

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**  
**«Сумський державний університет»**

Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання  
(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Технологія машинобудування, верстати та інструменти  
(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

**Пояснювальна записка**

до кваліфікаційної роботи (проєкту)

другий (магістерський)  
(освітньо-професійний рівень)

на тему **«УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКОЮ  
ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ВІДПОВІДНО  
ДО ВИМОГ ДСТУ ISO 45001»**

Виконав: студент II курсу, групи СТ.мз-11с  
спеціальності: 152 – метрологія  
та інформаційно-вимірювальна техніка  
(шифр і назва спеціальності)

освітньої програми: якість,  
стандартизація та сертифікація  
(назва освітньої програми)

Андрій ДЕРЯБІН  
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Керівники Олександр ІВЧЕНКО  
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Рецензент Володимир КИСЛЯК  
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**  
**«Сумський державний університет»**

Інститут, факультет	<u>Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання</u>
Кафедра	<u>Технологія машинобудування, верстати та інструменти</u>
Освітньо-науковий рівень	<u>другий (магістерський)</u> (шифр і назва)
Спеціальність	<u>152 – Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка</u> (шифр і назва)
Освітня програма	<u>152.1 Якість, стандартизація та сертифікація</u> (шифр і назва освітньої програми, за наявності)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри технології  
машинобудування, верстатів та  
інструментів

\_\_\_\_\_ Віталій ІВАНОВ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 року

**ЗАВДАННЯ**  
**ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ (ПРОЄКТУ) СТУДЕНТУ**

**Дерябін Андрій Сергійович**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) «Удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001»

керівник проекту Івченко О. В., канд. техн. наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від 22.11.2022 року за № 1111-VI

2. Строк подання студентом роботи (проекту) «20» грудня 2022 року

3. Вихідні дані до роботи (проекту) Вимоги міжнародних, регіональних та національних стандартів, законодавчих документів щодо стандартизації в сфері промислової гігієни та охорони праці

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1) актуальність проблеми, визначення мети та завдань досліджень;

2) дослідити сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної стандартизації в сфері промислової безпеки та охорони праці;

3) дослідити вимоги національного законодавства у сфері охорони праці;

4) дослідити вимоги нормативних документів в сфері управління промисловою гігієною та безпекою праці;

5) розробити практичні рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001.

## 5. Консультанти розділів роботи (проєкту)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

6. Дата видачі завдання «10» вересня 2022 року

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи (проєкту)	Строк виконання етапів роботи (проєкту)	Примітка
1	Актуальність проблеми, визначення мети та завдань досліджень	01.10.2022	
2	Дослідити сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної стандартизації в сфері промислової безпеки та охорони праці	15.11.2022	
3	Дослідити вимоги національного законодавства у сфері охорони праці	30.11.2022	
4	Дослідити вимоги нормативних документів в сфері управління промисловою гігієною та безпекою праці	10.12.2022	
5	Розробити практичні рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001	10.12.2022	
6	Формулювання загальних висновків	10.12.2022	
7	Підготовка доповіді	15.12.2022	
8	Підготовка презентації	15.12.2022	
9	Оформлення роботи	20.12.2022	
10	Перевірка на наявність плагіату	20.12.2022	

Студент

\_\_\_\_\_

(підпис)

Андрій ДЕРЯБІН

\_\_\_\_\_

(ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Керівник роботи (проєкту)

\_\_\_\_\_

(підпис)

Олександр Івченко

\_\_\_\_\_

(ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

## ПРОТОКОЛ ПЕРЕВІРКИ РОБОТИ

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з повним Звітом подібності, який був згенерований Системою щодо роботи (додається):

**Автор:** Дерябін Андрій

**Назва:** 2022\_Deriabin\_Metrolog.pdf

**Співавтор:**

**Координатор:** . Анна Олександрівна Нешта

**Підрозділ:** Кафедра технології машинобудування, верстатів та інструментів

**Коефіцієнт подібності 1:**6.3%

**Коефіцієнт подібності 2:**2.4%

**Мікропробіли:** 78

**Заміна букв:** 1

**Інтервали:** 0

**Білі знаки:** 0

**Особа, відповідальна за перевірку:**

Після проведеного мною аналізу Звіту подібності, констатую наступне:

- Запозичення, виявлені в роботі, оформлені коректно і не мають ознак плагіату
- Виявлені в роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і відсутності самостійності її автора. Роботу направити доопрацювання.
- Виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень.

Опис прийнятого рішення

.....

.....

(ППП відповідального за перевірку)

(підпис)

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ 202\_ р.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Сумський державний університет**  
**Кафедра «Технологія машинобудування, верстати та інструменти»**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідуючий кафедрою

\_\_\_\_\_ Віталій ІВАНОВ

« \_\_\_\_ » грудня 2022 р.

**УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**  
**СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я**  
**ТА БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**  
**ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ ДСТУ ISO 45001**

Кваліфікаційна робота (проект) магістра  
Спеціальність 152 – метрологія та інформаційно-вимірювальна техніка  
Освітня програма – якість, стандартизація та сертифікація

Студент

Андрій ДЕРЯБІН

Керівник

Олександр ІВЧЕНКО

Нормоконтроль

Олександр ІВЧЕНКО

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра становить 82 аркуша, в тому числі дев'ять рисунків, 6 таблиць, бібліографії із 22 джерел на трьох аркушах.

Мета роботи полягає в удосконаленні нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001 шляхом порівняльного аналізу цього міжнародного стандарту з вимогами міжнародної специфікації.

Для досягнення поставленої мети в роботі були встановлені та вирішені наступні завдання:

1. Дослідити сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної стандартизації в сфері промислової безпеки та охорони праці.
2. Дослідити вимоги національного законодавства у сфері охорони праці.
3. Дослідити вимоги нормативних документів в сфері управління промисловою гігієною та безпекою праці.
4. Розробити практичні рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001.

Практичне значення отриманих результатів:

1. Проведено порівняльний аналіз вимог міжнародної специфікації OHSAS 18001 та міжнародного стандарту ISO 45001 та запропоновані рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи менеджменту охорони праці.
2. Запропоновано алгоритм розрахунку ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці для промислових підприємств.
3. Проведено процедуру визначення та зменшення ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці підприємства ТОВ «Гуалапак Україна».

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ, МІЖНАРОДНИЙ СТАНДАРТ, СТАНДАРТИЗАЦІЯ, РИЗИКИ, УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ, БЕЗПЕЧНІСТЬ РОБІТ

## **ABSTRACT**

The master's thesis consists of 82 pages, including nine figures, a bibliography from 22 sources on three pages.

The purpose of the work is to improve the regulatory support of the occupational health and safety management system of the industrial enterprise in accordance with the requirements of DSTU ISO 45001 by means of a comparative analysis of this international standard with the requirements of the international specification.

To achieve the set goal, the following tasks were set and solved in the work:

1. To study the current state and prospects for the development of international standardization in the field of industrial safety and occupational health and safety.
2. Study the requirements of national legislation in the field of labor protection.
3. Study the requirements of regulatory documents in the field of industrial hygiene and occupational safety management.
4. Develop practical recommendations for improving the regulatory support of the health and safety management system of an industrial enterprise in accordance with the requirements of DSTU ISO 45001.

Practical significance of the obtained results:

1. A comparative analysis of the requirements of the international specification OHSAS 18001 and the international standard ISO 45001 was carried out and recommendations were made for improving the regulatory support of the occupational health and safety management system.
2. An algorithm for calculating the degree of risk of dangerous factors in the occupational health and safety management system for industrial enterprises is proposed.
3. The procedure for determining and reducing the degree of risk of dangerous factors in the occupational health and safety management system of the LLC «Gualapak Ukraine» was carried out.

**SAFETY MANAGEMENT SYSTEM, INTERNATIONAL STANDARD, STANDARDIZATION, RISKS, RISK MANAGEMENT, WORK SAFETY**

## ЗМІСТ

	с.
Вступ.....	4
Розділ 1 Сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної стандартизації в сфері промислової безпеки та охорони праці .....	8
1.1 Сучасний стан питання забезпечення охорони праці на світовому рівні управління .....	8
1.2 Світові тренди в галузі безпеки та здоров'я: картина сьогодні .....	10
1.3 Концепції безпечної та здорової праці.....	14
1.4 Культура профілактики.....	21
1.5 Безпека і охорона здоров'я на виробництві в новому тисячолітті .....	25
1.6 Висновок.....	29
Розділ 2 Вимоги національного законодавства у сфері охорони праці .....	30
2.1 Визначення національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці .....	30
2.2 Висновок.....	41
Розділ 3 Дослідження вимог нормативних документів в сфері управління промисловою гігієною та безпекою праці.....	42
3.1 Перші міжнародні стандарти на системи менеджменту охорони праці .....	42
3.1.1 Дослідження питання стандартизації вимог до охорони праці .....	42
3.2 Структура та основні компоненти специфікації OHSAS 18001 .....	43
3.2 Аналіз вимог міжнародного стандарту ISO 45001 .....	49
3.3 Перехід від OHSAS 18001 до ISO 45001: елементи управління.....	57
3.4 Висновок.....	63
Розділ 4 Практичні рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001 .....	64



4.1 Аналіз стану стандартизації та управління охороною праці на підприємстві .....	64
4.2 Ідентифікація небезпек і ризиків .....	67
4.3 Розроблення заходів з управління (для суттєвих ризиків) в системі менеджменту промислової гігієни та охорони праці .....	68
4.4 Висновок .....	68
Висновки .....	78
Перелік джерел посилань .....	80

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Темпи глобального соціально-економічного розвитку за останні 50 років разом з науково-технічним прогресом принесли безпрецедентний обсяг досліджень і знань щодо управління ризиками в цілому і контролю громадських і робочих ризиків зокрема. Більше того, поява комп'ютера, Інтернету та інших електронних комунікаційних систем полегшила доступ до цих знань у всьому світі. Такі знання були переведені в масивний збірник міжнародної, регіональної та національної нормативної бази, а також технічних стандартів, керівних принципів, навчальних посібників та практичної інформації, що охоплює всі різні аспекти безпеки та гігієни праці (далі – OSH) для всіх галузей економічної діяльності.

У більшості країн механізми соціального діалогу, необхідні для вирішення питань, пов'язаних з роботою, включаючи охорону праці, поступово встановлюються як на національному, так і на підприємницькому рівнях. Правові та технічні інструменти та інші заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та захворюванням були впроваджені в усіх країнах, хоча і на різних рівнях комплексності, витонченості, імплементації та правозастосування.

Проте, незважаючи на цю грізну витрату зусиль і ресурсів, мета, здається, була досягнута, коли справа доходить до досягнення гідних, безпечних і здорових умов праці в реальних умовах виробництва. Останні оцінки Міжнародної організації праці (далі – МОП) вказують на те, що глобальна кількість нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з роботою, не змінилася суттєво за останні 10 років. Така розбіжність між рівнем зусиль і результатами має багато причин, багато з яких викликані глобалізацією світової економіки. Більш детальний огляд статистики показує, що, хоча в промислово розвинених країнах спостерігається стійке зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та відповідних захворювань, це не так у країнах, які в цей час переживають швидку індустріалізацію, або тих, хто

занадто бідний для підтримки ефективних національних систем охорони праці, включаючи належне виконання законодавства.

Триваюча глобалізація світової економіки, безсумнівно, стала основним рушієм змін у світі праці, що має як позитивний, так і негативний вплив на рівень відповідності прийнятій належних практик. Однак зусилля щодо вирішення проблем охорони праці часто розосереджені та фрагментовані і, здається, не досягають рівня згуртованості, необхідного для досягнення прогресивного зниження смертності, нещасних випадків та захворювань, пов'язаних з працею. Традиційні інструменти запобігання небезпекам та ризикам та контролю все ще ефективні, але їх необхідно завершити стратегіями, розробленими для усунення наслідків безперервної адаптації до швидко мінливого світу роботи. Зокрема, багато країн повинні приділяти більше ресурсів дослідженням охорони праці, управлінню та поширенню знань, обміну інформацією та належному та послідовному виконанню законів.

Таким чином, національні та міжнародні зусилля повинні посилити свою увагу до просування, знань, запобігання та управління. Це означає підвищення профілю охорони праці в рамках соціальних та економічних проблем, інтеграцію її в національні та бізнес-плани та залучення всіх соціальних партнерів до ініціювання та підтримки механізмів постійного вдосконалення національних систем охорони праці, через вдосконалення систем охорони праці підприємств та організацій.

**Мета та завдання роботи.** Метою роботи є удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001 шляхом порівняльного аналізу цього міжнародного стандарту з вимогами міжнародної специфікації.

Для досягнення поставленої мети в роботі були встановлені та вирішенні наступні **завдання**:

1. Дослідити сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної стандартизації в сфері промислової безпеки та охорони праці.

2. Дослідити вимоги національного законодавства у сфері охорони праці.
3. Дослідити вимоги нормативних документів в сфері управління промисловою гігієною та безпекою праці.
4. Розробити практичні рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45001.

**Об'єкт дослідження** – система менеджменту охорони праці на підприємстві ГУАЛАПАК Україна.

**Предмет дослідження** – нормативне забезпечення системи менеджменту охорони праці на підприємстві ГУАЛАПАК.

**Практичне значення отриманих результатів.** В роботі:

1. Проведено порівняльний аналіз вимог міжнародної специфікації OHSAS 18001 та міжнародного стандарту ISO 45001 та запропоновані рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи менеджменту охорони праці.
2. Запропоновано алгоритм розрахунку ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці для промислових підприємств.
3. Проведено процедуру визначення та зменшення ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці підприємства ГУАЛАПАК Україна.

**Особистий внесок здобувача.** Основні наукові результати дослідження, що виносяться на захист, одержані автором самостійно або за його активної участі.

**Апробація роботи.** Немає.

**Публікації.** Підготовлено тези доповіді на X Всеукраїнська науково-технічна конференція «Сучасні технології у промисловому виробництві (СТПВ-2023)».

**Структура й обсяг кваліфікаційної роботи магістра.** Робота складається із вступу, чотирьох розділів, переліку джерел посилань. Повний

обсяг кваліфікаційної роботи магістра становить 82 аркушів, у тому числі 9 рисунків, 6 таблиць, бібліографії із 22 джерела на 3 аркушах.

# РОЗДІЛ 1

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ СТАНДАРТИЗАЦІЇ В СФЕРІ ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

### 1.1 Сучасний стан питання забезпечення охорони праці на світовому рівні управління

Згідно з останніми оцінками, опублікованими Міжнародною організацією праці (МОП), щороку 2,78 мільйона працівників помирають від нещасних випадків на виробництві та захворювань, пов'язаних з роботою (з яких 2,4 мільйона пов'язані з хворобами), а 374 мільйони працівників страждають від нещасних випадків на виробництві без смертельних наслідків. Підраховано, що втрачені робочі дні в усьому світі становлять майже 4 відсотки світового ВВП, а в деяких країнах це зростає до 6 відсотків і більше [1].

Окрім економічної вартості, існує невизначена в цифрах вартість незмірних людських страждань, спричинених нещасними випадками на виробництві та захворюваннями, пов'язаними з роботою. Це трагічно і прикро, тому що, як неодноразово демонстрували дослідження і практика за останнє століття, їм багато в чому можна запобігти.

Психосоціальні ризики, стрес, пов'язаний з роботою, і неінфекційні захворювання викликають все більше занепокоєння у багатьох працівників у всіх частинах світу. У той же час багато працівників залишаються під загрозою постійних ризиків безпеки та здоров'я, пов'язаних з роботою, і важливо не випускати з уваги працівників, які стикаються з цими ризиками, коли ми дивимося в майбутнє.

Глобальним імперативом є вирішення цих проблем за допомогою ефективної профілактики. Однак досягнення ефективної профілактики залишається основною проблемою у вирішенні глобальної безпеки та гігієни праці (далі – OSH).

Безпека та здоров'я на роботі можуть бути ключовими для розвитку, а інвестиції в охорону праці можуть допомогти зробити свій внесок у досягнення

Порядку денного сталого розвитку до 2030 року, і особливо в досягнення Цілей сталого розвитку (далі – ЦСР), щоб забезпечити здоровий спосіб життя та сприяти добробуту для всіх у будь-якому віці та Цілі сталого розвитку, сприяти інклюзивному та стійкому економічному зростанню, зайнятості та гідної праці для всіх – зокрема, Цілі, щодо захисту трудових прав та сприяння безпеки та безпечним робочим середовищам для всіх працівників, включаючи трудових мігрантів та тих, хто перебуває на нестабільній зайнятості.

Глобальна стратегія МОП з безпеки та гігієни праці, прийнята в 2003 році, забезпечує основу для цих заходів. Важливо, що глобальний тягар нещасних випадків на виробництві, захворювань та смертей, пов'язаних з роботою, є значним внеском у зростаючу глобальну проблему неінфекційних та хронічних захворювань.

Коли ми дивимося в майбутнє безпеки та здоров'я на роботі, ми також повинні підвести підсумки щодо стану цього питання у минулому столітті. Протягом останніх 100 років вирішення проблем нещасних випадків на виробництві, захворювань та смертей, пов'язаних з роботою, все більше визнається головним міжнародним викликом, що стосується досягнення соціальної справедливості та сталого розвитку.

В даний час широко визнано, що важливі досягнення в галузі охорони праці можуть бути досягнуті завдяки вдосконаленню та обміну знаннями та досвідом щодо ступеня, причин та запобігання шкоди, що виникає внаслідок роботи, а також того, як можна краще підтримувати здоров'я та добробут працівників. Також розуміється, що, хоча існують величезні національні та регіональні відмінності в способах виникнення небезпек та ризиків на робочому місці, все ж є багато спільного щодо принципів запобігання та контролю їх шкідливого впливу.

Таким чином, усунення небезпек і ризиків, пов'язаних з роботою, так, ніби вони існують виключно на робочому місці або в національних кордонах, є неефективною і неповною стратегією. У глобальних ланцюгах поставок як виробництво, так і працівники, а отже, і ризики охорони праці, переміщуються через національні кордони. Це вимагає глобальних перспектив та кращого

розуміння взаємозв'язку між фізичною наукою та інженерією безпечної роботи та медичним розумінням захворювань та травм, а також економічним, нормативним та соціологічним розумінням контекстів, які сприяють тому, щоб робота була безпечною та корисною для здоров'я.

На тлі проблеми безпеки та здоров'я на виробництві у другому розділі доповіді розглядаються тенденції, що зумовлюють зміни у світі праці та їх вплив на безпеку та здоров'я на виробництві. Розділ 2 зосереджується на чотирьох основних шляхах, якими змінюється світ праці - охоплюючи технології, демографію, сталий розвиток, включаючи зміну клімату та зміни в організації праці. З кожної з основних розробок звіт спрямований на визначення ключових можливостей та викликів для охорони праці, а також для запобігання та контролю ризиків.

## **1.2 Світові тренди в галузі безпеки та здоров'я: картина сьогодні**

Нещасні випадки на виробництві та захворювання, пов'язані з роботою, мають великий вплив на окремих людей та їх сім'ї не тільки в економічному плані, але й з точки зору їх фізичного та емоційного благополуччя в короткостроковій та довгостроковій перспективі. Крім того, вони можуть мати серйозний вплив на підприємства, впливаючи на продуктивність, призводячи до потенційних збоїв у виробничих процесах, перешкоджаючи конкурентоспроможності та репутації підприємств по ланцюгах поставок, а також впливаючи на економіку та суспільство більш широко.

