузьмичук – К.: Кондор, 2006. – С. 352.
6. Гогіташвілі Г. Особливості впровадження міжнародних стандартів безпеки / Г. Гогіташвілі // Охорона праці. – 2009. – № 3. С. 19-20.
7. Губар О.Є. Організаційні та правові засади соціального страхування в Україні / О.Є. Губар // Формування ринкових відносин в Україні – 2003. – № 7-8. - С. 155-162.
8. Губар О.Є. Соціальне страхування у забезпеченні суспільного добробуту / О.Є. Губар // Фінанси України – 2007. – №8. – С. 130–136.
9. Дегтяр А.О. Домінанти державного регулювання розвитку ринку праці / А. О. Дегтяр, О.Г. Богданенко // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр». – 2009. – № 4. С. 112.
10. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-п>.

11. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: Підручник / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
12. Європейський кодекс соціального забезпечення [Електронний ресурс]: Документ Ради Європи від 16 квітня 1964 року. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.mlsp.gov.ua>.
13. Жадан О.В. Розвиток соціально-трудових відносин в галузі стимулювання роботодавців до створення гідних умов праці / О.В. Жадан // Державне регулювання соціального підприємництва та соціально відповідального бізнесу: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 25 листопада 2010 р. / заг. ред. д.е.н., проф. О.Ю. Амосова. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2010. – С. 50-53.
14. Загальнодержавна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2018-2018 роки» [Електронний ресурс]: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/178-18>.
15. Карамішев Д. Соціальне страхування як механізм реалізації соціальної політики держави / Д. Карамішев, Л. Карамішева // Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2011. – № 1 (5). – С.128-132.
16. Івчук Ю.Ю. Правове визначення поняття «охорона праці» / Ю.Ю. Івчук // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди «ПРАВО». – Вип. 18. – 2012. – С. 53.
17. Ізуїта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. кандидата юридичних наук: 12.00.05 «Трудове право; правосоціального забезпечення» / П. О. Ізуїта / Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 18с.
18. Конопліна Ю.С. Соціальне страхування [навчальний посібник] // Ю.С. Конопліна– Суми : ВТД «Університетська книга», 2008. – С. 224.
19. Конституція України [Електронний ресурс]: Відомості Верховної

Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show>.

20. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]: Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

21. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51, ст.1122 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

22. Корякіна І. І. Адаптація законодавства України з питань охорони праці до окремих директив Європейського Союзу / І. І. Корякіна // Держава і право. – К.: Ін-т держави і права НАН, 2009. – Вип. 43. – С. 372–378.

23. Кримінальний кодекс України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25-26, ст.131 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

24. Маршавін Ю.М. Державне соціальне страхування [навчально методичний посібник] / Ю.М. Маршавін – К.: ІПК ДСЗУ, 2004. – С 256.

25. Мачуський В.В. Історико-правові аспекти виникнення страхування: Руська Правда і Жалувана грамота містам / В.В. Мачуський // Юридична Україна. – 2007. – № 10 – С.10-16.

26. Мірошниченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / Оксана Мірошниченко // Юридична України. – 2009. – №1(73). – С. 81.

27. Неверова А. Поняття і структура інституту охорони праці / А. Неверова // Вісник Львівського університету. – Серія юридична. – 2013. – Вип. 58. – С. 255.

28. Новикова Т.В. Соціально-економічна захищеність населення як об'єктивна необхідність становлення соціальної держави / Т. Новикова // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3 (57). – С. 165-168.

29. Офіційний web-сайт Управління виконавчої дирекції Фонду

соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України в Полтавській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.social.org.ua

30. Офіційний web-сайт Державної служби України з питань праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://dsp.gov.ua/>

31. Офіційний сайт Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.euroa.eu.int.

32. Офіційний web-сайт Управління Держпраці у Полтавській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://pl.dsp.gov.ua/>

33. Панасюк В.М. Податковий облік. [навчальний посібник]. // В.М. Панасюк – Т. Карт Бланш. – 2002. – С. 8-10.

34. Пересмотренная Европейская социальная Хартия. [електронний ресурс] : Режим доступу : <http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/163.htm>

35. Плиса В.Й. Страхування [навчальний посібник]. // В.Й. Плиса – К.: Каравела, 2005. – С 392.

36. Про Державний бюджет України на 2020 рік : Відомості Верховної Ради (ВВР), 2020, № 5, ст.54). – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19>.

37. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців : Закон України від 15 травня 2003 р. № 755-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 31-32, ст.263 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>.

38. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.

39. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України 24 лютого 1994 року № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 27, ст.218–

Режим доступу до ресурсу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4004-12/page>

40. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23 вересня 1999 р. № 2180-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47, ст.403 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.

41. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 22, ст.171 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

42. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням : Закон України від 18 січня 2001 р. № 2213-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 14. – С. 71.

43. Про затвердження Змін до Порядку призначення перерахування та проведення страхових виплат. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 30 листопада 2010 р. № 33. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 143-147.

44. Про затвердження Переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 грудня 2010 р. № 1170 / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових

документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 501-503.

45. Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2000 р. № 1423 // Офіційний Вісник України. – 29.09.2000. - № 37.

46. Про затвердження Порядку зарахування в рахунок майбутніх платежів єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування або повернення помилково сплачених коштів. Постанова Правління Пенсійного фонду України від 27 вересня 2010 р. № 21-1. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 57-63.

47. Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Постанова Правління Пенсійного фонду України від 27 вересня 2010 р. № 21-5. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 84-133.

48. Про затвердження нової редакції Порядку складання та виконання бюджету Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, затвердженого постановою правління Фонду від 14.09.2004 р. № 81 (із змінами та доповненнями) та Роз'яснення щодо застосування кодів економічної класифікації видатків бюджету Фонду на статутні напрями. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на

виробництві та професійних захворювань України від 3 жовтня 2008 р. № 59. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 20-57.

49. Про затвердження плану заходів, пов'язаних з підготовкою до роботи виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів в умовах дії Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Наказ Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 5 серпня 2010 р. № 611. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 11-12.

50. Про затвердження Положення про виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20 квітня 2001 р. № 15. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 86-96.

51. Про затвердження Порядку віднесення страхувальників до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду їх економічної діяльності та проведення перевірок достовірності поданих страхувальниками відомостей про види економічної діяльності (у тому числі основний). Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків

на виробництві та професійних захворювань України від 30 листопада 2010 р. № 30. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 115-134.

52. Про затвердження Порядку нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за деякі категорії застрахованих осіб. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 2011 р. № 178 / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 507-509.

53. Про затвердження Порядку призначення, перерахування та проведення страхових виплат. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27 квітня 2007 р. № 24. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 103-114.

54. Про затвердження Порядку проведення Пенсійним фондом України та його територіальними органами планових та позапланових перевірок платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 504-506.

55. Про затвердження Статуту Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 18 квітня 2000 р. № 4. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 75-85.

56. Про затвердження Типового положення про управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України в автономній республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20 квітня 2001 р. № 17. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 68-74.

57. Про затвердження Типового положення про відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України в районах та містах обласного значення. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 20 квітня 2001 р. № 19 / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 97-102.

58. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 р. №2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 2-3.- С. 11.

59. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361.

60. Про об'єкти підвищеної небезпеки : Закон України від 18 січня 2001 р. №2245-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 15.- С. 73.

61. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV// Відомості Верховної Ради України. - 1999, N 20-21, ст.190.

62. Про місцеві самоврядування: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР// Відомості Верховної Ради України. - 1997, № 24, ст.170.

63. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 17.- С. 121.

64. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст.668 / <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

65. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2018 р. № 442 / <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/442-2018-%D0%BF>.

66. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 5 квітня 2007 року № 877-V// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, № 29, ст.389/ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-16>.

67. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 № 2801-XII// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 4, ст.19 / <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/2801-12>.

68. Про утворення територіальних органів Державної служби з питань

праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2019 р. № 100 / <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/100-2019-%D0%BF>.

69. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України : Постанова Верховної Ради України від 23 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 6.

70. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397.

71. Про порядок стягнення та обліку заборгованості зі сплати страхових внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 30 листопада 2010 р. № 31. / В.М. Королевський, В.В. Литвиненко, Ю.Є. Мельников [та ін.]. // Довідник з питань збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Об'єднаний методично-навчальний посібник. Збірник нормативно-правових документів. Чотири книги. Книга 2.4. – К.: «Логос» 2011. – С. 135-138.

72. Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 22 лютого 2001 р. № 2272-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 17.- С. 80.

73. Про страхування : Закон України від 30 квітня 1996 р. № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 18.- С. 78.

74. Серіков Я.О. Основи охорони праці: Навч. посібник для студентів вищих закладів освіти / Я.О. Серіков. – Харків, ХНАМГ, 2007. – 227с.

75. Страхування. [Підручник] // Керівник авт. колективу і наук. ред.. С.С.Осадець. – Вид. 2-е перероб. і доп. – К.: КНЕУ. – 2006. – С. 26.

76. Сурмін Ю. Термінологічна система державного управління:

сутність і перспективи становлення / Ю. Сурмін // Вісник НАДУ. – 2008. – № 4. – С. 5–14.

77. Ткаченко В.Д. Система законодавства і її співвідношення з системою права / В.Д. Ткаченко // Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Х. : Право, 2002. – 432 с.

78. Уроки для України // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 6. – С.30-36.

79. Уроки англійською: Все про охорону праці у Великобританії/ [Електронний ресурс]: Управління охороною праці – Режим доступу до ресурсу: <http://orb.org.ua/3204/2010-2011.pdf>.

80. Цимбалюк С.О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль / С. Цимбалюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : Зб. наук. праць. – 2011. – № 1. – С. 39-46.

81. Чорнобровка В.О. Поняття та значення охорони праці в Україні / В.О. Чорнобровка // Європейські перспективи. – № 3. – ч. 3. – 2012. – С. 145.

82. Юрій С.І. Бюджетна система України / С.І. Юрій, Й.М. Бескид. – К.: НІОС, 2000. – С.398.

83. Юрій С.І. Соціальне страхування [Підручник] / С.І. Юрій, М.П. Шаваріна, Н.В. Шаманська. – К.: Кондор. – 2007. – 507 с. – С. 140.

84. Неверова А. Поняття і структура інституту охорони праці / А. Неверова // Вісник Львівського університету. – Серія юридична. – 2013. – Вип. 58. – С. 258-259.

85. Обушенко О.М. Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України / О.М. Обушенко // Публічне право. – № 2(10). – 2013. – С. 229–230.

ДОДАТКИ

Наукові праці автора за темою кваліфікаційної роботи