



УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ ПРЕВЕНТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Лагутіна І.В., к. ю. н.,

доцент, доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті підкреслюється, що особливе значення набуває забезпечення безпечної праці як складова поняття «гідна праця». Акцентується на необхідності обміну передовим практичним досвідом, просування і відтворення цього досвіду, і зміцнення соціального діалогу, щоб прискорити процес формування національної культури профілактики. Звертається увага, що запорукою успіху є підвищення обізнаності та інформування про виробничі небезпеки та ризики, про їх запобігання та контролі.

Ключові слова: охорона праці, безпечну працю, культура профілактики, гідні умови праці.

В статье подчеркивается, что особое значение приобретает обеспечение безопасного труда как составляющая понятия «достойный труд». Акцентируется на необходимости обмена передовым практическим опытом, продвижение и воспроизведение этого опыта, и укрепление социального диалога, чтобы ускорить процесс формирования национальной культуры профилактики. Обращается внимание, что залогом успеха является повышение осведомленности и информирование о производственных опасностях и рисках, об их предотвращении и контроле.

Ключевые слова: охрана труда, безопасный труд, культура профилактики, достойные условия труда.

Lagutina I.V. ENSURING THE RIGHT TO SAFE AND HEALTHY WORKING CONDITIONS BY MEANS OF BUILDING A CULTURE OF PREVENTION ON OCCUPATION SAFETY AND HEALTH

The article emphasizes that special importance occupational safety as a component of the concept of „decent work”. It stresses the need to share best practices, promotion and reproduction of his experience, and strength the nonsocial dialogue in order to speed up the process of formation of national culture of prevention. Attention is drawn to that the key to success is to increase awareness and knowledge of industrial hazards and risks, their prevention and control.

Key words: labor protection, work safety, prevention culture, decent working conditions.

Постановка проблеми. Реалізація положень ст. 43 Конституції України щодо права на працю вимагає створення робочих місць з гідними та безпечними умовами праці. Національна система безпеки, гігієни праці та виробничого середовища повинна включати механізми для забезпечення дотримання національних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу з безпеки та гігієни праці.

Суть розробленості проблеми. В юридичній літературі питання забезпечення безпечних та здорових умов праці стали предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: В.С. Андреев, М.И. Бару, Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, С.А. Іванов, П.О. Ізуїта, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко, А.А. Абрамова, К.П. Горшенин, Я.Л. Кисельов.

Метою статті є аналіз правових, економічних і соціальних пріоритетів державної

політики у сфері охорони праці та основних напрямків реформування зазначеної сфери з метою формування превентивної культури охорони праці.

Виклад основного матеріалу. Безпечні та здорові умови праці – одне з основних прав людини і невід’ємна частина поняття «гідна праця». Структура права на безпечні та здорові умови праці як суб’єктивного трудового права працівника розглядається як сукупність правомочностей, основними з яких є правомочності на умови праці, що не повинні завдавати шкоди здоров’ю працівника, вимагати впровадження сучасних систем управління охороною праці на підприємствах, надання інформації про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, активну участь представників працівників з охорони праці в розробці та застосуванні попереджувальних способів профілактики нещасних випадків та охорони здоров’я на підприємствах.

У міжнародних трудових стандартах, зведеннях практичних правил і рекомендаціях, яких розроблено Міжнародною організаці-

єю праці і в яких сформульовано основні принципи і права у галузі охорони праці, накопичений значний обсяг знань. Усі вони становлять своєрідний міжнародний трудовий кодекс, який встановлює мінімальні норми щодо захисту прав працівників у цій сфері. Система міжнародних трудових стандартів МОП є яскравим прикладом існуючого механізму, здатного зайнятися вивченням важливого аспекту нових проблем, що виникають у зв'язку з нинішньою економічною кризою. Значення конвенцій, присвячених охороні праці, виходить далеко за межі тих правових зобов'язань, які виникають в результаті їх ратифікації. Ці конвенції утворюють сукупність визнаних на міжнародному рівні норм і є для національних органів влади, роботодавців, працівників та їхніх організацій авторитетним керівництвом у питаннях охорони праці.

Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці 1981 р. і відповідна Рекомендація № 164 передбачають механізми прийняття, реалізації та перегляду послідовної національної політики в галузі охорони праці, зокрема механізми забезпечення консультацій та участі роботодавців, працівників та їхніх організацій, а також механізми реалізації такої політики на підприємствах.

Прийняті у 2006 р. нова Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, і відповідна Рекомендація № 197 підтверджують актуальність Конвенції № 155, передбачаючи національний системний підхід до управління охороною праці, а також поступове формування культури профілактики.