Незважаючи на те, що важливість поліпшення безпеки та здоров'я на виробництві стає все більш поширеною, надання точної картини її глобального масштабу залишається складним. Систематичний збір та аналіз надійних та порівнянних даних змінювалися як географічно, так і з плином часу, а це означає, що порівняння тенденцій та даних є складним завданням. Крім того, навіть у країнах з найдовшими та найбільш усталеними системами збору даних поширене недозвітування, особливо про не смертельні нещасні випадки на виробництві та особливо захворювання, пов'язані з роботою [2, 3]. Дуже важливо, щоб країни



створили ефективні системи збору даних з охорони праці, щоб покращити збір та використання надійних даних з охорони праці для звітності та аналізу.

Проте останні цифри і оцінки свідчать про величезну проблему. За оцінками, у всьому світі 1 000 людей помирають щодня від нещасних випадків на виробництві та ще 6 500 – від захворювань, пов'язаних з роботою. Сукупні цифри свідчать про загальне зростання кількості смертей, пов'язаних з роботою: з 2,33 мільйона смертей у 2014 році до 2,78 мільйона смертей у 2017 році [1].

За оцінками, хвороби системи кровообігу (31 %), онкологічні захворювання, пов'язані з роботою (26 %) та респіраторні захворювання (17 %) становлять майже три чверті загальної смертності, пов'язаної з працею. Захворювання є причиною переважної більшості смертей, пов'язаних з працею (2,4 мільйона смертей або 86,3 %), порівняно зі смертельними нещасними випадками на виробництві (які становлять решту 13,7 %). Разом на них припадає від 5 до 7 % смертей у всьому світі [4, 5].

Крім того, останні оцінки ВООЗ показують, що при обліку як смертей, так і інвалідності частка глобального тягаря захворювань у загальній популяції через зайнятість становить 2,7 % [6].

Останні дані свідчать про те, що ергономічні фактори, фактори ризику травматизму, тверді частинки, гази, пари та шум становлять найбільш зв'язки із загальним глобальним тягарем патіональної хвороби [7]. Існують також деякі докази того, що відносний внесок різних факторів професійного ризику змінюється. З 18 експозицій, виміряних у Глобальному опитуванні тягаря захворювань 2016 року, лише професійна експозиція, - впевнена в азбесті, впала між 1990 і 2016 роками, тоді як всі інші експозиції зросли (майже на 7 %) [8].

Останні дослідження показують, що в усьому світі близько 20 % болю в попереку та шиї та 25 % втрати слуху у дорослих є професійний вплив. Це свідчить як про те, що професійний вплив традиційних і відомих шкідливих фізичних, хімічних та біологічних агентів продовжує відбуватися у великих масштабах, так і про те, що все ще є певний шлях, перш ніж тенденція збільшення рівня професійного впливу таких ризикових буде скасована в усьому світі.

За підрахунками, тягар по смертності та захворюваності не розподілений порівну по світу. За оцінками, близько двох третин (65 %) глобальної смертності, пов'язаної з роботою, припадає на Азію, за нею йдуть Африка (11,8 %), Європа (11,7 %), Америка (10,9 %) та Океанії (0,6 %). Це відображає розподіл як працездатного населення світу, так і шкідливих робіт, а також різний рівень розвитку народного господарства. Показники нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками на 100 000 працівників також демонструють різкі регіональні відмінності (рис. 1.1), причому показники в Африка та Азії від 4 до 5 разів вищі, ніж у Європі [1].

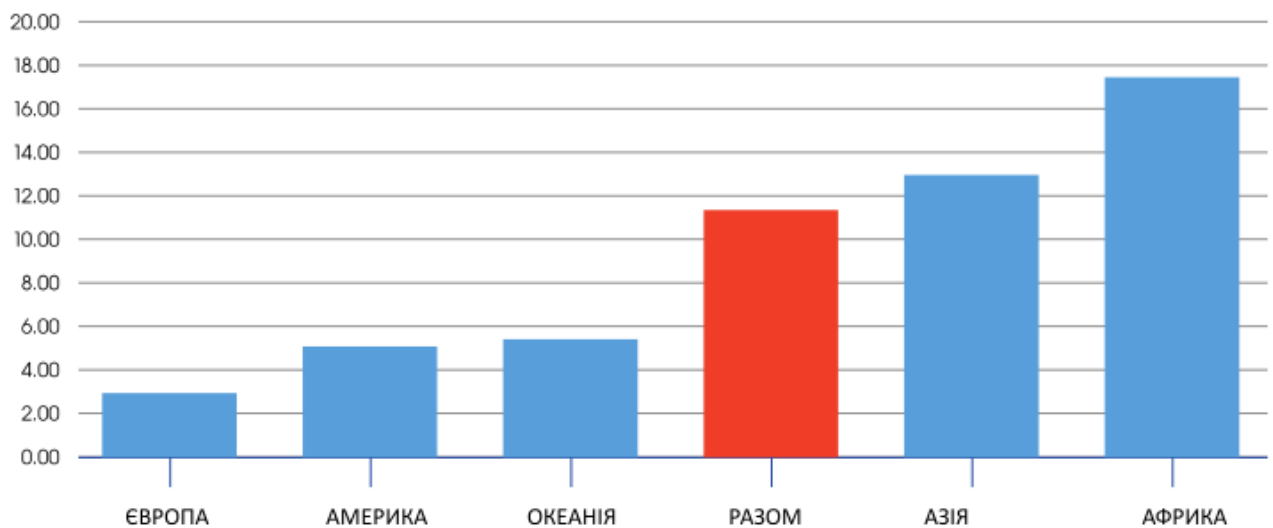


Рисунок 1.1 – Рівень смертності від нещасних випадків на 100 000 осіб у робочій силі, за регіонами, 2014 рік [9]

Існують також відмінності у відносних-контрибуціях різних причин смертності, пов'язаної з роботою, за регіонами (рис. 1.2), хоча на це також впливають відмінності у звітності та записі. У розвинених країнах, як видається, вища частка смертності, пов'язаної з роботою, від раку (понад 50 %) і набагато менша частка від нещасних випадків на виробництві та інфекційних захворювань (менше 5 %). Африка має найвищу відносну частку інфекційних захворювань, пов'язаних з роботою (понад третину) та професійних ухибів (понад 20 %), а найнижчу – для раку (менше 15 %) [3].

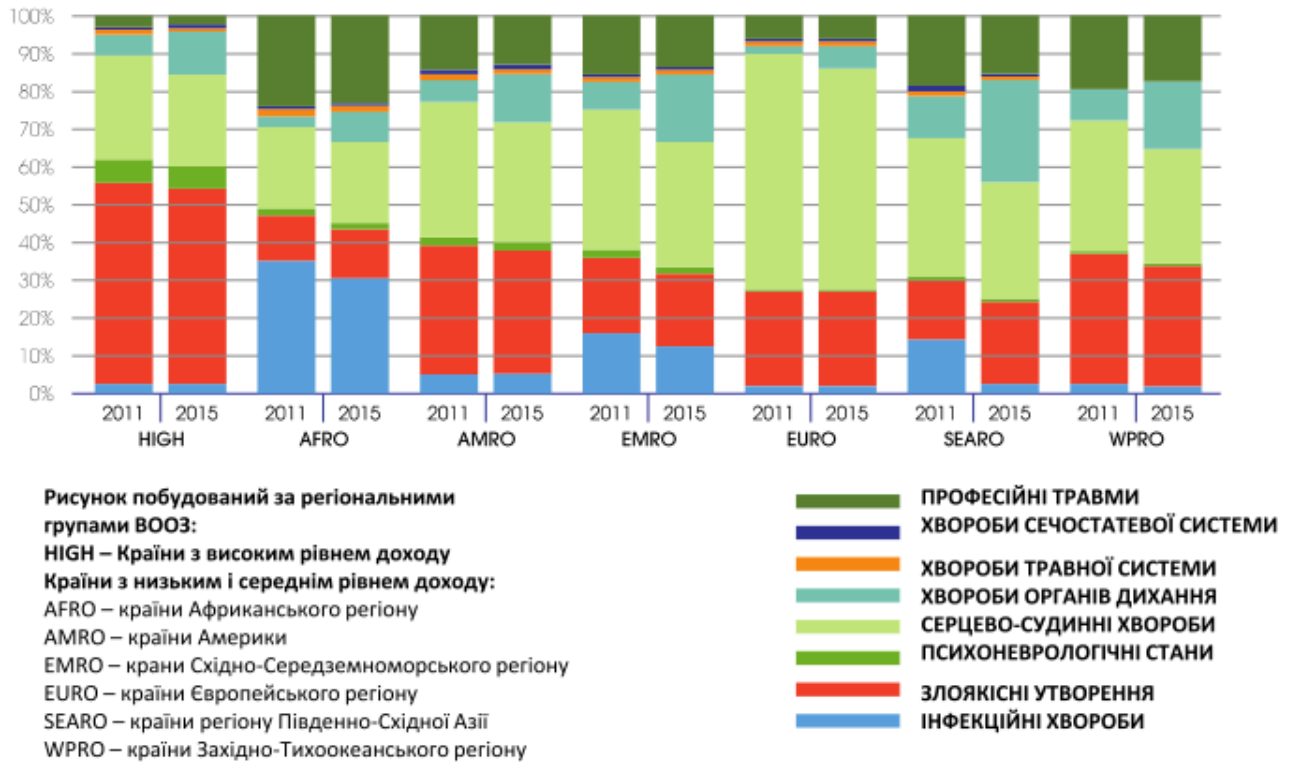


Рисунок 1.2 – Порівняння смертності, пов’язаної зі смертельною роботою, за регіонами ВООЗ між 2011 та 2015 роками [9]

Ці регіональні відмінності у смертності та захворюваннях, пов’язаних з роботою, відображають численні та багатогранні національні, соціальні, політичні, демографічні та професійні відмінності між країнами та регіонами в усьому світі. Вони також відображають різні можливості для управління питаннями охорони здоров’я та безпеки на робочих місцях та різні можливості національних урядів ефективно впроваджувати та забезпечувати дотримання правил охорони здоров’я та безпеки. Незважаючи на те, що спостерігається довгострокове падіння професійних втрат, у глобальному плані це було компенсовано збільшенням смертності від виробничих травм внаслідок зростання частки виробництва в швидко промислово прогресуючих країнах, частково в Азії [10]. Нещасні випадки на виробництві та захворювання, пов’язані з роботою, мають значний глобальний вплив. Хоча зниження звітності даних про охорону праці часто підриває її надійність, наведені тут дані свідчать про те, що цей вплив змінюється залежно від того, де живуть і працюють працівники, відображаючи нерівність у їх схильності до ризиків.

Прагнучи зміцнити глобальний потенціал для синтезу та моделювання тягаря захворювань у сфері охорони праці, МОП та ВООЗ об'єднали зусилля для оцінки глобального тягаря захворювань та травм, пов'язаних з роботою.

### **1.3 Концепції безпечної та здорової праці**

МОП була заснована після Першої світової війни як агенція Ліги Націй, обидва творіння Версальського договору 1919 року, щоб висловити зростаючу міжнаціональну стурбованість соціальними, трудовими та економічними реформами. Повоєнний порядок денний міжнародних дій включав усвідомлення необхідності захисту працівників від ризиків для їх безпеки і здоров'я на виробництві.

Охорона праці була закладена в обґрунтування створення МОП [11].

Деякі інші положення Конституції стосувалися більш широких питань, які включали безпеку та здоров'я на виробництві – наприклад, досягнення прийнятних стандартів робочого часу та забезпечення захисту вразливих груп населення та дітей. Ця роль була явно відведена МОП Версальським договором.

На першій же сесії Міжнародної конференції праці (ILC), що відбулася у Вашингтоні в 1919 році, МОП прийняла інструменти, що встановлюють стандарти охорони праці, такі як:

- ✓ Рекомендація щодо запобігання сибірської виразки;
- ✓ Рекомендація про отруєння свинцем (жінки і діти);
- ✓ Рекомендація щодо білого фосфору.

Фактично, три з шести прийнятих Конференцією скорочень були на охороні праці. Конференція також прийняла конвенції, що стосуються годин роботи в промисловості, охорони материнства, нічної роботи для жінок, мінімального віку та нічної роботи для молодих людей. Унікальною особливістю МОП як міжнародної організації була і залишається її тристороння структура; до складу яких входять представники керівних адміністрацій її держав-членів, крім рівного представництва організацій роботодавців і робітників. З моменту заснування організації міжнародні стандарти праці відобразили вихід-переговорів між цими складовими і приймаються голосуванням.

Відповідно до думки, яка домінувала в регуляторній політиці від промислової революції до другої половини ХХ століття, ранні інструменти охорони праці МОП, як правило, регулювали окремі питання, такі як вплив небезпечних матеріалів або охорона небезпечних машин, або секторів промислової діяльності, таких як гірничодобувна промисловість, морська промисловість, будівництво та мануфактура. У кожному контексті вони встановлюють директивні правила та зосереджуються на ролі урядів у захисті працівників від небезпек. Вони, як правило, були спрямовані на вирішення серйозних проблем охорони праці, що зачіпають велику кількість працівників, а також зосереджуються на конкретних типах працівників та на жінках і дітях.

Хоча його підхід до охорони праці змінювався з плином часу, прийняття та просування інструментів, пов'язаних з охороною праці, продовжувало займати центральне місце в діяльності МОП. В даний час, поряд з основними деклараціями МОП, існує більше 40 інструментів, спеціально пов'язаних з охороною праці. Вони забезпечують мінімальні стандарти, спрямовані на контроль та управління ризиками, пов'язаними з роботою, та захист працівників у широкому діапазоні професій та ситуацій, в яких відбувається робота.

З кінця 1920-х років зусилля зі створення міжнародних платформ для експертного діалогу з питань охорони праці стали більш помітними в підході МОП. На кону завжди стояли різні інтереси з точки зору уряду, роботодавця та працівників, що часто виявлялося через опір регулюванню та сумнів щодо ризиків охорони праці.

У 1920 році МОП заснувала Секцію промислової гігієни (далі – IHS). IHS була заснована для того, щоб виступати в якості сховища інформації про професійну медицину та гігієну, а також її положення як фокусу для обміну між вченими, гігієністами та професійними лікарями. У 1921 році також була створена Секція промислової безпеки (далі – MKS).

Це призвело до прийняття рішення про створення Енциклопедії МОП, що значною мірою сприяло становленню багатопрофільної галузі охорони праці. Перше видання було опубліковано в 1930 році, і протягом багатьох років воно регулярно поповнювалося новими виданнями та внесками тисяч експертів, аж до

нинішньої он-лайн версії, яка вперше була запущена в 2012 році. Це найбільш поширене видання МОП і фундаментальне посилення для програмування охорони праці – наприклад, «Перший додаток до Енциклопедії гігієни, патології та соціального забезпечення» містив посилення на азбест і рак ще в 1938 році.

До кінця 1920-х років, таким чином, МОП займалися основними питаннями соціальної політики, такими як страхування від хвороби і пенсій. Однак превентивна медицина при професійних захворюваннях стала технічно застарілою, і часто дії на них були неможливі до того, як були отримані суттєві наукові дані та встановлено причинність. Це означало, що для таких питань, які викликали міжнародне занепокоєння, іноді проходило багато років між оригіналом, що викликає занепокоєння, і стандартом, який обговорюється і приймається. У випадку з азбестом, наприклад, хоча перше посилення в Енциклопедії МОП було в 1938 році, минуло майже 50 років до прийняття Азбестової конвенції МОП 1986 році.

Залучення МОП до розробок, що стосуються причини та профілактики силікозу в 1930-х роках, ілюструє роботу організації в цей період. Робота МОП допомогла в досягненні мети з'ясування вже існуючих знань, визначення хвороби, спростування заплутаних гіпотез щодо її причин і створення платформи для майбутніх дій з розпізнавання, діагностики та профілактики захворювання.

Аналогічні закономірності спостерігалися у зв'язку з просуванням профілактики та контролю у зв'язку з іншими питаннями охорони здоров'я з охорони праці протягом цього часу, коли були прийняті конвенції та рекомендації щодо інших ризиків для здоров'я, а також щодо положень про безпеку та запобігання нещасним випадкам. Однак все більше робота МОП ускладнювалася в міру просування 1930-х років і опускання Європи на більш поляризовані і суперечливі політичні позиції, що призвело до початку Другої світової війни.

Світ після Другої світової війни дуже відрізнявся від того, яким він був раніше. Розвивалися нові політичні та економічні вірності і моделі торгівлі. Нові глобальні інститути, такі як Організація Об'єднаних Націй (ООН) і Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), були створені після війни. У той час як

люди в усіх країнах продовжували відчувати ризики для своєї безпеки та здоров'я, що виникають внаслідок їхньої роботи, новий міжнародний порядок мав значний вплив на способи, якими такі організації, як МОП, працювали над поліпшенням умов праці та охорони праці в усьому світі.

У той же час наукові та професійні розуміння характеру праці та її зв'язку з безпекою, здоров'ям і добробутом працівників залишалися одними з найбільш актуальних питань для розвинених країн. Гігієна праці, наука про виявлення, вимірювання та контроль потенційно шкідливих впливів на робоче місце, поряд з медициною праці, токсикологією та епідеміологією продовжували швидко зростати, як і дисципліни, пов'язані з проектуванням безпеки та інженерією.

Паралельно зі зростанням соціального забезпечення в багатьох країнах, що розвиваються, і зростанням значення соціальної медицини, були створені науково-дослідні установи, що фінансуються державою. У багатьох країнах спостерігалось відповідне зростання обсягів досліджень, що стосуються питань безпеки і здоров'я [12].

У зв'язку з експоненціальним зростанням виробництва нових речовин з середини ХХ століття і далі зростала потреба в дослідженнях їх можливого шкідливого впливу. Це також було викликано одкровеннями щодо таких ефектів, іноді щодо передбачуваних нешкідливих і корисних речовин, які вже широко використовуються, як, наприклад, у випадку з мономером вінілхлориду [13].

Тим не менш, відбулося відносно незначні зміни в характері і спрямованості регулювання і контролю безпеки і здоров'я на виробництві, незважаючи на зростаючу базу знань, що стосуються науки і техніки профілактики і контролю охорони праці. Директивні заходи продовжували вводити мита, засновані на встановленій юридичній конструкції трудових відносин суден у більшості країн, або щодо виявлених небезпек і шкідливих речовин, або по відношенню до цілих галузей промисловості, таких як гірничодобувна промисловість або будівництво, де, ймовірно, мали місце подібні впливи. Хоча впровадження реформ соціального-забезпечення в деяких країнах сприяло підвищенню доступності фінансової компенсації за травму та

погане самопочуття, що виникли внаслідок роботи, принципи щодо прав мало змінилися.

Однак, навіть якщо фундаментальні підходи до охорони праці залишалися в основному незмінними на національному рівні, післявоєнна відбудова спричинила деякі серйозні зміни в МОП.

Декларація, що стосується цілей і цілей МОП (Філадельфійська декларація), прийнята на 26-й сесії ІЛС в 1944 році, часто розглядається як провісник цієї зміни. Декларація, яка стала невід'ємною частиною переглянутої Конституції МОП у 1946 році, підтвердила принципи МОП про те, що праця не є товаром; свобода вираження поглядів та об'єднань мали важливе значення для сталого прогресу; бідність у будь-якому місці становила небезпеку для процвітання всюди; стверджував, що війну проти нужди потрібно вести з невблаганними (в якому представники працівників і роботодавців приєдналися до уряду в обговоренні і при прийнятті демократичних рішень) і зробили сильний акцент на важливості забезпечення місця прав людини в соціальній та економічній політиці. Щодо стану здоров'я працівників, то в Декларації зазначено, що: «Конференція визнає урочисте зобов'язання МОП в подальшому серед країн світу програм, які дозволять досягти належний захист життя і здоров'я працівників усіх професій».

