

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Митро Дмитро Васильович

ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ
ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

спеціальність 271 «Публічне управління та адміністрування»
освітньо-професійна програма – Публічне управління та адміністрування

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
ПУАзмсв-21
Митро Д.В.
підпис

Науковий керівник:
д.ф., доцент
Труш І.М.
підпис

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__р.

Завідувач кафедри
_____ **М. М. Шкільняк**
підпис

ТЕРНОПІЛЬ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ.....	7
1.1. ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	7
1.2. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	13
1.3. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.....	21
РОЗДІЛ 2._ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ.....	33
2.1. ПЕРШОЧЕРГОВІ ЗАХОДИ З ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ	33
2.3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ЗАХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ	37
РОЗДІЛ 3.ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ	40
3.1. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ЗАХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ УКРАЇНИ	40
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	50

ВСТУП

Актуальність проблеми. Державний нагляд за дотриманням норм охорони праці в Україні є важливою складовою забезпечення безпеки громадян. Існуюча система контролю за умовами праці вимагає значної модернізації та адаптації до міжнародних стандартів. Для досягнення цього Україна має використовувати досвід європейських країн із високим рівнем безпеки праці, впроваджуючи в законодавство суттєві реформи, що дозволять зменшити ризики виробничих травм. Лише комплексні зміни можуть забезпечити належний захист працівників та покращити економічні показники.

Недостатня увага до питань безпеки на виробництві може призвести до посилення негативних тенденцій у сфері економічної та соціальної безпеки. Це може підвищити навантаження на Фонд соціального страхування, який здійснює виплати у разі виробничих травм і професійних захворювань, тим самим створюючи додаткове фінансове навантаження на державу.

Діяльність, а також проблеми соціального забезпечення і страхування є темами досліджень багатьох українських науковців. Вчені зосереджують увагу на необхідності впровадження соціальної політики, що ґрунтується на державних гарантіях, аналізують джерела фінансування та пропонують шляхи оптимізації використання бюджетних коштів для забезпечення соціального захисту. Проте актуальність дослідження цих питань лише зростає, оскільки важливим завданням залишається покращення механізмів нагляду і фінансування заходів профілактики виробничих ризиків.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. «Питання формування безпечних умов праці в організації публічної сфери детально представлені в наукових працях Вовк С., Лобаса В., Рудь Н., Копилюка О., Микитюка П., Самойлик М., Чернявського А., Фішберна П., Шкільняка М., Шутова М., Яневича Н.» [11]

Метою кваліфікаційної роботи даного дослідження є визначення

основних напрямів формування безпечних умов праці в організації публічної сфери. «Дослідження спрямовані на поліпшення економічного стану держави, зниження ризику виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме зменшенню видатків з державного бюджету на ліквідацію наслідків аварій та відшкодування шкоди потерпілим у організації публічної сфери» [17].

Реалізація даної мети передбачає вирішення низки взаємопов'язаних **завдань:**

- «дослідити інституційне формування безпечних умов праці в організації публічної сфери» [12];
- узагальнити зарубіжний досвід формування безпечних умов праці в організації публічної сфери;
- «охарактеризувати нормативно-правове забезпечення з охорони праці в Україні» [11];
- «виявити проблемні аспекти функціонування системи управління державних органів нагляду з охорони праці» [14];
- «визначити основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України» [10];
- «розробити пропозиції щодо формування безпечних умов праці в організації публічної сфери» [14].

Об'єктом дослідження є механізм безпечних умов праці в організації публічної сфери.

Предметом дослідження є формування безпечних умов праці в організації публічної сфери.

Методи дослідження. «Основою дослідження є сукупність загальних та специфічних методів наукового дослідження: системний, комплексний – для аналізу сучасного стану сфери охорони праці; історичний та логічний – для дослідження державного управління охороною праці, міжнародного досвіду управління цим процесом; економіко-статистичний – для аналізу

сучасного стану державного управління в державному та регіональному аспектах; абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення й формулювання висновків та пропозицій» [12].