Слід зазначити, що в Сеулі (Республіка Корея) 29 червня 2008 р. відбулася зустріч на вищому рівні з безпеки та гігієни праці у зв'язку з проведенням XVIII Всесвітнього конгресу з безпеки та гігієни праці. В результаті на Саміті було прийнято Сеульську декларацію з безпеки та гігієни праці, яка визнає, що безпека та здоров'я на робочому місці є одним з основоположних прав людини, як це передбачено у ст. 23 Загальної декларації прав людини. Соціальні партнери, які підписали Сеульську декларацію (Україна до таких не належить), взяли на себе зобов'язання брати активну участь у забезпеченні безпечних та здорових умов праці за допомогою системи чітко визначених прав, обов'язків і відповідальності, де принципу профілактики приділяється найбільша увага.

Слід зазначити, що Україною ратифіковано такі конвенції: № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, № 176 про безпеку й гігієну праці в шахтах, № 174 про запобігання великим промисловим аваріям, № 161 про служби гігієни пра-

ці, № 184 про безпеку й гігієну праці в сільському господарстві, № 129 про інспекцію праці у сільському господарстві, № 81 про інспекцію у промисловості й торгівлі.

Як свідчать сучасні реалії зацікавленість у побудові дієвої корпоративної системи безпеки працівників у роботодавців проявляється далеко не завжди. І це не дивно, адже створення системи охорони праці є справою досить витратною, не кожен роботодавець може дозволити собі додаткові, незаплановані витрати. На практиці повноцінно заходи з охорони праці впроваджують в основному великі організації [1, с. 69].

На підприємствах, які доволі ефективно забезпечують безпечні та здорові умови праці, не вважається основним показником стану охорони праці кількість нещасних випадків, тому що це не більш як фіксація того, що сталося. Слід орієнтуватися на ті реальні корисні справи, завдяки яким вдалося зменшити їх кількість. У передових світових компаніях реєструють не тільки випадки травматизму, але й події, які могли їх спричинити (інциденти).

Ключовими принципами, запровадження яких перевірено часом, є: 1) усім нещасним випадкам і професійним захворюванням можна запобігти 2) менеджмент відповідає за безпеку; 3) усі виробничі ризики піддаються контролю; дотримання вимог безпеки – умова роботи в компанії; 5) увесь персонал повинен пройти навчання з техніки безпеки; 6) проведення аудитів з безпеки праці є обов'язковим; 7) усі невідповідності з безпеки мають швидко усуватися [2].

Також необхідно враховувати, що, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна взяла на себе зобов'язання усувати ризики, властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, проводити політику та вживати заходів з метою поліпшення охорони праці та виробничої гігієни запобігання нещасним випадкам та травматизму, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу [3, с. 120].

Охорона праці має бути спрямована на досягнення та підтримку високого рівня фізичного, психічного і соціального благополуччя працівників усіх професій. Тому держава в особі відповідних органів влади та роботодавці зобов'язані усвідомити, що охорона праці повинна забезпечувати не тільки фізичне виживання, а й психічне здоров'я, і психологічний комфорт.

Проблема підвищення культури охорони праці багатофункціональна і вимагає комплексного підходу до її вирішення. Поняття культури охорони праці включає управлін-



ські системи та практику участі в них працівників, дисципліну на робочому місці, всі ті принципи, відносини і правила, які сприяють створенню безпечного та здорового виробничого навколишнього середовища в умовах, коли робота організована продуктивно і якісно.

Досвід свідчить, що висока культура безпеки вигідна і працівникам, і роботодавцям, і державі. Різні прийоми профілактики довели свою ефективність і для запобігання нещасних випадків на робочих місцях, і для продуктивності праці. Сучасні високі стандарти безпеки праці в деяких країнах є прямим наслідком проведення довгострокової політики, що заохочує тристоронній соціальний діалог, укладення колективних договорів між профспілками та роботодавцями, а також результатом підтриманого сильною інспекцією праці ефективного законодавства з професійної безпеки та охорони здоров'я.

Ефективна організація охорони праці є запорукою успішного ведення бізнесу. Для стимулювання роботодавців до створення безпечних умов праці встановлено норми, що дозволяють змінювати частоту планових перевірок залежно від рівня травматизму на підприємстві: чим він нижчий – тим менше перевірок.

Поліпшення умов праці та моніторинг стану здоров'я працівників є економічно вигідним капіталовкладенням [4, с. 10].

Здійснюючи управління охороною праці, органи державної влади встановлюють правила, процедури та критерії, що забезпечують збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

Щорічно, починаючи з 2002 р., понад 100 країн світу за ініціативи Міжнародної конфедерації вільних профспілок, яку підтримала Міжнародна організація праці, відзначають Всесвітній день охорони праці.

Указом Президента України від 18 серпня 2006 р. № 685/2006 було встановлено в Україні День охорони праці, який відзначається щорічно 28 квітня – у Всесвітній день охорони праці [5].