У липні 1948 року перша Всесвітня асамблея охорони здоров'я ВООЗ рекомендувала створити спільну експертну комісію спільно з МОП, а в 1950 році був скликаний перший Спільний комітет МОП/ВООЗ з охорони праці. Збіг між повноваженнями ВООЗ щодо охорони праці та МОП врешті-решт призвела до того, що МОП відмовилася від суто медікал-аспектів гігієни праці, перетворивши свою увагу на профілактику та об'єднавши дії з безпеки та гігієни праці в одну програму. У 1953 році ГІС і МКС були об'єднані і стали Відділом безпеки і гігієни праці.

У 1959 році МОП заснувала Міжнародний інформаційний центр з безпеки та гігієни праці (далі – СНД). Метою СНД було «сприяти зміцненню здоров'я, безпеки і добробуту працівників усіх галузей економічної діяльності шляхом систематичного збору, сканування та абстрагування всіх корисних даних, а



також шляхом надання результатів цього аналізу у відповідній формі для всіх зацікавлених» [14]. СНД став хабом міжнародної мережі установ, що займаються збором, створенням, обробкою та поширенням інформації про охорону праці. СНД відіграла важливу роль у наступних переглядах Енциклопедії МОП, а друге видання вийшло в 1971 році. СНД продовжувала відігравати важливу роль в управлінні знаннями з охорони праці та підтримці мережі по всьому світу. Останнім часом, зі світовим розвитком і вдосконаленням технологій, характер роботи СНД еволюціонував і перестав існувати, як це було раніше.

На глобальному рівні МОП також підтримувала міжнародне вивчення питань, що мають відношення до її Конституції. Це сталося, перш за все, через Женевський міжнародний інститут трудових досліджень, створений у 1960 році, а також через забезпечення освітньої та навчальної діяльності для соціальних партнерів та державних адміністраторів з держав-членів - і особливо країн, що розвиваються - через Міжнародний навчальний центр, створений у Турині в 1965 році. Хоча ці активні зв'язки також стосувалися більш широких питань на різних рівнях, вони включали підтримку тем безпеки та здоров'я.

Післявоєнний відбудова МОП характеризувався швидким зростанням її складу. До 1970 року кількість держав-членів подвоїлася, а розвинені країни стали меншістю серед її членів.

Таким чином, МОП запровадила програму технічної допомоги, що передбачає підтримку у розбудові потенціалу для реалізації політики на національному рівні та у будівництві національних установ та систем інспекції праці (рис. 1.3).

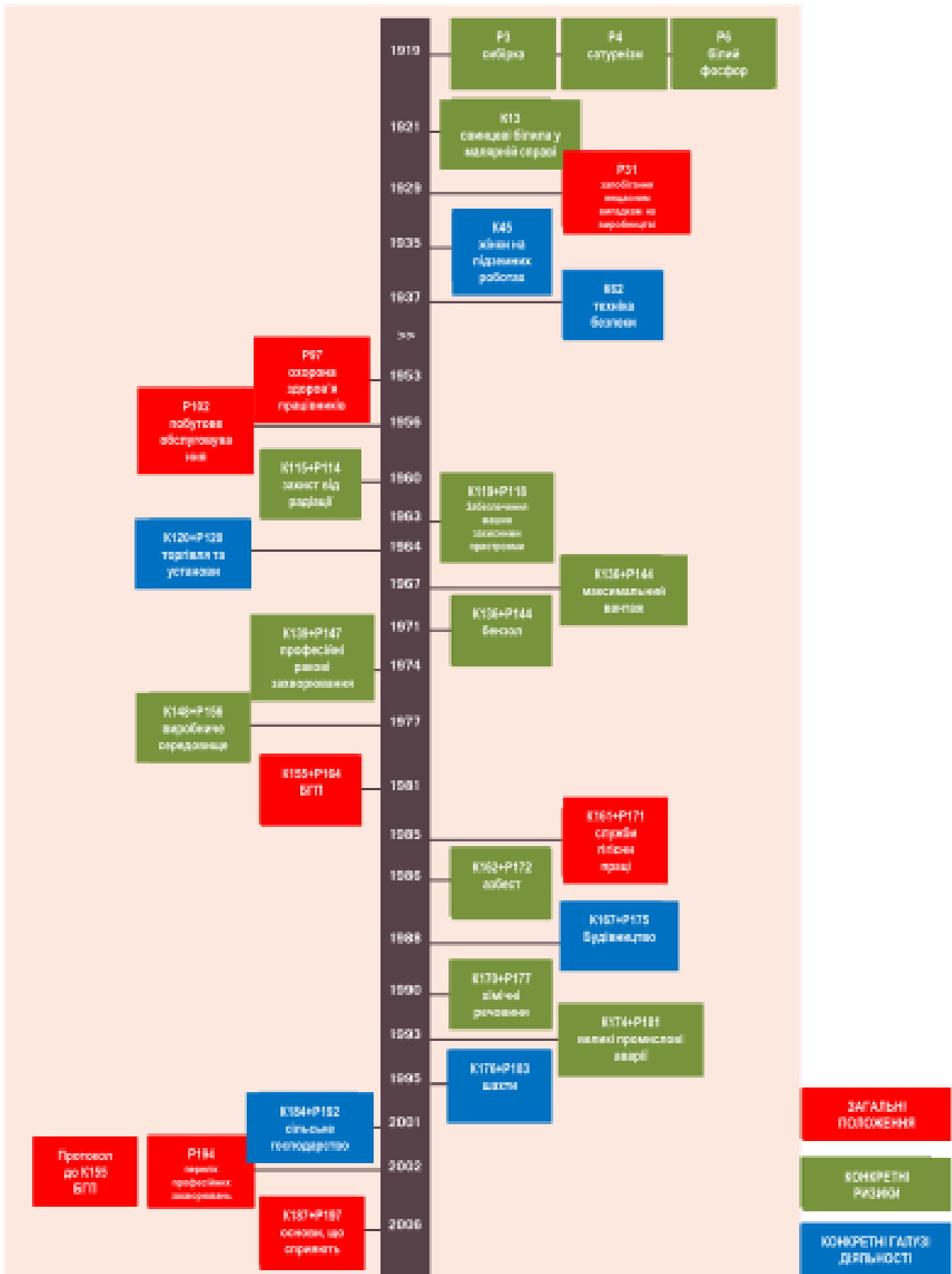


Рисунок 1.3 – Міжнародні трудові норми МОП із безпеки та гігієни праці [9]

Ще однією помітною особливістю повоєнної роботи МОП стала розробка Кодексів практики МОП та методичних рекомендацій з охорони праці. Кодекси МОП, які, як правило, є тристоронніми узгодженими, не мають юридичної сили і не замінюють національні закони та нормативні акти, але надають вказівки щодо того, що необхідно зробити, щоб відповідати прийнятним стандартам практики, включаючи ті, що вимагаються нормативними актами. З тих пір, як вони були введені в 1950-х роках, вони забезпечували керівництво охороною праці в різних галузях економіки (наприклад, будівництво, відкриті шахти, вугільні шахти, металургійні виробництва, виробництва кольорових металів, сільське господарство, суднобудування та судноремонт, лісове господарство), щодо захисту працівників від різних небезпек (наприклад, радіації, лазерів, візуальних дисплеїв, хімічних речовин, азбесту, повітряно-крапельних речовин), а також щодо реєстрації та сповіщення про нещасні випадки на виробництві та захворювання, пов'язані з роботою. Керівні принципи МОП також є підсумковими документами тристоронніх зустрічей експертів. Двома ключовими керівними принципами з охорони праці є керівні принципи щодо систем управління охороною праці та етичні настанови щодо нагляду за здоров'ям працівників

#### **1.4 Культура профілактики**

Поняття «культура безпеки» з'явилося після Чорнобильської ядерної катастрофи в 1986 році. Кілька недавніх запитів і повідомлень про основні інциденти розглядали слабкі місця в культурі безпеки як основну проблему при спробі встановити причини інцидентів. Світова економія зазнала значних змін протягом останньої чверті ХХ століття, змістившись у бік ринкового лібералізму [15]. У той же час у світі політики охорони праці зростало визнання того, що швидко мінливі технології, зміна моделей роботи і промисловості, зміна демографії ринку праці вимагають нової реакції. Все більше визнавалося, що альтернативи традиційному єдиному питанню охорони праці або підходу єдиного економічного сектора були необхідні для забезпечення більш цілісної національної політики для вирішення все більш розбіжних проблем охорони

праці. Запити на національному рівні дійшли висновку, що такі директивні регуляторні підходи були як занадто вузько направлені, так і погано пристосованими до потреб роботодавців і працівників.

Дві основні події визначили цей період в охороні праці. Перший полягав у все більшому використанні поняття робочого середовища для передачі більш цілісного підходу до його розуміння та вдосконалення, про що свідчить, наприклад, політика охорони праці скандинавських країн з 1960-х років. Другим було зміщення фокусу з рецептурних на більш орієнтовані на результат і процеси підходи до регулювання охорони праці, які, мабуть, були першими найбільш впливово сформульованими в Звіті Робенса у Сполученому Королівстві (Великобританія) в 1972 році [16]. У поєднанні ці два підходи призвели до послідовності регуляторних реформ спочатку в Північно-Західній Європі, але поширилися на інші розвинені ринкові економіки Північної Америки та Австралія, які переробили попередні системи та замінили їх більш ціле покладаючими та цілісними стандартами, які були більш застосовні до вирішення питань охорони праці в швидко мінливому світі праці.

Вплив мислення, що стоїть за цими реформами, був як відображений, так і висунутий Конвенцією про безпеку та гігієну праці 1981 року та її супутньою Рекомендацією, прийнятою на 67-й сесії ІЛС. Конвенція визначила основні принципи національної політики та стратегії на рівні підприємств для реалізації проведення профілактичних та захисних заходів з охорони праці. Стратегія вимагала дій щодо формулювання, впровадження та перегляду національної політики охорони праці; повна участь роботодавців, працівників та їх відповідних організацій, а також інших зацікавлених сторін; визначення національних інститутів ролі та обов'язків; національна система обліку та сповіщення про нещасні випадки на виробництві та захворювання, пов'язані з роботою; впровадження механізмів охорони праці на рівні робочих місць та роботодавців обов'язки і права працівників та їх представників при них; а також вимагатиме щодо інформації, освіти та навчання.

Цей цілісний погляд, що охоплює безпеку та гігієну праці на виробництві, був підкріплений прийняттям Конвенції про охорону праці 1985 року та її

супровідної Рекомендації, які були призначені для забезпечення реалізації політики охорони праці та відповідних превентивних та контрольних заходів. На служби охорони праці покладено по суті профілактичні функції і вони відповідають за створення і підтримку безпечних і здорових умов праці, які сприяють оптимальному фізичному і психічному здоров'ю і адаптації праці до можливостей працівників. Конвенція та Рекомендація вказують на те, що 20 служб охорони праці повинні бути мульти дисциплінарними та користуватися професійною незалежністю від роботодавців, працівників та їх відповідних представників щодо їх функцій. Це продемонструвало визнання того, що наслідки реструктуризації та реорганізації роботи матимуть наслідки не тільки для ризику для фізичного здоров'я, але й для психічного здоров'я працівників. Визнання цього зв'язку мало виявитися перед науковим у найближчі роки, оскільки важливість психосоціальних ризиків на роботі поступово зростала.

Подальшим розвитком подій у 1980-х роках став перехід до більш орієнтованої на ризик політики з охорони праці. На цей розвиток подій мали різні впливи, в тому числі і ті, що виникли в результаті аналізу великих промислових катастроф (таких як, наприклад, у Севесо в Італії в 1976 році, які викликали всесвітню увагу і занепокоєння). Вплив відчувався також з науки ідентифікації, аналізу та контролю, яка на той час була добре розвинена в гігієні праці, наприклад, щодо небезпечного впливу хімічних, фізичних та біологічних агентів, а також має більш широке застосування для ідентифікації, оцінки та контролю ризиків у технологічній техніці.

В результаті з'явилася зростаюча увага політики до більш систематичних підходів до управління ризиками, при цьому виявлення, оцінка та контроль ризиків займають чільне місце як у безпечному управлінні основними небезпечними галузями промисловості, так і в більш загальних рекомендаціях щодо практики на робочому місці всюди.

Системні підходи до управління охороною праці стали центральними як у політичному, так і в регуляторному дискурсі щодо охорони праці, а їх наслідки були широко поширені в реформах не тільки в Європі, але й у постіндустріальних економіках у всьому світі. Одночасно розроблялися

стандарти систем управління охороною праці на добровільних засадах і вводилися системи їх сертифікації. Існували різні зв'язки між такими системами та законодавчими вимогами і деякі країни, такі як Австралія, де прийняття сертифікованих систем розглядалося як свідчення передової практики.

У 2001 році МОП опублікувала Керівні принципи щодо систем управління безпекою та охороною здоров'я. Вони були результатом тристороннього дискурсу, і Керівні принципи звертають увагу на лідера-судно, його підзвітність та представництво інтересів працівників в охороні праці. Ці розробки допомогли впровадити системний підхід до управління охороною праці в глобальну політику охорони праці як на національному, так і на рівні робочої сили.

Глобалізація та ринковий лібералізм наприкінці ХХ століття знайшли своє відображення у зміні структури та організації праці та зайнятості, включаючи реінжиніринг бізнесу, зменшення розмірів, аутсорсинг, зростання мікро-, малих та середніх підприємств та зростання значення відносин ланцюгів поставок, створюючи нові виклики для ефективного захисту трудових прав, включаючи охорону праці. Тим часом у багатьох країнах, що розвиваються, відбулося швидке промислове зростання, чому сприяв, зокрема, глобальний аутсорсинг виробничих і промислових процесів з постіндустріальних економік з порівняно високими витратами на робочу силу. Глобалізація поставок означала величезні зміни в світовому продовольстві і сільському господарстві, а також у видобутку корисних копалин та інших природних ресурсів, які в багатьох випадках вироблялися в небачених раніше кількостях. Таке виробництво докорінно змінило як структуру зайнятості, так і ризики в країнах, що розвиваються, а також вплинуло на більш широкі зміни в характері суспільства і економіці цих країн.

Як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються, мережі виробництва та послуг існують поза формальною економікою, які забезпечують роботою та формами зайнятості мільйони робітників. У країнах, що розвиваються, і країнах, що розвиваються, вони часто значно перевершують тих, хто зайнятий у великих організаціях формальної економіки. Багато працівників неформальної економіки є жінками та дітьми, деякі працюють на мікро- та малих

підприємствах, а інші просто працюють як приватні особи. Умови їх роботи часто виходять за рамки формального регулювання. Організація та моніторинг належних заходів безпеки та гігієни праці на робочому місці для неформальних підприємств залишається надзвичайно складним завданням.

Подібні закономірності спостерігаються і щодо багатьох форм виробництва і послуг, особливо в країнах, що розвиваються. Такі ситуації, безсумнівно, сприяють непропорційній кількості травм, захворювань і смертей, пов'язаних з роботою в цих країнах. Виклики реалізації-ефективної національної політики з питань безпеки та охорони здоров'я в цих умовах є значними та доповненими обмеженими доступними державними інфраструктурами для моніторингу та пошуку їх дотримання.

### **1.5 Безпека і охорона здоров'я на виробництві в новому тисячолітті**

Якщо ранні фази діяльності МОП з охорони праці характеризувалися встановленням стандартів і створенням платформи для наукової діяльності, після чого слідував другий етап, на якому встановлення стандартів і керівництво тривало, але розширювалося для задоволення глобальних потреб і надання технічної допомоги, то третя фаза її розвитку проявляється в її відповідях на виклики глобалізації і зрушення в політичній і економічній політиці, що супроводжували її.

Реакція МОП на необхідність менш директивних підходів до регулювання та контролю з охорони праці була очевидна в Конвенції № 155 та Рекомендації № 164, а також Протоколі до Конвенції, прийнятому в 2002 році, в якому розглядалися вимоги щодо вдосконалення управління охороною праці на національних рівнях. Протокол до Конвенції, зокрема, мав на меті посилити процедури обліку та сповіщення про нещасні випадки на виробництві та захворювання, пов'язані з роботою.

Як було визначено в резолюції 60-ї сесії ІЛС, в 1975 році обставини вимагали національної політики та політики на робочому місці щодо охорони праці. Цей заклик знайшов вираз у прийнятті Конвенції № 155 та Заохочувальних рамок з безпеки та гігієни праці 2006 року (№ 187) та її супровідної Рекомендації

(№ 197). Разом вони вимагають і підтримують держави-члени у запровадженні рекламної бази для охорони праці для досягнення постійного вдосконалення охорони праці, запобігання виробничому травматизму, хворобам і смертям, шляхом розробки, за погодженням з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, національного профілю, національної політики, національної системи і національної програми. Ключем до Конвенції № 187 є пропаганда превентивної культури охорони праці.

До прийняття цих конвенцій оновлений глобальний підхід до охорони праці вже був у доказах в МОП. Глобальна стратегія МОП з безпеки та гігієни праці була прийнята під час 91-ї сесії ІЛС у 2003 році і підтверджує міжнародні стандарти праці як центральну опору для просування охорони праці, закликаючи до інтегрованих дій для кращого зв'язку стандартів з іншими засобами дій для максимального впливу. У ньому окреслено кілька ключових напрямів дій через впровадження та функціонування інструментів МОП, а також продовження просування, підвищення обізнаності з питань охорони праці, а також продовження технічної допомоги та співпраці та міжнародного співробітництва з метою розробки національних програм, захисту вразливих працівників та більш широкого погляду на охорону праці, особливо щодо її соціальних та економічних переваг щодо добробуту сучасного суспільства.

Глобальна стратегія закликала МОП схвалити створення щорічного міжнародного заходу або кампанії, спрямованої на підвищення широкої обізнаності про важливість охорони праці та просування прав працівників на безпечне та здорове робоче середовище. Згодом МОП відзначала Всесвітній день безпеки та здоров'я на роботі 28 квітня щороку, починаючи з 2003 року. Всесвітній день сприяє створенню глобальної превентивної культури безпеки та здоров'я із залученням усіх зацікавлених сторін. У багатьох частинах світу національні органи влади, профспілки, організації роботодавців, а також фахівці з безпеки та охорони здоров'я організовують заходи для святкування цієї дати. Щороку МОП обирає тему для привернення уваги та готує тематичний звіт, а також пов'язані матеріали для використання країнами-учасницями для своїх кампаній, які можуть бути на день, тиждень, місяць або весь рік.



За допомогою Плану дій секретаріат МОП просував конвенції через низку заходів для підтримки держав-членів, включаючи аналіз та рекомендації щодо проектів законодавчих актів; технічне співробітництво для підтримки формування культури профілактики шляхом тристоронніх консультацій, консультативних послуг або семінарів; технічна допомога для розробки національної політики охорони праці. За підтримки Плану дій та інших промоційних заходів, починаючи з 2010 року, Конвенція № 155 отримала ще 11 ратифікацій (всього 67 ратифікацій), а її Протокол шість подальших ратифікацій (всього 12), тоді як Конвенція № 187 отримала ще 34 ратифікації (всього 46) на сьогоднішній день.