«Наукова новизна дослідження полягає у розвитку теоретичних положень щодо формування безпечних умов праці в організації публічної сфери» [17].

Практична значущість. «Результати дослідження дозволили розробити комплексний підхід до реформування системи державного нагляду з охорони праці та соціального захисту в Україні, що дає можливість сформувати цілісну систему забезпечення соціального захисту постраждалих на виробництві, його запровадження спонукає розглядати функції профілактики нещасних випадків на виробництві як пріоритетні та взаємопов'язані» [10]. «Сформульовані у роботі висновки та рекомендації можуть бути використані у практичній діяльності Державної служби України з питань праці, Фонду соціального страхування України» [18].

«Саме їх реалізація є підґрунтям для організації взаємоузгодженої діяльності центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та роботодавців у питаннях попередження і профілактики нещасних випадків на виробництві, створює умови для ефективного функціонування усіх складових системи соціального захисту потерпілих на виробництві» [17]. «Ефективність забезпечується шляхом оптимізації матеріально-технічних, фінансових, трудових витрат, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, для забезпечення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці, збереження та розвиток трудового потенціалу держави» [16].

Апробація результатів. «За результатами дослідження опубліковано тези доповідей на тему: «Управління ефективністю інвестиційно-інвестиційної діяльності організації» IX науково-практичної конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю «Актуальні проблеми

економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі» (Тернопіль, ЗУНУ, листопад 2024р.) та «Інвестиції як фактор підвищення ефективності фінансово-господарської та інноваційної діяльності» у науково-практичній інтернет-конференції молодих вчених, аспірантів та студентів кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» (Тернопіль, ЗУНУ, листопад 2024р.)» [22].

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

1.1. Понятійно-категоріальний апарат в сфері охорони праці

Забезпечення безпеки праці є важливим чинником, який сприяє підвищенню продуктивності та економічного розвитку. «Захворювання та травматизм на робочих місцях не є неминучими супутниками трудової діяльності, а недостатнє фінансування не може бути виправданням нехтування питаннями безпеки та охорони здоров'я працівників» [10].

«З метою забезпечення права громадян на захист їхнього життя і здоров'я під час роботи Верховна Рада України прийняла Закон «Про охорону праці», який регулює відносини між роботодавцем та працівником у сфері безпеки та гігієни праці, закон запроваджує єдиний підхід до організації охорони праці в державі, покладаючи повну відповідальність на роботодавців за створення безпечних умов» [17].

«Кодекс законів про працю України вимагає від усіх підприємств та установ, незалежно від форми власності та виду діяльності, забезпечувати здорові та безпечні умови для працівників, охорона праці визначається як комплекс правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та профілактичних заходів, спрямованих на захист життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності» [18].

У системі в організаціях публічної сфери виділяють декілька ключових складових, що забезпечують безпечні умови праці.

1. Правові механізми визначають норми безпеки та окреслюють межі правомірної поведінки учасників трудового процесу, а також встановлюють у разі порушень вимог охорони праці.