Зокрема у 2015 р. Всесвітній день охорони праці проводився під девізом: «Приєднуйтеся до формування превентивної культури охорони праці».

Проблема збереження здоров'я і життя працездатних громадян має особливе значення, а тематика Дня охорони праці у 2015 році є як ніколи актуальною.

Культура охорони праці – це створення чітко сформульованої системи прав, обов'язків та сфер відповідальності, де принцип профілактики має найвищий пріоритет.

Україна активно інтегрує європейські норми з охорони праці у власну правову

систему, створює умови для формування сучасної високої культури і відповідальності за збереження життя та здоров'я працівників. Забезпечення балансу між контролем за дотриманням законодавства, з одного боку, і наданням консультацій та інформації – з іншого, дозволить досягти більшої гнучкості контрольних функцій з боку держави та створити кредит довіри до інспектора, через можливість роботодавця або працівника звернутися за порадою без застосування санкцій у відповідь [6].

Національна культура профілактики в сфері охорони праці охоплює: 1) дотримання на всіх рівнях права на безпечні та здорові умови праці; 2) активну участь усіх зацікавлених сторін у забезпеченні безпечних і здорових умов праці за допомогою формування системи чітко встановлених прав, обов'язків і відповідальності; 3) виокремлення принципу профілактики в якості пріоритетного [7].

Отже, національна культура охорони праці – це повага права на безпечні та здорові умови праці на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці і працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного і нешкідливого для здоров'я виробничого середовища, чітко визначаються права та обов'язки, і коли найвищий пріоритет віддається принципу профілактики.

Дії соціальних партнерів в Україні повинні бути спрямовані на: 1) масштабне впровадження систем управління охороною праці на підприємстві на основі відповідного документа МОП (ILO-OSH-2001), з впровадженням методів оцінки та управління ризиками; 2) ратифікацію Конвенції МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р.; 3) імплементацію положень конвенцій МОП, ратифікованих Україною; 4) удосконалення національної системи реєстрації нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і повідомлення про них; 5) розроблення сталої системи служб гігієни праці, спрямованої на профілактику професійних захворювань; 6) зміцнення соціального діалогу, створення комітетів із питань охорони праці, забезпечення їхньої ефективної діяльності; 7) розроблення економічних стимулів для роботодавців; 8) подальше удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 9) заохочення та підтримка розвитку превентивної культури безпеки праці та здоров'я; 10) впровадження інформаційно-роз'яснювальних заходів [8].

Аналіз вимог конвенції МОП показав, що чинне законодавство України про охорону праці в основному відповідає їм. Це стосується консультацій із найбільш пред-

ставницькими організаціями роботодавців і працівників, опрацювання нормативно-правових актів із безпеки й гігієни праці, механізмів для забезпечення дотримання національних нормативно-правових актів, професійної підготовки з питань безпеки й гігієни праці, служб гігієни праці, науково-дослідних робіт у галузі безпеки й гігієни праці. Цей аналіз є важливим кроком на шляху до ратифікації Україною Конвенції МОП № 187, що стане значним внеском з підвищення рівня охорони праці [9].

Модернізація системи управління охороною праці має ґрунтуватися на усуненні (мінімізації) небезпек на кожному робочому місці через механізм управління ризиками, а також на інвестуванні у кваліфіковану робочу силу. Результатом має стати формування тенденції на стабільне поліпшення умов праці.

Дієва система управління охороною праці вимагає зацікавленості та готовності впроваджувати культуру профілактики з боку роботодавця, зокрема шляхом виділення на це достатнього обсягу ресурсів. Не менш важливий фактором успіху є участь працівників, які виконують ключову роль у розпізнаванні та виявленні ризиків, вносять внесок у планування профілактичних заходів.

Суть системи управління охороною праці полягає у переході від реагування на страхові випадки до управління ризиками ушкодження здоров'я працівників [10, с. 30]. Із оцінкою умов праці на кожному робочому місці та стану здоров'я працівників профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань є системоутворюючим елементом моделі управління професійними ризиками.

Для вирішення проблем, які існують в сфері управління охороною праці, на практиці застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів (внутрішні, що запроваджуються на підприємстві, або зовнішні, що вводяться централізовано) [11, с. 16].

Роботодавці зобов'язані вживати попереджувальних та захисних заходів за допомогою оцінки та контролю виробничих ризиків. Водночас чотири відсотки світового валового внутрішнього продукту, що еквівалентно US \$ 2,8 трлн, втрачаються щорічно в результаті поганих умов праці та нещасних випадків [12].