Була подальша підтримка інспекції праці, а також функціонування Конвенції про інспекцію праці 1947 року (№ 81) (одна з найбільш широко ратифікованих з усіх конвенцій) та Конвенції про інспекцію праці (сільське господарство) 1969 року (№ 129). Ці документи є двома з чотирьох "конвенцій МОП про управління", визначених Декларацією МОП про соціальну справедливість для справедливої глобалізації 2008 року – яка визнає важливість здорових і безпечних умов праці для досягнення стратегічної мети Порядку денного МОП з гідної праці щодо соціального захисту. Постійна важливість інспекції праці, включаючи інспекцію охорони праці, була підтверджена резолюцією та висновками з питань управління праці та інспекції праці, прийнятими ІЛС на своїй 100-й сесії в 2011 році. В рамках адміністрації МОП зв'язки між інспекцією праці та охороною праці додатково висвітлюються реорганізацією адміністративної діяльності у цій сфері.

МОП бере участь з приймаючими національними органами влади та Міжнародною асоціацією соціального забезпечення в організації Всесвітнього конгресу з безпеки та здоров'я на роботі. Цей захід об'єднує дослідників, регуляторів, практиків охорони праці та інших зацікавлених сторін в охороні праці. Це також надає можливість МОП проводити міністерські саміти, щоб отримати згоду та заручитися широким колом зацікавлених сторін щодо прийняття нових Декларацій щодо охорони праці, таких як Сеульська декларація 2008 року та Стамбульська декларація 2011 року. Сеульська декларація,

підписана 46 світовими лідерами охорони праці, закликає до превентивної культури безпеки та здоров'я, яка дає право на безпечне та здорове навколишнє середовище і яка дотримується на всіх національних рівнях. Сеульська декларація зобов'язується брати активну участь у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища через систему визначених прав, обов'язків та обов'язків, де принцип запобігання надається найвищому пріоритету. Стамбульська декларація була підписана 33 країнами і побудована на зобов'язаннях Сеульської декларації, визнаючи здорове і безпечне робоче середовище основним правом людини, а також суспільною відповідальністю, і зобов'язуючи ці країни будувати стійкі національні профілактичні культури безпеки і здоров'я. У 2017 році в Сінгапурі відбувся Всесвітній конгрес, який завершився закликами МОП та партнерів до узгоджених глобальних дій щодо вирішення нових та нових проблем безпеки та гігієни праці.

У 2015 році Генеральний директор МОП запропонував п'ять флагманських програм для посилення впливу та ефективності співробітництва МОП у сфері розвитку ключових робочих сфер Організації, включаючи безпеку та гігієну праці. В результаті Програма «Безпека та здоров'я для всіх» мобілізує дії в глобальному масштабі шляхом розгортання необхідних стандартів, поширення дієвої інформації та впровадження інноваційних підходів, які створюють глобальну, стійку культуру забезпечення здоров'я та безпеки працівників. Програма діє переважно в країнах, що розвиваються, і зосереджена на секторах з високою частотою нещасних випадків на виробництві, захворюваннях, пов'язаних з роботою, та смерті, такі як будівництво та сільське господарство, а також на безпеку та здоров'я працівників, які найбільш вразливі до ризиків безпеки та здоров'я. У ньому приділяється особлива увага викликам охорони праці в малих і середніх підприємствах, а також розглядаються можливості вирішення питань охорони праці в контексті глобальних ланцюгів поставок шляхом мобілізації відповідних гравців ринку.

У 2017 та 2018 роках Механізм перегляду стандартів (далі – SRM) МОП – створений у 2011 році для забезпечення того, щоб стандарти праці були достатньо надійними та чуйними, щоб захистити працівників у постійно

мінливому світі роботи - переглянув інструменти охорони праці. Під час свого третього засідання, у жовтні 2017 року, Тристороння робоча група SRM (далі – TWG) розглянула 19 інструментів охорони праці. Цей огляд виявив регуляторні прогалини (що стосуються ергономіки та біологічних небезпек) та дав рекомендації, включаючи промоційну кампанію щодо Конвенції № 155 та Протоколу до Конвенції, Конвенції № 161 та Конвенції № 187 та конкретного заохочення щодо інших конвенцій з охорони праці. Під час свого четвертого засідання, у жовтні 2018 року, SRM TWG розглянула ще 9 інструментів з охорони праці, закликаючи до: подальшого спостереження та сприяння тристороннім діям з державами-членами, які в даний час пов'язані Конвенцією про безпеку (будівництво) 1937 року (№ 62); активне заохочення ратифікації документів з охорони праці, включаючи, але не обмежуючись, Конвенцією про безпеку та здоров'я в шахтах 1995 року (№ 176); адресна технічна допомога державам-членам, які потребують найбільшої підтримки; а також технічна допомога у впровадженні Конвенції про безпеку та гігієну праці в будівництві 1988 року (№ 167) та її супутньої Рекомендації (№ 175) (МОП, 2018г).

## **1.6 Висновок**

Хоча за останні 100 років було досягнуто значного прогресу, проблема створення безпечної та здорової роботи для всіх залишається і сьогодні. Хоча було розроблено багато ефективних інструментів охорони праці, занадто часто вони не були ратифіковані або ефективно впроваджені на практиці, щоб боротися зі стійкими ризиками безпеки та здоров'я. Крім того, нові ризики для безпеки та здоров'я у постійно мінливому світі праці створять нові виклики, а також можливості для урядів, роботодавців, працівників та інших ключових зацікавлених сторін у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища.

**РОЗДІЛ 2**  
**ВИМОГИ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА**  
**У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

**2.1 Визначення національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці**

Перелік національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Перелік національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці

Джерело: <https://dsp.gov.ua/category/diyalnist/normatyvna-baza/>

П.п.	Назва документу
<b>I</b>	<b>Закони України</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конституція України;</li> <li>2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII;</li> <li>3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. № 8073-X;</li> <li>4. Кодекс України про надра від 27 липня 1994 р. № 132/94-ВР;</li> <li>5. Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”;</li> <li>6. Закон України від 03 липня 1991 р. № 1282-XII “Про індексацію грошових доходів населення”;</li> <li>7. Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII “Про охорону праці”;</li> <li>8. Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI “Про зайнятість населення”;</li> <li>9. Закон України від 30 червня 1993 р. № 3353-XII “Про дорожній рух”;</li> <li>10. Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII “Про колективні договори і угоди”;</li> <li>11. Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4004-XII “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”;</li> <li>12. Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР “Про оплату праці”;</li> <li>13. Закон України від 15 травня 1996 р. № 192/96-ВР “Про трубопровідний транспорт”;</li> <li>14. Закон України від 03 липня 1996 р. № 270/96-ВР “Про рекламу”;</li> <li>15. Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР “Про відпустки”;</li> <li>16. Закон України від 02 жовтня 1996 р. № 393/96-ВР “Про звернення громадян”;</li> <li>17. Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”;</li> <li>18. Гірничий Закон України від 06 жовтня 1999 р. № 1127;</li> <li>19. Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплат”;</li> <li>20. Закон України від 18 січня 2001 р. № 2245-III “Про об’єкти підвищеної небезпеки”;</li> </ol>

П.п.	Назва документу
	<p>21. Закон України від 17 травня 2001 р. № 2407-III “Про акредитацію органів з оцінки відповідності”;</p> <p>22. Закон України від 12 липня 2001 р. № 2665-III “Про нафту і газ”</p> <p>23. Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV “Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу”;</p> <p>24. Закон України від 01 липня 2004 р. № 1967-IV “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація”;</p> <p>25. Закон України від 08 вересня 2004 р. №1985-IV “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі”;</p> <p>26. Закон України від 08 вересня 2004 р. № 1986-IV “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві”;</p> <p>27. Закон України від 23 грудня 2004 р. № 2288-IV “Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення”</p> <p>28. Закон України від 06 вересня 2005 р. № 2806-IV “Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”</p> <p>29. Закон України від 21 вересня 2006 2015 р. № 185-V “Про управління об’єктами державної власності”;</p> <p>30. Закон України від 05 квітня 2007 р. № 877-IV “Про основні засади здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”;</p> <p>31. Закон України від 02 вересня 2008 р. № 345-VI “Про підвищення престижності шахтарської праці”;</p> <p>32. Закон України від 02 грудня 2010 р. № 2736-VI “Про загальну безпечність нехарчової продукції”;</p> <p>33. Закон України від 02 грудня 2010 р. № 2735-VI “Про державний ринковий нагляд і контроль нехарчової продукції”;</p> <p>34. Закон України від 17 березня 2011 р. № 3166-VI “Про центральні органи виконавчої влади”;</p> <p>35. Закон України від 02 листопада 2011 р. № 3988-VI “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовищ”;</p> <p>36. Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5203-VI “Про адміністративні послуги”;</p> <p>37. Закон України від 04 квітня 2013 р. № 178-VII “Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки”;</p> <p>38. Закон України від 05 червня 2014 р. № 1315-VII “Про стандартизацію”</p> <p>39. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована Законом України від 16.09.2014 р. № 1678-VII “Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони”;</p> <p>40. Закон України від 02 вересня 2014 р. № 1669-VII “Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції”;</p> <p>41. Закон України від 15 січня 2015 р. № 124-VIII “Про технічні регламенти та оцінку відповідності”;</p> <p>42. Закон України від 11 лютого 2015 р. № 183-VIII “Про відкритість використання публічних коштів”</p>

П.п.	Назва документу
	43. Закон України від 02 березня 2015 р. № 222-VIII “Про ліцензування видів господарської діяльності”; 44. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII “Про державну службу”
II	<b>Укази Президента України</b>
	1. Указ Президента України від 07 травня 2001 р. № 292 “Про невідкладні заходи щодо прискорення погашення заборгованості із заробітної плати”; 2. Указ Президента України від 25 травня 2004 р. № 576 ” Про невідкладні заходи щодо завершення погашення заборгованості із заробітної плати”
III	<b>Постанови Верховної Ради України</b>
	1. Постанова Верховної Ради України від 14 квітня 2016 р. № 1099-VIII “Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України”
IV	<b>Постанови Кабінету Міністрів України</b>
	1. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2022 № 1037 „Деякі питання здійснення спеціального моніторингу погашення підприємствами, установами і організаціями заборгованості із заробітної плати” 2. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 276 „Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню” („Шашка-детонатор для промислових вибухових робіт модель А, модель Бк, модель Б2к ”) 3. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» 4. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1394 «Про внесення змін до Порядку відомчої реєстрації та ведення обліку великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів» 5. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2021 № 1171 «Про внесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці» 6. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 № 319 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687» 7. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2021 № 77 «Про затвердження переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» 8. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.08.2020 № 762 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» 9. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.07.2020 № 617 «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України» 10. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2020 № 383 “Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду Державною службою з питань праці” 11. Постанова Кабінету Міністрів України від 06.05.2020 № 352 “Про внесення змін до Положення про порядок надання гірничих відводів і Положення про Державну службу України з питань праці” 12. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 № 207 “Про внесення змін до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки”

П.п.	Назва документу
	<p>13. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 823 “Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю”.</p> <p>14. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.07.2019 № 660 “Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню”.</p> <p>15. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 500 “Про внесення змін до Положення про порядок надання гірничих відводів”.</p> <p>16. Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2019 № 466 “Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70”.</p> <p>17. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337 “Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві”.</p> <p>18. Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 342 “Про затвердження Технічного регламенту канатних доріг”.</p> <p>19. Постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106 “Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад”</p> <p>20. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2019 № 27 “Про затвердження Технічного регламенту обладнання, що працює під тиском”</p> <p>21. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 802 „Про затвердження Технічного регламенту вибухових матеріалів промислового призначення”</p> <p>22. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 790 „Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню” (“AMONAL”)</p> <p>23. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.05.2018 № 342 „Про затвердження методик розроблення критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю), а також уніфікованих форм актів, що складаються за результатами проведення планових (позапланових) заходів державного нагляду (контролю)”</p> <p>24. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2018 № 134 „Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994”</p> <p>25. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2018 № 97 „Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню”</p> <p>26. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.02.2018 № 48 „Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2010 р. № 725 і від 26 жовтня 2011 р. № 1107”</p> <p>27. Постанова Кабінету Міністрів України від 18.12.2017 № 1104 „Про затвердження переліку органів державного нагляду (контролю), на які не поширюється дія Закону України “Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”</p> <p>28. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 № 1106 „Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони”</p> <p>29. Постанова Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 630 „Про внесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>30. Постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.2017 № 569 „Про внесення змін до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню”</p> <p>31. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2017 № 438 „Про затвердження Технічного регламенту ліфтів і компонентів безпеки для ліфтів”</p> <p>32. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1069 „Про затвердження переліку видів продукції, щодо яких органи державного ринкового нагляду здійснюють державний ринковий нагляд”</p> <p>33. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1025 «Про затвердження Технічного регламенту простих посудин високого тиску»</p> <p>34. Постанова Кабінету Міністрів України від 05.10.2016 № 741 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України та Ради Міністрів УРСР»</p> <p>35. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 604 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва вибухових матеріалів промислового призначення»</p> <p>36. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 461 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах»</p> <p>37. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2016 № 294 „Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України”</p> <p>38. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2016 № 253 «Про внесення змін до Переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню»</p> <p>39. Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 № 192 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (щодо упорядкування питань оплати праці, зарахування медичного стажу, щорічних додаткових відпусток, скороченої тривалості робочого тижня для посадових осіб Держпраці, які виконуватимуть функції з гігієни праці у зв'язку з особливим характером праці)</p> <p>40. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 76 «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України» (щодо внесення змін до діючих 25 постанов Кабінету Міністрів України та 1 розпорядження Кабінету Міністрів України, що стосувалися діяльності Держгірпромнагляду)</p> <p>41. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 № 55 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509» (щодо врегулювання питання накладення посадовими особами Держпраці штрафів за порушення законодавства про працю)</p> <p>42. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1137 «Про затвердження переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню»</p> <p>43. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1097 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р. № 956 і від 11 лютого 2015 р. № 96» (щодо скасування необхідності отримання суб'єктами господарювання свідоцтва про державну реєстрацію об'єктів підвищеної небезпеки)</p> <p>44. Постанова Кабінету Міністрів України від 04.11.2015 № 893 «Про внесення змін у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1399» (щодо ліміту легкових автомобілів)</p> <p>45. Постанова Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2015 р. № 609 “Про затвердження переліку органів ліцензування та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України”</p>



П.п.	Назва документу
	<p>46. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 100 «Про утворення територіальних органів Державної служби з питань праці та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України»</p> <p>47. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»</p> <p>48. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення»</p> <p>49. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1410 «Про затвердження Порядку розроблення та перегляду секторальних планів ринкового нагляду, моніторингу та звітування про їх виконання»</p> <p>50. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1407 «Про затвердження Методики вжиття обмежувальних (корегувальних) заходів»</p> <p>51. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1406 «Питання реалізації та знищення використаних під час проведення експертизи (випробування) зразків нехарчової продукції, що були відібрані в межах здійснення державного ринкового нагляду»</p> <p>52. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1404 «Про затвердження ступенів ризику видів нехарчової продукції та критеріїв, за якими визначається належність нехарчової продукції до відповідних ступенів ризику»</p> <p>53. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1401 «Про затвердження Порядку подання повідомлення про продукцію, яка не відповідає загальній вимозі щодо безпечності продукції, органам державного ринкового нагляду»</p> <p>54. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1400 «Деякі питання захисту права споживачів (користувачів) щодо безпечності нехарчової продукції»</p> <p>55. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1397 «Про затвердження Порядку функціонування національної інформаційної системи державного ринкового нагляду, внесення до неї відомостей і подання повідомлень»</p> <p>56. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107 «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки»</p> <p>57. Постанова Кабінету Міністрів України від 05 жовтня 2011 р. № 1017 «Про затвердження Порядку здійснення контролю стану виконання рішень про вжиття обмежувальних (корегувальних) заходів»</p> <p>58. Постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2011 р. № 921 «Деякі питання відшкодування суб'єктом господарювання вартості відібраних зразків нехарчової продукції та проведення їх експертизи (випробування)»</p> <p>59. Постанова Кабінету Міністрів України від 06 січня 2010 р. № 8 «Про затвердження Порядку відомчої реєстрації та ведення обліку великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів»</p> <p>60. Постанова Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 № 70 «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення»</p> <p>61. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687 «Про затвердження Порядку проведення огляду, випробування та електричного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки»</p> <p>62. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р. № 956 «Про ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки»</p>

П.п.	Назва документу
	<p>63. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 „Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням”</p> <p>64. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270 “Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру”</p> <p>65. Постанова кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262 “Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил”</p> <p>66. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 “Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці”</p> <p>67. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. № 59 “Про затвердження Положення про порядок надання гірничих відводів”</p> <p>68. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 „Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”</p>
V	<b>Накази центральних органів виконавчої влади</b>
	<p>1. Наказ Мінекономіки від 15.07.2022 № 2120 «Про затвердження змін до Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров’я на роботі у доменному виробництві», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 03.08.2022 за № 875/38211</p> <p>2. Наказ Мінекономіки від 15.07.2022 № 2119 «Про внесення змін до Порядку обліку вибухових матеріалів промислового призначення», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 03.08.2022 за № 874/38210</p> <p>3. Наказ Міністерства економіки України від 31.12.2021 № 1191-21 «Про затвердження форм висновків експертизи», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 01.02.2022 за № 119/37455</p> <p>4. Наказ Міністерства економіки України від 06.01.2022 № 34-22 «Про затвердження Вимог до експертних організацій, які мають намір виконувати (виконують) експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва та щодо відповідності машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки вимогам законодавства про охорону праці та промислової безпеки», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 01.02.2022 за № 118/37454</p> <p>5. Наказ Міністерства економіки України від 28.10.2021 № 839-21 «Про затвердження Порядку впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 11.11.2021 за № 1488/37110</p> <p>6. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 31.03.2021 № 669 «Про затвердження Правил виконання маркшейдерських робіт під час розробки родовищ рудних та нерудних корисних копалин», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06.07.2021 за № 884/36506</p> <p>7. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 15.04.2021 № 775-21 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров’я працівників на роботі під час зберігання, пакування нітрату амонію та використання його для виготовлення комплексних та рідких мінеральних добрив», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06.05.2021 за № 603/36225</p> <p>8. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 19.03.2021 № 568 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров’я на роботі у доменному виробництві», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07.05.2021 за № 613/36235</p>

П.п.	Назва документу
	<p>9. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 19.03.2021 № 569 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я на роботі в металургійній промисловості», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07.05.2021 за № 606/36228</p> <p>10. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 26.11.2020 № 2454 «Про затвердження Порядку перевірки знань інспекторів праці», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 03.02.2021 за № 152/35774</p> <p>11. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.12.2020 № 2602 «Про затвердження Вимог щодо забезпечення заходів охорони об'єктів поверхні в умовах шкідливого впливу гірничих робіт»</p> <p>12. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18.11.2020 № 2352 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників під час виконання робіт у морських портах»</p> <p>13. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27.10.2020 № 2161 «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Державною службою України з питань праці»</p> <p>14. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.11.2020 № 2305 «Про затвердження форми та опису службового посвідчення інспектора праці»</p> <p>15. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.11.2020 № 2304 «Про затвердження форми картки обліку даних інспектора праці», зареєстрований в Мін'юсті 30.11.2020 № 1196/35479</p> <p>16. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 07.04.2020 № 650 (у редакції наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18.09.2020 № 1839) «Про затвердження Переліку вибухових матеріалів, допущених до постійного виробництва та застосування»</p> <p>17. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 19.05.2020 № 919 «Про затвердження форми попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю»</p> <p>18. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 №15, зареєстрованого в Мін'юсті України 15.02.2005 за №231/10511</p> <p>19. Наказ Мінсоцполітики від 04.07.2019 № 1045 «Про затвердження Положення щодо застосування нарядів-допусків на виконання робіт підвищеної небезпеки в металургійній промисловості та залізрудних гірничо-збагачувальних комбінатах», зареєстрований в Мін'юсті 29.07.2019 за № 828/33799</p> <p>20. Наказ Мінсоцполітики від 18.04.2019 № 594 «Про затвердження Правил охорони праці під час виробництва магнію», зареєстрований в Мін'юсті 10.05.2019 № 483/33454</p> <p>21. Наказ Мінсоцполітики від 06.03.2019 № 332 «Про затвердження Змін до наказу Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2014 року № 437», зареєстрований в Мін'юсті 02.04.2019 за № 341/33312</p> <p>22. Наказ Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці», зареєстрований в Мін'юсті 27.12.2018 № 1494/32946</p> <p>23. Наказ Мінсоцполітики від 07.11.2018 № 1654 «Про затвердження форм висновків експертиз стану охорони праці та безпеки промислового виробництва», зареєстрований в Мін'юсті 05.12.2018 за № 1384/32836</p>