2. Соціально-економічні механізми спрямовані на реалізацію норм

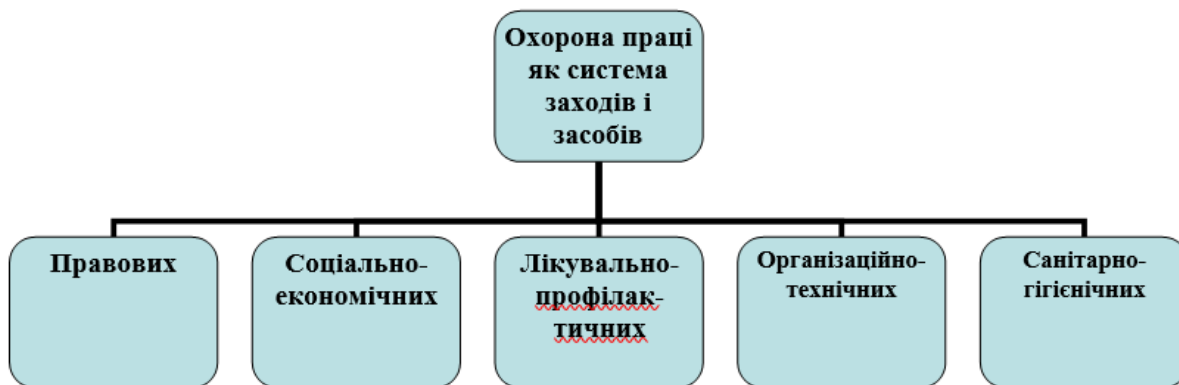
соціального захисту працівників, забезпечення економічних стимулів для ефективного управління охороною праці, а також створення та підтримку системи фінансування профілактичних заходів.

3. Організаційно-технічні заходи забезпечують впровадження норм, спрямованих на усунення небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища та мінімізацію ризиків виникнення аварій та нещасних випадків на робочих місцях.

4. Санітарно-гігієнічні заходи передбачають встановлення норм і стандартів, що сприяють зменшенню впливу шкідливих факторів на працівників, знижуючи ризик.

5. «Лікувально-профілактичні заходи охоплюють норми, спрямовані на забезпечення працівників правом на медичні огляди, своєчасну медичну допомогу, обов'язкове харчування та профілактично-оздоровчі заходи» [12].

«Таке комплексне поєднання правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів забезпечує теоретичну основу для формування ефективних систем безпеки праці в організаціях публічної сфери» [18].



Правове регулювання охорони праці залишається ключовим напрямом у трудовому, адміністративному, цивільному та кримінальному праві. Науковці, зокрема Л. Амелічева, О. Баклан, В. Венедиктов та інші, досліджують охорону праці як багатовимірне явище, важливе для індивідуального розвитку й суспільного добробуту.

Більшість дослідників, як-от О. Мірошніченко, розглядають охорону праці як важливий інститут трудового права, що регулює безпеку та здоров'я працівників. П. О. Ізуїта визначає охорону праці як сукупність правових норм, що охоплюють усіх працівників та регулюють їхні безпечні умови праці. В. О. Чорнобровка акцентує на соціальній ролі охорони праці, спрямованій на захист прав працівників і збереження трудових ресурсів.

Охорона праці охоплює специфічний спектр трудового. Її правові спрямовані працівників і ґрунтуються на застосуванні методів, притаманних трудовому праву, без потреби створення окремих засобів правового регулювання. У розумінні охорони праці як системи заходів безпеки ця галузь поєднує норми. Така концепція підтримується низкою провідних учених.

визнається як окремий інститут трудового права, що є сукупністю норм, спрямованих на забезпечення безпечних та здорових умов праці. Згідно із Законом України “Про охорону праці”, охорона праці — це комплекс заходів та засобів правового, соціально-економічного й організаційного характеру, що охоплює всі аспекти захисту. У цьому ж напрямі висловлюється Я. Серіков, підкреслюючи важливість правових, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів.

Водночас поняття охорони праці іноді розглядається і в широкому сенсі, що охоплює весь спектр трудових норм, зокрема норми, що містяться в різних інститутах трудового права. Це підхід, за яким трудове право з самого початку спрямоване на охорону праці, а норми щодо захисту життя та здоров'я працівників пронизують усю правову базу трудових відносин. Як зазначає А. Неверова, охорона праці є невід'ємною частиною всіх інститутів трудового права, інтегруючись у кожний аспект трудового законодавства.