Гідне місце серед інструментів забезпечення виробничої безпеки займають Програми розвитку безпечної поведінки. У їх основі – положення теорії дослідника причин травматизму Герберта Хенріха. Гер-

берт Вільям Хенріх (1886–1962) – працівник американської страхової компанії, який у своїй книзі «Запобігання виробничим травмам: науковий підхід» (1931) на основі аналізу 75 000 нещасних випадків розрахував низку співвідношень, що багато в чому визначили подальший розвиток виробничої безпеки в капіталістичних країнах. Він поділив причини подій на «небезпечні умови» і «небезпечні дії» і стверджував, що у 2% випадків усунути небезпеки неможливо, у 10% причиною є небезпечні умови праці (наприклад, устаткування) і 88% випадків стаються внаслідок небезпечних дій, тобто небезпечної поведінки працівника.

На початку XXI ст. об'єктивність висновків Хенріха було взято під сумнів експертом з безпеки Фредом Мануеле. Але насправді, за твердженням Ф. Мануеле, це не відповідало дійсності. За тих часів працівників практично повсюди нещадно експлуатували, вони не мали жодних прав. Насправді розслідування нещасних випадків годі було й сподіватися – роботодавцям зовсім не хотілося витратити кошти на виплату допомоги потерпілим. Тому згідно зі статистикою у більшості випадків винними ставали самі працівники, хоча це й не відображало реального стану справ. Проте у Хенріха з'явилися послідовники, які розвивали його теорію. За даними BST Solutions небезпечною поведінкою працівників обумовлено від 80 до 95% небезпечних подій на виробництві, а компанія Dupont заявляла про 96%. У результаті з'явилося твердження, що «90% усіх нещасних випадків обумовлено ризикованою поведінкою людини», яке зараз використовується у багатьох навчальних курсах і тренінгах із розвитку безпечної поведінки. Новітні проекти значно відрізняються від перших розробок. Фірми, що здійснюють консалтинг з безпеки у західних країнах, пропонують широкий вибір програм розвитку безпечної поведінки. Це можуть бути як універсальні, так і спеціальні проекти, адаптовані до різних галузей економіки, – будівельної, автомобільної, харчової, металургійної тощо. Нині такі програми поширюються через транснаціональні компанії і в Україні, які на ліцензійних умовах впроваджують їх на своїх підприємствах [13].

Серйозного реформування вимагає система підготовки персоналу з питань безпеки праці, яке ґрунтується на диференціації видів навчання для різних категорій працівників з урахуванням потреб виробництва.

Висновки. Реалізація цих положень буде ефективною в межах, зазначених у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [14] від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI, форм



соціального діалогу, а саме: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Саме соціальний діалог призведе до кращих і більш стійких результатів. Активна участь соціальних партнерів має вкрай важливе значення для розробки національної політики та програм у галузі забезпечення безпечних та здорових умов праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ботин Д. Споры, связанные с нарушением требований охраны труда // Трудовое право. – 2012. – № 1. – С. 69–72.
2. Фандеев О. Нульовий травматизм: міф чи реальність? / О. Фандеев // Охорона праці. – 2014. – № 4.
3. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина. – К., 2013. – С. 120.
4. Фандеев О. Економити на охороні праці – собі дорожче / О. Фандеев // Охорона праці. – 2013. – № 10. – С. 6–10.
5. Про День охорони праці: Указ Президента України від 18 серпня 2006 р. № 685/2006 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 34. – Ст. 2424.
6. Звернення Організаційного комітету з підготовки та проведення в 2015 році заходів з нагоди Дня охорони праці в Україні до центральних та місцевих органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, засобів масової інформації, керівників і працівників підприємств, установ та організацій / Сайт Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnop.gov.ua/index.php/uk/pres-sluzhba/vsi-novini/11069-vseshitnij-den-okhoroni-pratsi-2015>.
7. World Day for Safety and Health at Work 2015. Building a culture of prevention on occupational safety and health / Website of the International Labour Organization [Electronic resource]. – Mode of access : http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_364187/lang-en/index.htm.
8. Поліпшення стану безпеки праці та здоров'я на робочих місцях в контексті гідної праці : ПРОЕКТ ЄС-МБП. – 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_208298/lang-en/index.htm.
9. Національний Профіль з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях: Україна 2013 / Сайт Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/safework/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-and-programmes/WCMS_208300/lang-en/index.htm.
10. Бушмин И. Некоторые аспекты реформирования региональной системы управления охраной труда / И. Бушмин // Человек и труд. – 2011. – № 4. – С. 29–34.
11. Державне управління охороною праці : монографія / К.Н. Ткачук, Д.В. Зеркалов, К.К. Ткачук, Л.О. Мітюк, Ю.О. Полукаров. – К. : «Основа», 2013. – 348 с.
12. ILO Director-General: Building a culture of prevention on occupational safety and health / Website of the International Labour Organization [Electronic resource]. – Mode of access : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_363178/lang-en/index.htm.
13. Богданова О. Програми розвитку безпечної поведінки / О. Богданова // Охорона праці. – 2014. – № 5.
14. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.