П.п.	Назва документу
	<p>24. Наказ Мінсоцполітики від 05.10.2018 № 1467 «Про затвердження Правил охорони праці для працівників, зайнятих на цукровому виробництві», зареєстрований в Мін'юсті 05.11.2018 № 1250/32702</p> <p>25. Наказ Мінсоцполітики від 29.08.2018 № 1240 «Про затвердження Правил охорони праці у сільськогосподарському виробництві», зареєстрований в Мін'юсті 21.09.2018 № 1090/32542;</p> <p>26. Наказ Мінсоцполітики від 27.08.2018 № 1224 «Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам підприємств електроенергетичної галузі», зареєстрований в Мін'юсті 19.09.2018 № 1078/32530</p> <p>27. Наказ Мінсоцполітики від 27.08.2018 № 1220 «Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації навантажувачів», зареєстрований в Мін'юсті 19.09.2018 № 1082/32534</p> <p>28. Наказ Мінсоцполітики від 02.07.2018 № 943 «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування», зареєстрований в Мін'юсті 27.07.2018 № 872/32324</p> <p>29. Спільний наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 29.05.2018 № 784/1012 „Про затвердження Порядку атестації лабораторій на право проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу”</p> <p>30. Наказ Мінсоцполітики від 15.05.2018 № 704 «Про затвердження Правил охорони праці під час дроблення і сортування, збагачення корисних копалин і огрудкування руд та концентратів», зареєстрований в Мін'юсті 04.06.2018 № 666/32118</p> <p>31. Наказ Міністерства соціальної політики України від 12.04.2018 № 507 „Про затвердження Вимог до експертних організацій, які мають намір виконувати (виконують) експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва”</p> <p>32. Наказ Міністерства соціальної політики України від 27.03.2018 № 425 „Про внесення змін до Положення про Головне управління (Управління) Державної служби України з питань праці в області”</p> <p>33. Наказ Міністерства соціальної політики України від 05.03.2018 № 333 „Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації обладнання, що працює під тиском”</p> <p>34. Наказ Міністерства соціальної політики України від 28.02.2018 № 300 „Про затвердження Переліків спеціальностей і посад працівників, які забезпечують виробничі процеси в електроенергетиці”</p> <p>35. Наказ Міністерства соціальної політики України від 26.02.2018 № 293 „Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників лісового господарства”</p> <p>36. Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 № 207 „Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями”</p> <p>37. Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.01.2018 № 104 „Про затвердження Правил охорони праці під час очищення деталей механічним способом”</p> <p>38. Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.01.2018 № 62 „Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації вантажопідіймальних кранів, підіймальних пристроїв і відповідного обладнання”</p> <p>39. Наказ Міністерства соціальної політики України від 28.12.2017 № 2072 „Про затвердження Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>40. Наказ Міністерства соціальної політики України від 21.12.2017 № 2009 „Про затвердження Змін до Правил охорони праці під час розробки родовищ корисних копалин відкритим способом”</p> <p>41. Наказ Міністерства соціальної політики від 04.12.2017 № 1917 „Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2012 року № 390”</p> <p>42. Наказ Міністерства соціальної політики від 29.09.2017 № 1524 „Про затвердження Правил безпеки під час проектування та експлуатації об’єктів циклічно-потокової технології відкритих гірничих робіт”</p> <p>43. Наказ Міністерства соціальної політики від 20.09.2017 № 1504 „Про затвердження Правил охорони праці для працівників, зайнятих на роботах зі зберігання та переробки зерна”</p> <p>44. Наказ Міністерства соціальної політики від 20.09.2017 № 1491 „Про затвердження Правил охорони праці під час виконання суднобудівних та судноремонтних робіт”</p> <p>45. Наказ Міністерства соціальної політики від 28.08.2017 № 1369 “Про затвердження Інструкції з організації пропускнуго режиму до адміністративної будівлі Державної служби України з питань праці”</p> <p>46. Наказ Міністерства соціальної політики від 18.08.2017 № 1338 “Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, зайнятість та працевлаштування інвалідів”</p> <p>47. Наказ Міністерства соціальної політики України від 04.07.2017 № 1103 „Про внесення змін до деяких наказів Міністерства праці та соціальної політики України”</p> <p>48. Наказ Міністерства соціальної політики від 23.06.2017 № 1050 „Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров’я працівників на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках”</p> <p>49. Наказ Міністерства соціальної політики України від 06.06.2017 № 940 „Про преміювання та матеріальну винагороду керівників державних підприємств, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>50. Наказ Міністерства соціальної політики від 24.05.2017 № 866 “Про затвердження форми та опису службового посвідчення інспектора праці”</p> <p>51. Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.05.2017 № 824 „Про затвердження Переліку напрямів діяльності експертів технічних з промислової безпеки державних експертно-технічних центрів, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>52. Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.04.2017 № 635 „Про затвердження Правил охорони праці для працівників виробництва солоду, пива та безалкогольних напоїв”</p> <p>53. Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.04.2017 № 634 „Про затвердження Правил охорони праці в архівних установах”</p> <p>54. Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.04.2017 № 603 „Про затвердження Правил охорони праці під час одержання та переробки порошків магнію та його сплавів”</p> <p>55. Наказ Міністерства соціальної політики України від 10.04.2017 № 592 „Про визнання такими, що не застосовуються на території України, деяких нормативно-правових актів СРСР”</p> <p>56. Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.03.2017 № 526 „Про внесення змін до Положення про розробку інструкцій з охорони праці”</p> <p>57. Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.03.2017 № 432 „Про внесення зміни до наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 08 червня 2004 року № 151”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>58. Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.02.2017 № 173 „Про внесення зміни до пункту 15 Положення про Головне управління (Управління) Державної служби України з питань праці в області”</p> <p>59. Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.01.2017 № 148 „Про затвердження Змін до Типового положення про службу охорони праці”</p> <p>60. Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.01.2017 № 141 „Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту”</p> <p>61. Наказ Міністерства соціальної політики від 30.01.2017 № 140 „Про внесення змін до наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року № 15”</p> <p>62. Наказ Міністерства соціальної політики від 23.12.2016 №1592 „Про затвердження Правил безпеки під час розробки родовищ рудних та нерудних корисних копалин підземним способом”</p> <p>63. Наказ Міністерства соціальної політики від 22.12.2016 № 1579 „Про Всеукраїнський огляд-конкурс на присвоєння звання „Краще підприємство з охорони праці”</p> <p>64. Наказ Міністерства соціальної політики від 16.11.2016 № 1339 „Про затвердження Порядку розгляду звернень та організації особистого прийому громадян у Державній службі України з питань праці та її територіальних органах”</p> <p>65. Наказ Міністерства соціальної політики від 16.11.2016 № 1338 „Про затвердження форми запиту на отримання публічної інформації та Порядку складення, подання та розгляду запитів на отримання публічної інформації, розпорядником якої є Державна служба України з питань праці та її територіальні органи”</p> <p>66. Наказ Міністерства соціальної політики від 01.11.2016 № 1259 „Про внесення змін до наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21.12.1993 № 132”</p> <p>67. Наказ Міністерства соціальної політики від 27.10.2016 № 1231 „Про визнання такими, що втратили чинність, деяких нормативно-правових актів з охорони праці»</p> <p>68. Наказ Міністерства соціальної політики від 29.08.2016 № 934 „Про затвердження Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів посадових окладів керівників державних підприємств, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>69. Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.06.2016 № 688 „Про затвердження Порядку погодження кандидатур претендентів на посади керівників юридичних служб територіальних органів Державної служби України з питань праці, державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>70. Наказ Міністерства соціальної політики від 25.12.2015 № 1248 «Про внесення змін до наказу Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2014 року № 437» (щодо затвердження порядку взаємодії Держпраці та державної служби зайнятості)</p> <p>71. Наказ Міністерства соціальної політики від 04.12.2015 № 1172 «Про внесення змін до Положення про Головне управління (Управління) Державної служби України з питань праці в області»</p> <p>72. Наказ Міністерства соціальної політики від 27.03.2015 № 340 «Про затвердження Положення про територіальні органи Державної служби України з питань праці»</p> <p>73. Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 11.08. 2011 р. № 826 ” Про затвердження Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони</p>

П.п.	Назва документу
	<p>праці в системі Держгірпромнагляду України та уніфікованої форми Акта перевірки суб'єкта господарювання (виробничого об'єкта)</p> <p>74. Наказ Мінсоцполітики від 02.07.2014 № 437 “Про затвердження Порядку взаємодії Державної служби України з питань праці, виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та державної служби зайнятості”, зареєстрований в Мін'юсті 21.07.2014 № 845/25622</p>

## 2.2 Висновок

Необхідність працювати у здоровому та безпечному середовищі є одним із основних прав людини. Задоволення цієї потреби важливо як роботодавців, так працівників. Умови праці в Україні багато років регулюються трудовим законодавством.

В останні 10 років, хоча особливо великі промислові організації дотримувалися законодавства з охорони праці та техніки безпеки, трудове життя по всій країні не могло протікати відповідно до законодавства. У цьому процесі постійні відстрочення деяких статей Законів України, пандемія та економічні проблеми стали основними причинами збоїв у реалізації вимог законодавства у сфері промислової гігієни та безпеки праці.

## РОЗДІЛ 3

### ДОСЛІДЖЕННЯ ВИМОГ НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВОЮ ГІГІЄНОЮ ТА БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ

#### 3.1 Перші міжнародні стандарти на системи менеджменту охорони праці

##### 3.1.1 Дослідження питання стандартизації вимог до охорони праці

Конкуренція за споживача продукції або послуг, що надаються компанією, за справедливу частку у відповідному сегменті ринку висунула проблему якості продукції серед пріоритетів. Не зупиняючись на довгій історії розробки відповідних теоретичних схем і реальних процедур, відзначимо, що найбільш вагомий внесок в цю сферу внесли фахівці з США і Японії. Найважливіший висновок, на наш погляд, отримує Вільям Едвард Демінг – «...96 % проблем викликані неправильною системою управління і тільки 4 % – помилками виконавців. Отже, якщо ми почнемо карати за всі проблеми виконавців, ми ніколи не дізнаємося про 96 % причин проблем...» (джерело: [dspace.pdaa.edu.ua](http://dspace.pdaa.edu.ua)).

Якщо до середини вісімдесятих років компанії на свій розсуд вирішували проблему з якістю продукції, що випускається, то 25 червня 1985 року ситуація докорінно змінилася, так як в цей день був прийнятий закон «Про відповідальність виробника за випуск бракованої продукції», обов'язковий для країн ЄС. Законом встановлена презумпція винуватості виробника за шкоду, заподіяну внаслідок бракованого товару. Потерпілий споживач вже не повинен доводити, що продукція вироблена з порушеннями, йому досить вказати на наявність дефекту в товарі і причинно-наслідковий зв'язок з нанесеним збитком, а також розмір збитку. Якщо виробник не надає доказів своєї невинуватості (а юрисдикція країн ЄС пред'являє дуже високі вимоги до доказів), то виробник несе відповідальність за збиток, який виник.

В результаті значно активізувався процес розробки систем управління, що забезпечують гарантовану якість продукції та послуг, і почалася робота над розробкою деяких правил, які:



- регулював би склад таких систем та основні вимоги до застосовуваних процедур;
- створили основу для взаємного визнання систем, розроблених в різних країнах.

Кульмінацією цієї роботи стало прийняття Міжнародною організацією зі стандартизації (далі – ISO) міжнародного стандарту ISO 9001 щодо систем управління якістю продукції та послуг. Аналогічна робота по системам екологічного менеджменту була завершена в 1996 році з прийняттям ISO 14001, а в 1999 році було прийнято рішення про публікацію специфікації OHSAS 18001 з охорони праці та охорони праці. Останній документ має статус специфікації, а не міжнародного стандарту, тому що міжнародні стандарти приймаються тільки консенсусом, тобто жодна держава-член ISO не повинна бути проти документа в цілому, і в такій дуже чутливій галузі права, як безпека і гігієна праці, не вдалося досягти консенсусу. У всьому іншому різниці між специфікацією і стандартом немає, тим більше що всі три цих документа є добровільними – компанія або організація добровільно зобов'язується дотримуватися вимог відповідного стандарту.

### 3.2 Структура та основні компоненти специфікації OHSAS 18001

OHSAS – це аббревіатура від англійського «Системи управління охороною праці та безпекою праці».

Існує два документи для OHSAS:

OHSAS 18001, сама специфікація, в якій викладені вимоги, яким повинна відповідати відповідна система управління, і

OHSAS 18002, Настанова щодо застосування OHSAS 18001, яке надає загальні вказівки щодо застосування специфікації.

OHSAS 18002 не додає нових вимог і не містить обов'язкових вказівок щодо впровадження OHSAS 18001.

Ядром системи менеджменту є виявлення та управління ризиками в сфері охорони праці та охорони праці з метою підвищення ефективності діяльності організації в даній сфері.

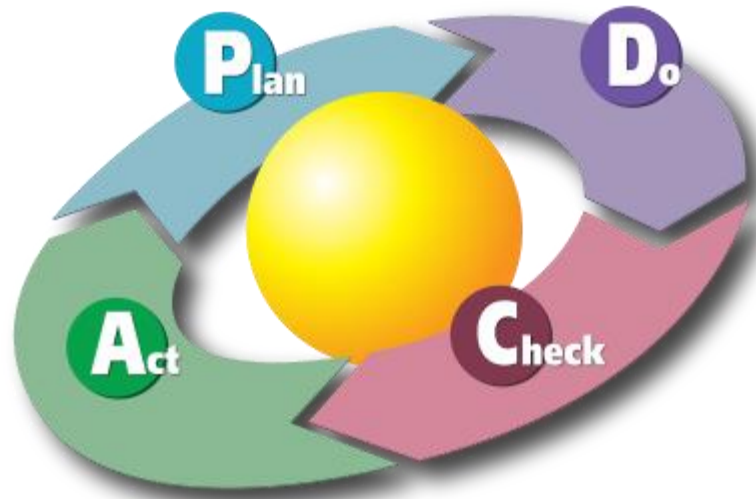
OHSAS 18001 містить визначення основних понять. Так, «небезпека» визначається як «елемент діяльності компанії, джерело або ситуація, який потенційно може завдати шкоди людині або призвести до погіршення здоров'я, псування майна, виробничого середовища або сукупності всього перерахованого вище», а «ризик» - як «сукупність ймовірності і наслідків конкретного небезпечного випадку».

Ідентифікацією небезпек та оцінкою ризиків у сфері охорони праці є:

- інструмент оцінки можливих збитків підприємства або організації, пов'язаних з аварійними ситуаціями та інцидентами, травматизмами і професійними захворюваннями;
- інструмент виявлення контрольних точок – найбільших ризиків і пріоритетних напрямків для постановки цілей, планування та інвестування коштів компанії в найбільш важливі і проблемні сфери;
- інструмент запобігання виникненню надзвичайних ситуацій та інцидентів, а також оперативного та ефективного реагування у разі аварій.

Вимоги до системи управління, сформульовані в OHSAS 18001, не є незвичайними, штучними, винайденими спеціально для таких систем. Навпаки, всі елементи системи, всі вимоги взяті з реально існуючих ефективних систем управління. Практично напевно, що діюча на вашому підприємстві або організації система управління так чи інакше містить всі необхідні компоненти.

Запропонована система управління базується на класичному циклі Демінга, що складається з чотирьох блоків – етапів (рис. 3.1). Цикл починається з етапу планування: формулюються цілі, які організація вважає необхідними для досягнення, визначаються шляхи досягнення поставлених цілей і розробляються відповідні заходи. Все це повністю збігається з тим, що робиться в організаціях, які не мають таких систем управління. Відмінності пов'язані з двома основними вимогами OHSAS. Як уже зазначалося, дотримання вимог OHSAS є добровільним рішенням організації, тому цілі ставляться.



Джерело:

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B8%D0%BA%D0%BB\\_%D0%A8%D1%83%D1%85%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0\\_%E2%80%94%D0%94%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%B0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B8%D0%BA%D0%BB_%D0%A8%D1%83%D1%85%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0_%E2%80%94%D0%94%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%B0)

Рисунок 3.1 – Цикл Демінга

Сама організація для себе ґрунтується на виявлених небезпеках і ризиках, а також на своїх фінансових, технічних, технологічних та інших можливостях. Друга вимога полягає в тому, що діяльність планів повинна бути підкріплена ресурсами, необхідними і достатніми для їх реалізації, а також відповідними повноваженнями персоналу. Слід підкреслити, що під ресурсами розуміються не тільки фінансові ресурси, а й як виділення адекватних технічних засобів, наявність і доступність персоналу з необхідною кваліфікацією і навичками та ін.

Заплановані роботи повинні бути завершені. Але це передбачає доведення конкретних завдань до виконавців, контроль за їх виконанням, своєчасне коригування планів при істотній зміні умов діяльності організації і багато-багато іншого, цілком очевидного з точки зору здорового глузду і загальної теорії управління. Для цього в системі управління повинні бути передбачені і функціональні компоненти, які не залежать від конкретних виконавців і гарантують виконання обов'язкових дій. Ось лише кілька прикладів.

Не виключено, що місцеві регіональні або центральні органи влади видадуть нормативний документ, який істотно змінює умови роботи вашої

організації. OHSAS вимагає, щоб система управління мала процедуру визначення юридичних та інших вимог, що застосовуються до організації. Специфікація не нав'язує вам механізми, засоби або ресурси, за допомогою яких документ буде виявлений і доведений до відома організації. Одна організація буде використовувати систему «Гарант», інша - «Консультант плюс», в третій підпишуться на «Російську газету» і місцеві ЗМІ і доручать конкретному підряднику раз в тиждень переглядати офіційні розділи, четверта укладе договір зі спеціалізованою компанією, а п'ята буде чекати вказівок від вищестоящої організації. Всі ці схеми повністю відповідають вимогам OHSAS, оскільки специфікація регламентує склад системи менеджменту і виконувани нею функції, але жодним чином не стосується питань реалізації.

Те ж саме стосується дій при виникненні надзвичайних ситуацій і надзвичайних ситуацій та ліквідації їх наслідків, забезпечення і підтримання на належному рівні кваліфікації персоналу тощо.

На закінчення кілька слів про четвертому етапі циклу Демінга. Згідно OHSAS, вище керівництво організації повинно провести аналіз системи менеджменту з встановленою їм періодичністю для забезпечення постійної придатності, адекватності та ефективності системи. Процесу управлінського огляду повинен передувати збір необхідної інформації, що дозволяє керівництву здійснювати таку оцінку. При огляді керівництва слід враховувати можливу необхідність зміни політики організації в галузі охорони праці, встановлених цілей та інших елементів системи управління в світлі результатів ревізій системи, мінливих обставин і взятих на себе зобов'язань.

Впровадження системи менеджменту, що відповідає вимогам OHSAS, дає компанії ряд переваг. Давайте перерахуємо деякі з них.

*Організаційні:*

- управління системою;
- послідовна взаємодія процесів і функцій;
- звільнення вищого керівництва для прийняття стратегічних рішень.

*Економічний:*

- зниження ризиків і пов'язаних з ними збитків, обсягу штрафів і виплат компанії;
- підвищення продуктивності праці;
- ефективне використання ресурсів;
- зменшення кількості скарг;
- безперервність знань і досвіду.

*Репутаційні:*

- підвищення репутації в очах усіх зацікавлених сторін;
- підвищення лояльності співробітників, поліпшення психологічного клімату;
- поліпшення відносин з постачальниками;
- підвищення інвестиційної привабливості.

*Стратегічний:*

- збільшення ринкової вартості (капіталізації);
- можливість тиражування бізнесу;
- трансформація знань і навичок співробітників в інтелектуальний потенціал компанії;
- готовність до реінжинірингу бізнес-процесів.

Робота по впровадженню системи менеджменту, що відповідає вимогам OHSAS 18001, здійснюється, як правило, в чотири етапи.

Перший крок, який зазвичай називають «діагностичним аудитом», оцінює відповідність системи управління охороною праці організації OHSAS 18001. Результати цієї роботи, оформлені у вигляді таблиці: «що вимагає OHSAS про обов'язкову складову системи управління» - «фактичний стан: чи існує відповідна складова і як вона функціонує» - «рекомендації про те, що необхідно змінити, замінити або переробити». По суті, результати діагностичного аудиту є детальним планом роботи з розробки та впровадження системи менеджменту, що відповідає вимогам OHSAS 18001.

Слід підкреслити, що організація може самостійно розробити систему управління. Ще один крайній випадок – замовлення у спеціалізованої

консалтингової компанії системи менеджменту «під ключ». Але і в цьому випадку реалізація розроблених процедур буде здійснюватися персоналом організації.

На практиці система управління створюється (доопрацьовується) і впроваджується співробітниками організації як інструмент ефективного управління певними аспектами діяльності, спрямованим на реалізацію цілей і завдань організації в певній сфері (якість, екологія, безпека).

Консультанти допомагають їм:

- роз'яснення вимог стандарту (вступне навчання) та методів перевірки дотримання вимог (навчання внутрішніх аудиторів);
- планування діяльності на основі аналізу прогалин у практиці роботи та існуючих документів (завдань, пріоритетів, контрольних-пропускних пунктів, обов'язків, взаємодії, термінів виконання);
- розробка пропозицій щодо складу та структури документів, надання відповідних макетів;
- індивідуальні та групові консультації з питань розробки або доопрацювання відповідних документів;
- експертиза розроблених документів і перевірка застосування їх вимог в практиці роботи;
- розробка рекомендацій щодо вдосконалення документів і практик.

В цілому тривалість робіт з розробки документації для системи менеджменту займає не менше 3 – 5 місяців, а для впровадження потрібно приблизно стільки ж.

Завершальним етапом робіт з впровадження системи менеджменту є процедура отримання зовнішнього визнання того, що розроблена система відповідає вимогам OHSAS 18001.

Формально зовнішнє визнання не потрібно, організації досить повідомити зацікавленим сторонам про те, що її поточна система управління відповідає вимогам OHSAS 18001. Але навіть для дуже великих компаній зі стабільною міжнародною репутацією необхідно отримати офіційний документ – сертифікат, визнаний в інших країнах.

Наявність сертифікованої системи менеджменту де-факто стає обов'язковою умовою:

- вихід на зовнішні ринки;
- доступ до ресурсів, в тому числі отримання кредитів у банках;
- отримання контрактів від великих компаній.

Дуже серйозним стимулом для зовнішньої сертифікації є необхідність формування позитивного іміджу компанії, вимог акціонерів і контрагентів.

Для проведення зовнішньої сертифікації організація укладає договір з компанією, яка має право (акредитацію) на проведення таких робіт. При цьому особливу увагу слід звернути на те, де і ким визнається сертифікат, який отримає ваша компанія. На жаль, міжнародно визнаного органу з акредитації в Росії немає, а тому сертифікати, видані російськими компаніями, дійсні тільки в Росії. Слід підкреслити, що деякі регіони і структури визнають сертифікати тільки конкретних органів з сертифікації систем менеджменту. Уникнути подібних проблем можна, якщо скористатися послугами великих транснаціональних компаній, сертифікати яких визнані в більшості країн світу.

### **3.2 Аналіз вимог міжнародного стандарту ISO 45001**

Глобалізація світової економіки, інтернаціоналізація економічної діяльності, зростання руху робочих місць, мобільності трудових ресурсів, поширення інноваційних технологій вимагали нових форм організації трудової діяльності, вдосконалення механізмів охорони праці, прийняття нових зобов'язань і єдиних вимог щодо охорони здоров'я працівників.

12 лютого 2016 року Міжнародна організація зі стандартизації (далі – ISO) опублікувала для громадського коментаря проект Міжнародного стандарту ISO/DIS 45001:2016 «Системи управління охороною праці та безпекою праці – Вимоги з керівництвом до застосування».

Доцільність створення нового міжнародного стандарту ISO обумовлена тим, що сучасні глобалізаційні процеси сприяли збільшенню потенційних факторів ризику для здоров'я працівників, що стало однією з найважливіших проблем для господарської діяльності будь-якої організації. Разом з тим, як і

раніше існують істотні відмінності в реалізації відповідних заходів щодо забезпечення безпеки і гігієни праці працівників, як всередині країн, так і на міждержавному рівні.

На сучасному етапі розвитку вирішення питань, пов'язаних з підвищенням продуктивності праці і конкурентоспроможності організації, безпосередньо залежить від ефективності систем управління, які використовує організація для забезпечення безпечних умов праці та охорони здоров'я своїх співробітників.

Однак, незважаючи на постійне посилення законодавчих і нормативних документів в області промислової та екологічної безпеки по всьому світу, загальні витрати на сплату штрафів і компенсацій за виникнення виробничих інцидентів продовжують щорічно зростати.

За оцінками експертів ООН, більшість країн щорічно втрачають від 4 до 6 % ВВП з причин, пов'язаних зі здоров'ям працівників. Прямі та непрямі витрати на професійні захворювання та професійні інциденти в усьому світі оцінюються в 2,8 трильйона доларів США.

Така ситуація призвела до зміни основних принципів МОП і ВООЗ щодо механізмів реалізації своїх рішень у сфері охорони праці працівників. В офіційних документах ООН зазначається, що на сучасному етапі розвитку «зниження рівня виробничого травматизму і захворюваності професійного характеру в усьому світі є одним з пріоритетів міжнародного співтовариства».

Питання охорони праці та безпеки праці зараз розглядаються ООН як невід'ємна частина сталого розвитку, що забезпечує основу для економічного зростання, соціальної справедливості та збереження цілісності екосистем. Спеціалізовані організації системи ООН вживають заходів проти всіх детермінант здоров'я, включаючи не тільки професійні ризики, а й стан оточення працівника, як на робочому місці, так і в місці його проживання.

Світова практика показала, що серед існуючих профілактичних заходів, що запобігають виникненню травматизму і професійних захворювань, найбільш ефективним є застосування стандартів систем управління охороною праці та охороною здоров'я працівників (далі – СМ).



Необхідність захисту прав працівників за допомогою міжнародних стандартів безпеки та гігієни праці закріплена в Конституції МОП, Конвенціях та рекомендаціях МОП, включаючи Конвенцію МОП про безпеку та гігієну праці, Конвенцію МОП про охорону праці та Глобальну стратегію безпеки та гігієни праці, а також Порядок денний МОП щодо гідної праці.

Важливість використання міжнародних трудових стандартів для захисту прав працівників також сформульована в Конституції ВООЗ, Глобальній стратегії ВООЗ з охорони праці для всіх, Глобальному плані дій з охорони здоров'я працівників на 2008–2017 роки та інших міждержавних документах.

Згідно з резолюцією ВООЗ з міжнародної торгівлі та охорони здоров'я (WHA59.26), здоров'я працівників має бути належним чином враховано в контексті розробки торговельної політики. У правилах і багатосторонніх угодах Світової організації торгівлі (СОТ) забезпечення безпечних умов праці при виробництві продукції є одним з основних вимог, що визначають її конкурентоспроможність.

Однак в даний час все більша кількість міжнародних і національних стандартів систем управління охороною праці почали втрачати свою ефективність. Багато в чому це пов'язано з тим, що при створенні інтегрованої системи менеджменту, для якої організації зазвичай використовують стандарти ISO 9001, ISO 14001, міжнародні стандарти МОП або OHSAS 18001, часто виникають серйозні проблеми. Однією з основних причин є те, що існуючі стандарти міжнародної системи менеджменту МОП не узгоджуються зі стандартами ISO, оскільки мають різну структуру. Ці обставини також створюють великі проблеми при оцінці відповідності інтегрованої системи управління, яка використовується в організації.

В умовах сучасних глобалізаційних процесів значно зростає роль стандартизації як ефективного інструменту реалізації соціально-економічної політики, забезпечення безпеки, зниження технічних бар'єрів у торгівлі. У зв'язку з цим на міждержавному рівні було прийнято рішення про розробку єдиних універсальних стандартизованих вимог до систем управління охороною праці та охорони здоров'я працівників.

У березні 2013 року Міжнародна організація зі стандартизації почала розробляти такі уніфіковані вимоги до систем управління безпекою та гігієною праці.

Роботу з підготовки першого стандарту ISO 45001 для систем менеджменту проводить програмний комітет ISO ISO/PC 283 Системи управління безпекою праці, який був створений спеціально для цієї мети. Секретаріат Програмного комітету ISO/SC 283 є Британською установою стандартів (BSI). Стандарт розробляється із залученням експертів з більш ніж 70 країн світу і за активної участі МОП.

При створенні Міжнародного стандарту ISO 45001 в якості базової основи були використані наступні міжнародно-правові інструменти:

- специфікація OHSAS 18001:2007 «Системи управління безпекою та гігієною праці. Вимоги»;
- керівні принципи МОП щодо систем управління безпекою та гігієною праці (МОП-ОШ 2001 «Керівні принципи щодо систем управління безпекою та гігієною праці»);
- принципи ISO для систем менеджменту, що містяться в ISO 9001:2015 «Системи менеджменту якості. Вимоги» та ISO 14001:2015 «Системи екологічного менеджменту – Вимоги з керівництвом до використання».

У процесі розробки ISO 45001 були знайдені компроміси всюди, де це можливо, щоб запобігти конфліктам з існуючими і широко використовуваними стандартами і керівними принципами з цього питання. Зокрема, участь представників МОП у роботі над стандартом сприяє досягненню відповідності міжнародного стандарту ISO 45001 міжнародним трудовим стандартам та настановам МОП. У майбутньому МОП планує використовувати ISO 45001 як основу для вдосконалення механізмів охорони праці.

ISO 45001 розроблений відповідно до Директив ISO/IEC, частина 1 Консолідований додаток ISO – процедури, характерні для ISO (AnnexSL), який забезпечує ідентичну структуру, загальні терміни та визначення для всіх стандартів системи менеджменту ISO. Приведення всіх стандартів системи менеджменту ISO в єдину структуру необхідно для того, щоб забезпечити їх

сумісність і більш просте застосування інтегрованої системи менеджменту в конкретній організації, а також для запобігання ймовірності виникнення будь-яких плутанини при послідовному впровадженні різних стандартів ISO для систем менеджменту на одному підприємстві.

Порівняльний опис змісту стандартів ISO 45001, ISO 9001:2015 та ISO 14001:2015 показує, що всі три нових стандарти ISO містять 10 однакових розділів, подача матеріалу здійснюється в однаковій послідовності. Використання в цих стандартах ідентичної структури управління на основі ризиків полегшує процес їх інтеграції в систему управління бізнесом організації.

Структура ISO 45001 базується на моделі процесу Plan-Do-Check-Act – PDCA (рис. 3.2). Стандарт надає концептуальну основу організації, що планує діяльність, яка мінімізує потенційні фактори ризику для здоров'я працівників.



Джерело: <https://ppt-online.org/582505>

Рисунок 3.2 – Структура стандарту ISO 45001

Процесний підхід також дозволяє організації здійснювати раціональне планування процесів, координацію їх взаємодії і контролювати пріоритетність їх виконання. Крім того, цикл PDCA дозволяє організації забезпечити належне впровадження всіх процесів використовуваної системи менеджменту в ресурси,

їх належне впровадження, а здатність організації вдосконалювати свою діяльність реалізована на належному рівні.

Слід підкреслити, що Міжнародний стандарт ISO 45001 встановлює вимоги тільки до систем менеджменту і не містить вимог до продукції. Відмінності між цими вимогами полягають в наступному:

вимоги до систем менеджменту встановлені в Стандартах ISO і є універсальними для всіх галузей економіки і не залежать від виду діяльності господарюючого суб'єкта. Ці вимоги в рівній мірі застосовні до організацій всіх типів, розмірів і форм власності у всіх країнах світу;

вимоги до продукції встановлюються на основі вимог технічних регламентів, які діють тільки в межах конкретної країни. На міждержавному рівні ці вимоги можуть змінюватися в залежності від національних особливостей технічного регулювання.

Незважаючи на те що основне призначення Міжнародного стандарту ISO 45001 залишається таким же, як і в стандарті OHSAS 18001:2007, він істотно відрізняється від стандарту OHSAS 18001:2007 і містить ряд змін, які переводять цей стандарт ISO на принципово новий рівень, а саме:

Стандарт ISO 45001 вводить нове термінологічне поняття «контекст» (середовище, середовище) організації, що розширює вимоги до внутрішніх і зовнішніх взаємодій організації, які тепер мають рівне значення. Згідно з вимогами нового стандарту ISO, організація зобов'язана не тільки забезпечувати безпечні умови праці безпосередньо для свого персоналу, а й враховувати безпеку своїх підрядників і постачальників, а також вплив своєї діяльності на місцеві громади і прилеглі території. Ці вимоги набагато ширше, ніж в стандарті OHSAS 1800. Нові вимоги означають, що організація не може укласти договори, якщо високий ризик виникнення інцидентів, які можуть привести до втрати здоров'я і життя не тільки її співробітників, але і контрагентів, а також людей, які проживають на прилеглих територіях.

Стандарт ISO 45001 вводить особливі вимоги до керівництва менеджментом, які зобов'язують вище керівництво організації створювати умови, що дозволяють системі менеджменту стати частиною загальної системи

управління організацією, а не бути формальним додатком до неї. Ці вимоги принесуть великі зміни для тих керівників, які зазвичай делегують повноваження з охорони праці службі безпеки, а не інтегрують їх в загальну систему стратегічного управління організацією.

У стандарті використовується підхід «зверху-вниз», що значно підвищує статус ISO 45001 в очах вищого керівництва. Вимоги, встановлені стандартом ISO, дозволяють забезпечити інтеграцію процесів системи менеджменту з бізнес-процесами організації, при цьому важливість цих двох процесів для діяльності організації повинна стати однаковою. Саме тому оцінку ефективності заходів по забезпеченню слід прирівнювати до оцінки ефективності господарської діяльності організації.

З метою гармонізації вимог до систем управління ISO 45001 вводить поняття «документована інформація», замінюючи раніше використовувані в стандартах поняття, як документовані процедури і записи.

ISO 45001 вводить нову термінологічну концепцію, засновану на ризику мислення. Орієнтація на мислення на основі оцінки ризиків дозволяє організації своєчасно виявляти загрози, які можуть викликати відхилення системи менеджменту від запланованих результатів, використовувати механізми попередження і зниження потенційних факторів ризику для здоров'я працівників, а також підвищити ефективність реалізації можливостей організації для розвитку своєї діяльності. Однак прийняття рішень про реалізацію можливостей, що з'являються, завжди має ґрунтуватися на аналізі та оцінці потенційних факторів ризику для здоров'я працівників.

Більше того, мислення на основі ризику надає пріоритет вжиттю запобіжних заходів. Саме такий підхід, орієнтований на невизначеність впливу виробничої діяльності на здоров'я працівників, сприяє створенню безпечних умов праці.

ISO 45001 зазначає, що організація може за власною ініціативою прийняти найбільш комплексний і формалізований підхід до управління ризиками з використанням ISO 31000 «Управління ризиками. Принципи та орієнтири».

Слід зазначити, що Міжнародна асоціація соціального забезпечення (ІССА) активно займається впровадженням ідеології широкого розуміння завдань охорони праці та збереження здоров'я працівників. У 2015 році ІССА випустила Керівництво з безпеки та гігієни праці. У цьому Керівництві, Рекомендації 8 «Включення безпеки і гігієни праці в концепцію і стратегію організації» чітко зазначено, що керівництво підприємства повинно забезпечувати «інтеграцію зобов'язань організації з охорони праці в офіційну концепцію діяльності організації». Крім того, організація повинна взяти на себе зобов'язання регулярно переглядати ефективність системи охорони праці.

Особливість цього Керівництва в тому, що в ньому широко розглядаються завдання охорони праці. Зокрема, в Рекомендації 10 «Досягнення синергії в сфері безпеки і гігієни праці» ІССА пропонує використовувати в якості інструменту не тільки оцінку ризиків, але, перш за все, для виявлення «потреб» в сфері охорони праці. Це другий рівень організації системи охорони праці.

Термін «третість» включає в себе розуміння потреб працівників, по-перше, в області запобігання ризиків, пов'язаних з характером виробництва, а по-друге, ризиків, які виникають в «суміжних» галузях (система оплати праці, внутрішньокорпоративний клімат, шкідливі звички, соціальні та екологічні проблеми).

Очевидно, що використання ризик-менеджменту, як ефективного інструменту запобігання небезпекам, вимагає іншої підготовки фахівців, ніж, наприклад, у випадку із застосуванням менеджменту якості. Однак в нашій країні все ще спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців з ризик-орієнтованим мисленням, що може привести до непередбачених проблем при впровадженні ISO 45001 на вітчизняних підприємствах.

Однією з головних переваг нової системи управління охороною праці ISO 45001 – Вимоги з керівництвом щодо використання полягає в тому, що вона має ту ж структуру, що і широко використовувані стандарти системи менеджменту ISO, такі як ISO 9001:2015 Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015 Системи менеджменту якості – Вимоги) та ISO 14001:2015 Системи екологічного менеджменту – Вимоги з керівництвом до використання. Це значно

полегшує їх спільне застосування і дозволяє створити ефективний механізм, що забезпечує інтеграцію процесів управління охороною праці в бізнес-процеси організації, необхідні для досягнення її стратегічних цілей.

Таким чином, слід особливо відзначити, що при застосуванні нового стандарту ISO 45001 важливо не просто прийняти і виконати його вимоги до менеджменту, а підійти творчо, адаптувати його під конкретний виробничий процес і інтегрувати вимоги ISO 45001 в єдину систему стратегічного менеджменту виробничої діяльності організації.

### 3.3 Перехід від OHSAS 18001 до ISO 45001: елементи управління

ISO 45001 фокусується на процесному підході до менеджменту з охорони праці. Структура, терміни та визначення стандарту відповідають загальним методологічним підходам до побудови систем управління.

Основні елементи, що підлягають регулюванню при впровадженні СМ, проаналізовані та визначені на основі ISO 9001:2015 «Системи менеджменту якості. Вимоги».

У таблиці 3.1 наведені елементи приставки ISO 9001 і відповідні їм вимоги.

Таблиця 3.1 – Контролінг відповідно до ISO 9001 та пов'язаних з ним ВИМОГ

Елементи	Вимоги
1 Лідерство	
1.1 Лідерство та відданість справі	Демонстрація лідерства і прихильності до системи управління
1.2 Політика	Створення, впровадження та підтримка політики якості
1.3 Ролі, обов'язки та повноваження в організації	Вище керівництво гарантує, що обов'язки та повноваження щодо відповідних ролей розподіляються, повідомляються та розуміються в організації
2 Планування	
2.1 Дії для усунення ризиків і можливостей	Організація враховує зовнішні та внутрішні чинники, які стосуються її мети та стратегічного спрямування та впливають на її здатність досягти наміченого(их) результату(ів). Організація повинна визначити ризики і можливості, які необхідно враховувати

Елементи	Вимоги
2.2 Цілі системи управління та планування їх досягнення	Організація ставить цілі щодо відповідних функцій, рівнів і процесів, необхідних для системи управління
2.3 Планування змін	Визначення необхідності змін в системі управління і проведення їх в плановому порядку
3 Підтримка	
3.1 Ресурси	Організація визначає і надає ресурси, необхідні для розробки, впровадження, підтримки і постійного вдосконалення системи управління
3.2 Компетентність	Організація визначає необхідну компетентність персоналу, що впливає на придатність і ефективність системи управління
3.3 Обізнаність	Організація стежить за тим, щоб персонал, який працює під її керівництвом, був в курсі політики і відповідних цілей системи менеджменту, її внеску в ефективність системи
3.4 Комунікації	Організація визначає внутрішні і зовнішні комунікації, пов'язані з системою управління
3.5 Документована інформація	Система менеджменту включає в себе документацію інформації, необхідність СТБ ISO 9001 і конкретну організацію організації в міру необхідності для ефективності системи
4 Операції	Організація планує, впроваджує і управляє процесами, необхідними для виконання вимог до встановленої діяльності, а також дій з урахуванням ризиків і можливостей
5 Оцінка придатності	Організація оцінює придатність і ефективність системи менеджменту
5.1 Моніторинг, вимірювання, аналіз та оцінка	Організація планує контролювати і вимірювати те, що необхідно зробити; методи моніторингу, вимірювання, аналізу та оцінки. Організація визначає, коли слід проводити моніторинг і вимірювання і коли повинні бути проаналізовані і оцінені їх результати.
5.2 Внутрішній аудит	Організація проводить внутрішні аудити через заплановані проміжки часу
5.3 Управлінський аналіз	Вище керівництво аналізує функціонування системи менеджменту через заплановані проміжки часу, щоб переконатися, що вона стабільно прийнятна, адекватна, ефективна і відповідає стратегічному напрямку діяльності організації
6 Удосконалення	
6.1 Невідповідності та коригувальні дії	При виникненні розбіжності організація повинна відреагувати на нього і оцінити необхідність дій по усуненню його причин.
6.2 Постійне вдосконалення	Організація постійно підвищує прийнятність, адекватність та ефективність системи управління



Всі системи управління характеризуються наявністю основних елементів, ієрархією їх побудови, їх зв'язками і взаємодією, а також контактами із зовнішнім середовищем. Керуючи окремими елементами, можна досягти бажаних результатів в системі управління в цілому.

Хоча існує загальна схожість з елементами, представленими в OHSAS 18001, в ISO 45001 є істотні відмінності, які ми врахували при визначенні основних елементів СМ, які підлягають регулюванню в рамках процесів.

Розглянемо поелементні відмінності між ISO 45001 і OHSAS18001 більш докладно.

«4. Контекст організації. 4.1 Розуміння контексту діяльності організації» - новий розділ.

Контекст – це середовище (бізнес-середовище), в якій працює організація. На відміну від OHSAS 18001, ISO 45001 очікує, що перш ніж організація почне будувати СМ, вона визначить і зрозуміє її контекст, тобто в яких умовах вона діє, які зовнішні і внутрішні чинники можуть вплинути на результати діяльності СМ.

Зовнішній контекст - це зовнішнє середовище організації. Сюди можна віднести питання, пов'язані з законодавством, технологіями, конкуренцією, ринком, культурою, соціальними аспектами та економічними умовами як на міжнародному, національному, регіональному, так і на місцевому рівнях.

Внутрішній контекст – це внутрішнє середовище організації. Він може включати питання, пов'язані з його цінностями, культурою, знаннями та продуктивністю. Рекомендованим методом реалізації п. 4.1 є детальне вивчення та опис контексту за допомогою SWOT-аналізу та інших методів стратегічного аналізу. SWOT-аналіз - це універсальний спосіб оцінки слабких і сильних сторін організації, можливостей і загроз для її бізнесу і визначення напрямків подальшого розвитку. Її виконують, як правило, фахівці зі стратегічного планування.

Найпростішим способом оцінки слабких і сильних сторін також може бути «мозковий штурм».

«4. Контекст організації. 4.2 Розуміння потреб і очікувань співробітників та інших: стейкхолдери» - додано слово «працівники»:

Основним стейкхолдером СМ є постійні та тимчасові працівники. Тому СМ слід будувати з урахуванням їх потреб і очікувань. Слід визначити найважливіші зацікавлені сторони. Крім найманих працівників, зацікавленими особами можуть бути робітничі організації (профспілки); державні та контролюючі органи; власники, акціонери, материнські організації; споживачі, постачальники; Гості; громадський; сусідні організації; аварійні та комунальні служби; медичні та страхові організації; ЗМІ.

Організація повинна налагодити безперервний процес вивчення потреб і очікувань зацікавлених сторін, визначити, які з них будуть підлягати управлінню в рамках СМ. Деякі вимоги є обов'язковими. Наприклад, законодавчі та нормативні акти, локальні правові акти організації. Вони повинні бути сформовані у вигляді переліку чинних законодавчих та інших вимог. Інформація про потреби та очікування стейкхолдерів є основою для подальшого аналізу ризиків і можливостей.

Потреби та очікування зацікавлених сторін можуть змінюватися з часом. Організація повинна підтримувати інформацію про них в актуальному стані. Ця інформація є базовою для аналізу керівництва.

«5.1 Лідерство і цілеспрямованість» - акцент на «лідерство».

Вище керівництво повинно продемонструвати лідерство та відданість СМ. Вона зобов'язана демонструвати свої лідерські якості і цілеспрямованість. У тих вимогах, в яких використовується слово «застава», вище керівництво може доручити завдання комусь іншому, зберігши загальну відповідальність за результат. Там, де використовуються слова «фасилітація», «підтримка», «залучення», ці заходи не можуть бути передані іншим, а повинні здійснюватися самим вищим керівництвом. Це один із способів продемонструвати лідерство.

«5.3 Ролі, обов'язки і повноваження в організації» - значна увага приділяється «відповідальності».

Істотною відмінністю є те, що в ISO 45001 не згадується «представник керівництва», але обов'язки і повноваження представника зберігаються і повинні бути розподілені в організації. Можна зберегти існуючу представницьку

структуру управління. Однак деякі обов'язки, які традиційно виконував представник, доведеться виконувати безпосередньо вищому керівництву.

«5.4 Консультації та участь співробітників» - нова вимога.

Персонал організації є основним стейкхолдером в СМ. Він повинен бути задіяний в розробці, впровадженні та експлуатації системи менеджменту на всіх етапах. Особливо важливо брати участь в:

- ідентифікація небезпек, оцінка ризиків і можливостей і визначення засобів управління;
- розробка та аналіз політики і завдань у сфері охорони праці;
- розслідування нещасного випадку.

Як правило, співробітники беруть участь в процесах прийняття рішень через призначених або обраних представників.

Повинні застосовуватися різні методи консультування персоналу з будь-яких питань охорони праці, включаючи технологічні та організаційні зміни. Консультація передбачає своєчасне надання необхідної інформації співробітникам або їх представникам і отримання зворотного зв'язку, яка повинна враховуватися при прийнятті рішень. Консультації можуть проводитися у вигляді нарад, нарад за участю співробітників або їх представників.

Організація повинна заохочувати працівників усіх рівнів повідомляти про небезпечні ситуації, щоб можна було своєчасно вжити відповідних заходів. При цьому співробітники не повинні побоюватися погроз звільнення, дисциплінарних стягнень та ін.

«6.1 Управління ризиками та можливі дії» - суттєві зміни:

Слід зазначити, що при плануванні організація повинна враховувати раніше згадані фактори і вимоги, пов'язані зі стейкхолдерами, а також при визначенні сфери застосування ОСББ, виявляти ризики і можливості.

«7.4 Комунікації» - істотні зміни.

Більше уваги приділяється механізмам комунікації, в тому числі визначенню того, що, коли, кому і як спілкуватися.

«8.1 Оперативне планування та управління. 8.1.2 Усунення небезпек і зниження: ризики у сфері охорони праці» - суттєві зміни:

Необхідно розробляти, впроваджувати і підтримувати процеси для усунення небезпек і зниження ризиків в області СМ, дотримуючись «ієрархії інструментів управління». Кожен з наступних засобів контролю розглядається як менш ефективний, ніж попередній: пом'якшення небезпеки; заміна чогось небезпечного на менш небезпечне; технічні засоби та реорганізація робіт; адміністративні засоби, у тому числі навчання, забезпечення засобами індивідуального захисту тощо.

«8.1 Оперативне планування та управління. 8.1.3 Управління змінами» - істотні зміни.

Нова вимога щодо розробки процесів для впровадження та управління запланованими коротко- та довгостроковими змінами, що впливають на показники СМ. Метою процесу управління змінами є підвищення рівня охорони праці та безпеки на робочому місці шляхом мінімізації нових небезпек і ризиків у виробничому середовищі при впровадженні змін (наприклад, в технології, обладнанні, об'єктах, сировині, штатному розкладі, а також стандартах і нормах).

Наслідки незапланованих змін слід аналізувати, вживаючи заходів щодо зменшення будь-яких негативних впливів.

«8.1 Оперативне планування та управління. 8.1.4 Закупівлі, 8.1.4.3 Аутсорсинг» - суттєві зміни.

Стандарт вимагає від організацій забезпечення виявлення та моніторингу аутсорсингових процесів, які впливають на охорону праці. Коли аутсорсингова продукція та/або послуги організації знаходяться під її контролем, можна ефективно управляти ризиками, пов'язаними з постачальниками та підрядниками.

«10.3 Постійне вдосконалення» - це нова вимога:

Постійне вдосконалення – це процес регулярного вжиття заходів, які повинні дати позитивні результати. Прикладами можливостей для постійного вдосконалення є нові технології, передовий досвід, нові знання та розуміння проблем, пов'язаних з охороною праці, нові та вдосконалені матеріали тощо.

Як видно з вищесказаного, більш ніж 10-річний досвід застосування OHSAS 18001 і перехід в новому стандарті ISO 45001 на інші принципи роботи СМ говорить про те, що він заснований тільки на управлінні.

Професійних ризиків недостатньо. Тому були внесені зміни в зміст елементів, які відображають нові підходи до заміни застарілих, розширення і розвитку технології управління ризиками.

### **3.4 Висновок**

Слід підкреслити, що без зацікавленості вищого керівництва організації і без його безпосередньої участі в розробці, впровадженні та оцінці функціонування системи менеджменту ефективність системи управління буде дуже низькою. Крім того, необхідно домогтися лояльного ставлення до системи, що розробляється з боку середньої ланки. Необхідно забезпечити залучення персоналу організації до відповідної роботи, розуміння співробітниками того, що вжиті заходи призводять до зниження ризиків нещасних випадків, аварій, травматизму та інше.

Добре розвинена система управління в сфері охорони праці є складовою частиною системи менеджменту, що діє в організації, враховує специфіку організації і її традиції, спирається на зацікавленість персоналу.

Безпека залежить не тільки від зусиль інженера з техніки безпеки та служби охорони праці, але є частиною зобов'язань і юридичної відповідальності вищого керівництва компанії.

Встановлено, що стандарт ISO 45001, на відміну від OHSAS 18001, питання охорони праці розглядаються не автономно, а як елемент забезпечення надійної і стійкої організації діяльності всієї системи управління.

Стандарт ISO 45001 розглядає як ризики, так і можливості, що виникають при управлінні ризиками, тоді як OHSAS 18001 зосереджується здебільшого на управлінні професійними ризиками. При цьому, хоча ці два стандарти відрізняються один від одного, система управління, створена відповідно до OHSAS 18001, повинна залишатися надійною платформою для переходу на нові принципи роботи.

## РОЗДІЛ 4

### ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ ДСТУ ISO 45001

#### 4.1 Аналіз стану стандартизації та управління охороною праці на підприємстві

Відповідно до матеріалів Вікіпедії [17] (див. рис. 4.1)

#### Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії

- Gualapack Ukraine (ТОВ «Гуалапак Україна» — українська компанія, що виготовляє упаковку для дитячого харчування, харчової промисловості, кормів для тварин, обладнання для упаковки дитячого харчування і гнучких пакувальних матеріалів. Засновники: компанія Guala pack (Італія), спільне українсько-польське підприємство АТ «Технологія».
- ТОВ «Гуалапак Україна» [18] — частина групи компаній GualaPackGroup, яка налічує 15 заводів (Італія, Китай, Японія, Україна, Румунія [19], США, Коста-Ріка [20], Мексика, Бразилія [21], Чилі [22]). Випускає сім видів продуктів для упаковки товару, а також, різноманітні допоміжні матеріали (багат шарові комбіновані плівки, кришки тощо), які відрізняються високою інноваційною гнучкістю. Створення гібридної упаковки нового покоління [23].



Джерело: <https://uk.wikipedia.org/>

Рисунок 4.1 – ТОВ «Гуалапак Україна»

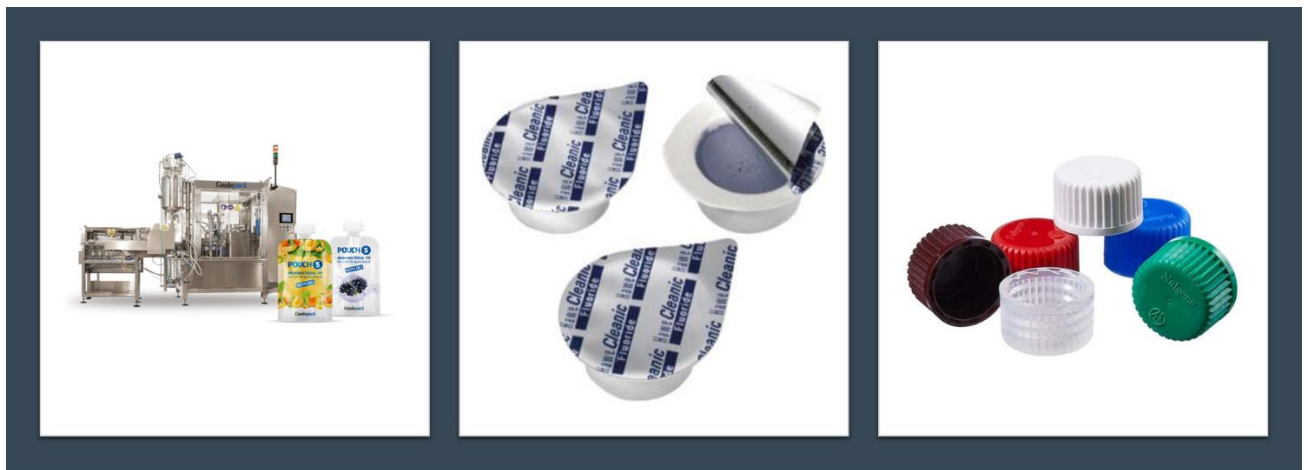
Інформація про ТОВ «Гуалапак Україна» з офіційного сайту наведено на рис. 4.2. Основна продукція компанії представлена на рис. 4.3. Міжнародний сертифікат на систему менеджменту охорони праці представлено на рис. 4.4.

## Про компанію

- ✓ «...ТОВ «Гуалапак Україна» вже понад 8 років впевнено займає провідні позиції на ринку виробників гнучкої упаковки для різних типів виробництва. Завдяки унікальним технологіям ми готові запропонувати широкий спектр рішень від гнучкої упаковки та лиття під тиском до проектування та виробництва ліній розливу.
- ✓ Спільно з партнерами та R&D центром, що постійно розвивається, ми працюємо над тим, щоб компанія пропонувала лише інноваційні технології з турботою про навколишнє середовище.
- ✓ Наша спеціалізація — проектування та виготовлення ліній розливу та тунелів пастеризації для готової упаковки. Можемо запропонувати готовий варіант чи розробити абсолютно індивідуальне рішення для вашого бізнесу...»



Рисунок 4.2 – Про ТОВ «Гуалапак Україна»



Компанія Gualapack є світовим лідером у виробництві готових пакетів з закупорювальними засобами та глобальним гравцем у галузі гнучкої упаковки.

Рисунок 4.3 – Про продукцію ТОВ «Гуалапак Україна»



Рисунок 4.4 – Сертифікат на систему менеджменту охорони праці ТОВ «Гуалапак Україна»



## 4.2 Ідентифікація небезпек і ризиків

Введемо наступні позначення:

С – стандартна ситуація;

Н – нестандартна обстановка (ремонт, регулювання, чистка, мийка);

А – аварійна ситуація.

Домовимося, що під час обчислення категорії ризику для стандартних ситуацій прийнято (за замовчуванням), що вплив небезпеки відбувається протягом усього робочого часу.

Введемо позначення для імовірності виникнення небезпеки:

Н - низька (1 бал),

С - середня (2 бали),

В - висока (3 бали).

Систему оцінювання імовірності небезпеки визначимо за допомогою таблиці 4.1.

Таблиця 4.1 – Значення оцінки імовірності небезпеки

Величина (Н/С/В)	Характеристика
3 (висока)	Можна припустити
2 (середня)	Практично неможливо
1 (низька)	Тільки теоретично можливо

Введемо позначення для значимості:

Н – низький (1 бал);

С – середній (2 бали);

В - високий (3 бали).

Систему оцінювання значимості наведено в табл. 4.2.

Таблиця 4.2 – Оцінка важливості значимості

Величина (Н/С/В)	Характеристика
3 (висока)	Один та більше нещасних випадків
2 (середня)	Гимчасова втрата працездатності
1 (низька)	Застосування первинної допомоги

Підсумкова оцінка обчислюється за наступним виразом:

**«Підсумкова оцінка» = «Імовірність» х «Значимість»**

Таким чином:

Н – незначна (від 1 до 4 балів),

С – значуща (від 6 до 9 балів).

### **4.3 Розроблення заходів з управління (для суттєвих ризиків) в системі менеджменту промислової гігієни та охорони праці**

Розроблені заходи з управління (для суттєвих ризиків) в системі менеджменту промислової гігієни та охорони праці представлено в табл. 4.4.

### **4.4 Висновок**

Запропоновано алгоритм розрахунку ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці на підприємстві ГУАЛАПАК Україна.

Проведено процедуру визначення та зменшення ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці.

Таблиця 4.3 – Визначення небезпек та ризиків

Підрозділ	Можливі джерела небезпеки (діяльність, технологічний процес, обладнання)	Небезпека	Ризик	Законодавчий / Нормативний документ / Дозвільний документ	Умови ризику (С-стандарт, Н-нестандартний, А-екстремний)*	Оцінка ризиків			Категорія ризику (Істотний / несуттєвий)
						Імовірність (Н/С/В)**	Значення (Н/С/В)***	Підсумковий оцінка (Н/С)****	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Всі підрозділи	Пересування по території	Слизькі тротуари, неякісне покриття	Падіння/травма	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	2	3	6	Істотний залишковий
					А	2	3	6	Істотний залишковий
		Транспорт	Зіткнення / травма	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
	Підйом по сходах	Висота	Падіння/травма	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
	Робота з оргтехнікою та електроприладами	Електричний струм	Ураження електричним струмом / Електротравма	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
Виконання щоденної роботи	Тривале перебування в одній позі (сидяча робота, робота в одній позі, робота «на ногах»)	Хронічне захворювання/Ураження опорно-рухового апарату	ІОТ	С	2	3	6	Істотний	
				Н				NA	
				А				NA	
Цех № 2	Виготовлення ламінату Ламінатор LT 1000 TX	Обертів механізми	Травма опорно-рухового апарату	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	2	3	6	Істотний залишковий
					А	2	3	6	Істотний залишковий

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Випаровування	Отруєння, Хронічні захворювання органів дихання Запалювання	ІОТ	С	1	2	2	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	2	2	4	Несут.
		Гарячі деталі обладнання	Опіки	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
		Застосування розчинників на основі ацетату	Подразнення очей, органів дихання, шкіри	ІОТ	С	2	2	4	Несут.
					Н	3	2	6	Істотний
					А	3	2	6	Істотний
		Шум	Пошкодження органів слуху	ІОТ	С	2	2	4	Несут.
					Н	1	2	2	Несут.
					А				NA
	Глибокий друк Гравюрна друкарська машина	Оберткові механізми	Травма опорно-рухового апарату	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	2	3	6	Істотний залишковий
					А	2	3	6	Істотний залишковий
		Випаровування	Отруєння, Хронічні захворювання органів дихання	ІОТ	С	1	2	2	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	2	2	4	Несут.
		Гарячі деталі обладнання	Опіки	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
Застосування розчинників на основі ацетату		Подразнення очей, органів дихання, шкіри	ІОТ	С	2	2	4	Несут.	
				Н	3	2	6	Істотний	
				А	3	2	6	Істотний	
Випаровування фарб і розчинників		Отруєння, Хронічні захворювання органів дихання Запалювання	ІОТ	С	1	2	2	Несут.	
				Н	2	2	4	Несут.	
	А			1	3	3	Несут.		
Шум		ІОТ	С	2	2	4	Несут.		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			Пошкодження органів слуху		Н	1	2	2	Несут.
					А				NA
	Різання Ріжучі верстати ВІС 100 Ріжучий верстат РБ2 Ревізійна машина	Оберткові механізми	Травма опорно-рухового апарату	ІОТ	С	2	3	6	Істотний залишковий
					Н	2	3	6	Істотний залишковий
					А	2	3	6	Істотний залишковий
		Ножи	Порізи	ІОТ	С	2	2	4	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	2	2	4	Несут.
		Гострі краї ламінату	Порізи	ІОТ	С	1	2	2	Несут.
					Н	1	2	2	Несут.
					А	1	2	2	Несут.
		Шум	Пошкодження органів слуху	ІОТ	С	2	2	2	Несут.
					Н	1	2	2	Несут.
					А				NA
	Допоміжні роботи: мийка валів Машина для мийки валів IST	Застосування розчинників на основі ацетату	Подразнення очей, органів дихання, шкіри	ІОТ	С	1	2	2	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
		Шум	Пошкодження органів слуху	ІОТ	С	2	2	2	Несут.
					Н	1	2	2	Несут.
					А				NA
	Випаровування	Отруєння, Хронічні захворювання органів дихання	ІОТ	С	1	2	2	Несут.	
Н				2	2	4	Несут.		
А				2	2	4	Несут.		
Цех № 1	Виготовлення пакетів STRAW машини, Totani.	Оберткові механізми	Травма опорно-рухового апарату	ІОТ	С	1	2	2	Несуш
					Н	2	2	4	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
		Гарячі деталі обладнання	Опіки	ІОТ	С	2	1	2	Несуш
					Н	2	1	2	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
Шум		ІОТ	С	2	2	4	Несут.		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			Пошкодження органів слуху		Н	1	2	2	Несут.
					А				NA
	Лиття під тиском Термопластавтомати	Оберткові механізми	Травма опорно-рухового апарату	ІОТ	С	1	2	2	Несуш
					Н	2	2	4	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
					С	2	2	4	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
		Випаровування (формальдегід, оксид етилену, вуглекислий газ і т.д.)	Опіки	ІОТ	С	2	1	2	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
					С	2	2	4	Несут.
					Н	1	2	2	Несут.
					А				NA
	Шум	Пошкодження органів слуху	ІОТ	С	2	2	4	Несут.	
				Н	1	2	2	Несут.	
				А				NA	
				С	1	2	2	Несут.	
				Н	2	2	4	Несут.	
				А	1	3	3	Несут.	
	Складальні ковпачки та носики монтажних машин VELOMAT	Оберткові механізми	Травма опорно-рухового апарату	ІОТ	С	1	2	2	Несут.
Н					2	2	4	Несут.	
А					1	3	3	Несут.	
Шум		Пошкодження органів слуху	ІОТ	С	2	2	4	Несут.	
				Н	1	2	2	Несут.	
				А				NA	
Упаковка	Тривале перебування в одній позі (сидяча робота, робота в одній позі, робота «на ногах»)	Травма опорно-рухового апарату / Хронічні захворювання опорно-рухового апарату	ІОТ	С	2	3	6	Істотний залишковий	
				Н	2	3	6	Істотний залишковий	
				А				NA	
				С	1	2	2	Несут.	
				Н	2	2	4	Несут.	
				А				N/A	
	Використання гострих предметів	Парези	ІОТ	С	1	2	2	Несут.	
				Н	2	2	4	Несут.	
				А				N/A	
				С	1	2	2	Несут.	
				Н	2	2	4	Несут.	
				А	1	3	3	Несут.	
Шум		ІОТ	С	2	2	4	Несут.		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
			Пошкодження органів слуху		Н	1	2	2	Несут.	
					А				NA	
	Лабораторія, ОТК	Балони с киснем, стиснутим повітрям	Травми (оголена шкіра, пошкодження очей, емболія)	ІОТ	С	1	3	3	Несут.	
					Н	1	3	3	Несут.	
					А	1	3	3	Несут.	
		Стиснуте повітря	Травми (оголена шкіра, пошкодження очей, емболія)	Нагадування про стиснене повітря	С	1	2	2	Несут.	
					Н	2	2	4	Несут.	
					А	1	3	3	Несут.	
Головна енергетична служба	Електричний струм	Підвищена температура нагрітих поверхонь	Опік частин тіла	ІОТ	С	1	3	3	Несут.	
					Н	1	3	3	Несут.	
					А	1	3	3	Несут.	
		Ураження електричним струмом		Електричний удар	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
	Н					1	3	3	Несут.	
	А					1	3	3	Несут.	
		Виконання виробничої діяльності	Висота	Падіння /Травма	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
	Н					2	3	6	Істотний залишковий	
	А					2	3	6	Істотний залишковий.	
		Заміна ламп, в т.ч. люмінесцентних	Лампи	Травмування осколками	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
	Н					1	3	3	Несут.	
	А					1	3	3	Несут.	
	Отруєння ртутними парами			ІОТ	С	1	3	3	Несут.	
Н					1	3	3	Несут.		
А					1	3	3	Несут.		
Всі виробничі підрозділи та склади	Переміщення товарів	Внутрішній цеховий транспорт Підйом ваги	Наїзд / Травма	ІОТ	С	1	3	3	Несут.	
					Н	2	3	6	Істотний залишковий	
					А	2	3	6	Істотний залишковий	
				Травма опорно-рухового апарату / Хронічні захворювання	ІОТ	С	2	2	4	Несут.
			Н			1	3	3	Несут.	
			А			1	3	3	Несут.	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			опорно-рухового апарату						
	Зберігання продукції, сировини, напівфабрикатів	Падіння	Травми	ІОТ	С	2	2	4	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
	Інтенсивність труда	Перевтома	Хронічні захворювання, інвалідність Травми, пов'язані з увагою	ІОТ	С	2	2	4	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А				N/A
	Електричний струм	Ураження електричним струмом	Електричний удар	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
	Накопичення статика	Статичне електрика	Займання, травми	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
Котельня	Генерація пари та нагрів води	Виток газу	Вибух, пожега (масові нещасний випадки)	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
		Виток пару, Виток гарячої води	Опіки	ІОТ	С	1	2	2	Несут.
					Н	2	2	4	Несут.
					А	2	2	4	Несут.
		Ураження електричним струмом	Електричний удар	ІОТ	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.



Таблиця 4.4 – Заходи з управління (для суттєвих ризиків)

Підрозділ	Можливі джерела небезпеки (діяльність, технологічний процес, обладнання)	Небезпека	Ризик	Заходи з управління	Умови ризику (С-стандарт, Н-нестандартний, А-екстремний)*	Оцінка ризиків			Категорія ризику (Істотний / несуттєвий)
						Імовірність (Н/С/В)**	Значення (Н/С/В)***	Підсумковий оцінка (Н/С)****	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Усі підрозділи	Пересування по території	Слизькі тротуари, неякісне покриття	Падіння/травма	Огляд дорожнього покриття, своєчасна очистка, оброблення піском	Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
	Виконання вашої щоденної роботи	Тривале перебування в одній позі (сидяча робота, робота в одній позі, робота «на ногах»)	Хронічне захворювання/Ураження опорно-рухового апарату	Обов'язкові технологічні перерви з елементами виробничої гімнастики, під час вибору меблів враховувати показники ергономічності	С	1	3	3	Несут.
Цех № 2	Виготовлення ламінату Ламінатор LT 1000 TX	Оберткові механізми	Травма опорно-рухового апарату	Контроль стану захисту блокування, додаткові протиаварійні тренування	Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
					Н	2	1	2	Несут.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Застосування розчинників на основі ацетату	Подразнення очей, органів дихання, шкіри	Контроль застосування ЗІЗ, працююча вентиляція. Установа душа безпечності	А	2	1	2	Несут.
Глибокий друк Гравюрна друкарська машина	Обертів механізми	Травма опорно-рухового апарату	Контроль стану захисту блокування, додаткові протиаварійні тренування	Н	1	3	3	Несут.	
				А	1	3	3	Несут.	
	Застосування розчинників на основі ацетату	Подразнення очей, органів дихання, шкіри	Контроль застосування ЗІЗ, працююча вентиляція. Установа душа безпечності	Н	2	1	2	Несут.	
				А	2	1	2	Несут.	
Різання Ріжучі верстати ВІС 100 Ріжучий верстат РВ2 Ревізійна машина	Обертів механізми	Травма опорно-рухового апарату	Контроль стану захисту блокування, додаткові протиаварійні тренування	С	1	3	3	Несут.	
				Н	2	3	6	Істотний	
				А	2	3	6	Істотний залишковий	
Лінії друку	Обертів механізми	Травма опорно-рухового апарату	Контроль стану захисту блокування, додаткові протиаварійні тренування	А	2	3	3	Істотний залишковий	
	Застосування розчинників на основі ацетату	Подразнення очей, органів дихання, шкіри	Контроль застосування ЗІЗ, працююча вентиляція. Установа душа безпечності	А	2	1	2	Несут.	
Лінії друку: Rotomex – 2 шт.	Обертів механізми	Травма опорно-рухового апарату	Контроль стану захисту блокування,	А	2	3	3	Істотний залишковий	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				додаткові протиаварійні тренування					
		Застосування розчинників на основі ацетату	Подразнення очей, органів дихання, шкіри	Контроль застосування ЗІЗ, працююча вентиляція. Установка душа безпеки	А	2	1	2	Несут.
Цех №1	Упаковка	Тривале перебування в одній позі (сидяча робота, робота в одній позі, робота «на ногах»)	Травма опорно-рухового апарату / Хронічні захворювання опорно-рухового апарату	Обов'язкові технологічні перерви з елементами виробничої гімнастики, під час вибору меблів враховувати показники ергономічності	С	1	3	3	Несут.
					Н	1	3	3	Несут.
Головна енергетична служба	Виконання виробничої діяльності	Висота	Падіння /Травма	Залучення підрядних організацій	Н	1	3	3	Несут.
					А	1	3	3	Несут.
Всі виробничі підрозділи та склади	Переміщення товарів	Внутрішній цеховий транспорт Підйом ваги	Наїзд / Травма	Інструктаж з ІОТ 13. Інструктаж з ІОТ 15, ІОТ 23, ІОТ 38. Контроль ношення спеціального взуття	Н	2	3	6	Істотний
					А	2	3	6	Істотний

## ВИСНОВКИ

На основі проведених досліджень питання стандартизації в сфері охорони праці було встановлено, що:

1. Світ праці переживає глибокі зміни, не в останню чергу трансформаційний ефект нових технологій, зміну демографії та зміни клімату та перехід до зеленої економіки. Ці зміни спричинять нові виклики та можливості для безпеки та здоров'я працівників світу.

2. Світ праці має вирішальне значення для того, як ми підтримуємо наше життя, виводить людей з бідності та дає багатьом відчуття ідентичності та мети, вона також може бути небезпечною та нездоровою, якщо ризики для здоров'я та безпеки не управляються належним чином. Важливо працювати над майбутнім, де робиться максимум для забезпечення безпеки та здоров'я працівників.

3. Постійно з'являються нові ризики, в той же час, інші ризики можуть зростати. Особливе занепокоєння можуть викликати стрес і психосоціальні ризики на роботі і виникнення неінфекційних захворювань, що виникають в результаті зміни способу життя і подолання звичок.

4. Багато працівників у світі стикаються з проблемами постійних ризиків для здоров'я, які вимагають відновлення уваги та зусиль для забезпечення культури профілактики на роботі.

5. У січні 2019 року Міжнародна організація праці закликала до універсальної трудової гарантії, що включає основні права працівників праці, адекватний прожитковий мінімум, обмеження годин роботи та забезпечення безпечних і здорових робочих місць. Комісія також закликала визнати безпеку і здоров'я на роботі основоположним принципом і правом на роботі.

6. Це стало викликом безпеці та здоров'ю на роботі для урядів країн та роботодавців. Працівникам та іншим зацікавленим сторонам важливо скористатися можливостями для створення безпечного та здорового майбутнього роботи для всіх.

7. Встановлено, що всьому світі (за інформацією ВООЗ) понад 85 % працівників малих та середніх підприємств, особливо в сільському господарстві та неформальному секторі, не відповідають вимогам охорони праці та техніки безпеки, і лише близько 15 % працівників, переважно у великих компаніях, надаються необхідні спеціалізовані послуги.

8. Впровадження ISO 45001 – це прямий шлях підвищення продуктивності праці, лояльності співробітників, клієнтів і партнерів, а також різке скорочення різних витрат і збільшення капіталізації підприємства. Впровадження вимог ISO 45001 мінімізує виробничий травматизм, знижує витрати на медичне обслуговування працівників, зменшує загальну кількість технологічних і технічних витрат, дозволяє уникнути дорогих судових позовів, знижує витрати на страхування.

9. Саме тому в роботі проведено оцінювання ефективності діяльності підприємства ГАЛАПАК Україна щодо забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я персоналу прирівнюють до оцінки ефективності його господарської діяльності. Іншими словами, ефективність системи менеджменту охорони праці безпосередньо залежить від питання існування компанії на ринку, конкурентоспроможності її продукції, яка на сьогоднішній день є практично основним визначальним фактором для розвитку діяльності підприємства.

**ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ**

1. Hamalainen, P.; Takala, J.; Boon Kiat, T. 2017. Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017 (XXI World Congress on Safety and Health at Work, Singapore, Workplace Safety and Health Institute).
2. Rushton, L. 2017. "The Global Burden of Occupational Disease" in Current Environmental Health Report, 4:340-348.
3. Takala, J.; Hamalainen, P.; Nenonen, N.; Takahashi, K.; Odgerel, C.; Rantanen, J. 2017. "Comparative Analysis of the Burden of Injury and Illness at Work in Selected Countries and Regions" in Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine, 23(1-2):6-31.
4. Christopher, P.; Murray, J. 2016. "Global, regional, and national life expectancy, all-cause mortality, and cause-specific mortality for 249 causes of death, 1980-2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015". Lancet, 388:1459-544.
5. Murray C.; Lopez A. 1996. "The Global Burden of Disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020". Global Burden of Disease and Injury Series, Vol. 1. (Cambridge, MA: Harvard Sch. Public Health/WHO/World Bank).
6. World Health Organization (WHO). 2018. Preventing disease through a healthier and safe workplace. (Geneva).
7. Driscoll, T. 2018. "The 2016 global burden of disease arising from occupational exposures" in Occupational and Environmental Medicine, 75(Suppl 2): A1-A650.
8. Gakidou, E.; Afshin, A.; Abajobir, A.; Abate, K.; Abbafati, C.; Abbas, K.; Abd-Allah, F.; Abdulle, A.; Abera, S.; Aboyans, V.; Abu-Raddad, L. 2017. "Global, regional, and national comparative risk assessment of 84 behavioural, environmental and occupational, and metabolic risks or clusters of risks, 1990-2016: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2016". The Lancet, 390(10100): 1345-1422.

9. Безпека та гігієна праці – основа майбутнього сфери праці. Опіраючись на столітній досвід. [Електронний ресурс] : – Режим доступу: [https://te.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2019/04/MOP\\_Bezpeka-ta-gigiyena-pratsi-i-majbutnye-sfery-pratsi\\_UKR.pdf](https://te.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2019/04/MOP_Bezpeka-ta-gigiyena-pratsi-i-majbutnye-sfery-pratsi_UKR.pdf) – Назва з екрану.
10. Takala, J.; Hamalainen, P.; Saarela, K.; Yun, L.; Manickam, K.; Jin, T.; Heng, P.; Tjong, C.; Kheng, L.; Lim, S.; Lin, G. 2014. “Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012” in *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 11(5):326-337.
11. McCulloch, J.; Rosental P-A. 2017. “Johannesburg and Beyond; Silicosis as a transnational and Imperial Disease 1900-1940” in Rosental, P-A (ed) *Silicosis: A World History* (Johns Hopkins University Press, Baltimore).
12. Luxon, S.J. 1984. “A History of Industrial Hygiene” in *American Industrial Hygiene Association Journal*, 45:11,731-739.
13. Markowitz, Gerald; Rosner, David. 2013. *Deceit and Denial: The Deadly Politics of Industrial Pollution*. (Berkeley, California Press: University of California Press) p. 185.
14. Robert, M. 1973. “The International Occupational Safety and Health Information Centre: The CIS”, in *Annals of Occupational Hygiene*, Vol. 16, No. 3, pp. 267-273 [CIS 74-2094].
15. Hughes, S.; Haworth, N. 2011. *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold* (Routledge, London).
16. Robens, A (Lord). 1972. *Safety and health at work. Report of the Committee, 1970-72* (Vol. 1). HM Stationery Office.
17. Гуалапак Україна. [Електронний ресурс] : – Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D0%BA\\_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D0%BA_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0) – Назва з екрану.
18. Компанія Gualapack. [Електронний ресурс] : – Режим доступу: <https://gualapackua.com/uk/pro-kompaniyu/> – Назва з екрану.

19. Общество с ограниченной ответственностью "Гуалапак Украина". [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <http://www.rada.com.ua/rus/catalog/60292/> – Назва з екрану.
20. GUALAPACK BRASIL. [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <https://gualapackgroup.com/ru/06-gualapack-brasil/> – Назва з екрану.
21. GUALAPACK CHILE. [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <https://gualapackgroup.com/ru/04b-gualapack-chile/> – Назва з екрану.
22. В Сумах открывает завод итальянская компания. [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <https://focus.ua/politics/376435/> – Назва з екрану.