Сьогодні термін “охорона праці” використовується не лише у межах трудового права, але й у рамках інших галузей права та наук, що свідчить про його багатозначність. Як зазначав У. Бек, охорону праці можна розглядати як складну сукупність правових норм, об'єднаних спільною

метою захисту. Цей широкий підхід охоплює норми з різних правових сфер і формує надшироке розуміння охорони праці, що знаходить відображення у навчальних курсах з цієї дисципліни та сприяє підвищенню рівня професійної безпеки.

Поняття охорони праці, таким чином, має кілька значень. По-перше, у вузькому розумінні воно виступає як один з інститутів трудового права, регулюючи відносини щодо створення безпечних умов праці. У цьому контексті охорона праці є основною категорією цієї галузі, що відображено і в законодавстві. По-друге, в широкому розумінні охорона праці включає весь комплекс, який має на меті та здоров'я працівників. По-третє, її визначають як один із принципів трудового права, що підкреслює основоположну роль безпеки праці у правових відносинах. Нарешті, у надширокому значенні охорона праці охоплює не лише норми трудового права, а й норми, що регулюють правовий захист працівників у інших галузях науки та права.

У такому надширокому розумінні, як зазначав В. Ткаченко, охорону праці слід розглядати не стільки як галузь права, скільки як сформовану систему законодавчих актів, що регламентують усі аспекти захисту здоров'я і працездатності людей в умовах праці. Такий підхід дозволяє сприймати охорону праці як форму, що забезпечує юридичне значення правовим нормам.

Проте існують певні проблеми у визначенні змісту і структури інституту охорони праці, оскільки деякі його аспекти регулюються нормами інших галузей права. У межах трудового права охорона праці традиційно охоплює такі питання, як організація безпечних умов праці, створення інструкцій, захист працівників від виробничих небезпек, а також відповідальність за порушення вимог безпеки. Проте, як вважав У. Бек, включення до інституту охорони праці норм, що стосуються фінансування заходів безпеки, організації технічного нагляду чи санітарного контролю, є спірним. На його думку, пов'язані з забезпеченням безпечних умов праці, а питання, що стосуються інших правових інститутів, мають регулюватися в

рамках відповідних галузей права.

У питаннях охорони праці певні аспекти регулюються різними галузями права. Зокрема, цивільне право встановлює процедури постраждалого працівника. Кримінальне право, своєю чергою, визначає, якщо це призвело до серйозної шкоди здоров'ю або до летальних наслідків. Адміністративне право регламентує механізми державного управління охороною праці, забезпечує нагляд і встановлює відповідальність за адміністративні порушення вимог охорони праці.

З огляду на багатогранність та важливість регулювання охорони праці, Держпраці України було затверджено «Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» відповідно до наказу від 8 червня 2004 року № 151., являє собою базу для обліку та формування інформаційного фонду документів, що регулюють охорону праці.

Цей реєстр включає стандарти ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» та ДСТУ 2156-93 «Безпека промислових підприємств. Терміни та визначення», що систематизують термінологію у сфері охорони праці. Згідно з цими стандартами, визначення термінів і понять є обов'язковим у нормативних документах, навчальних матеріалах, наукових дослідженнях, довідковій літературі, а також у комп'ютерних та інформаційних системах.

Основні терміни в галузі охорони праці охоплюють такі поняття:

- Безпека – стан захищеності особи та суспільства від можливих ризиків, що загрожують їхньому здоров'ю чи життю.
- Рівень безпеки – оцінка рівня захищеності на основі прийнятого рівня ризику.
- Ризик – ймовірність виникнення тяжкості її наслідків.
- ймовірність через умови праці, що зумовлені рівнем шкідливості та небезпечності виробництва.
- Недопустимий ризик – ризик, якого можливо уникнути завдяки сучасним науковим і технологічним розробкам.

- Шкода – фізичні ушкодження або збитки, що завдаються.
- Промислова безпека – захист від аварій на виробничих об'єктах та їхніх наслідків.
- обмежувати вплив небезпечних чинників на працівників, населення і навколишнє середовище як за звичайних умов, так і у разі аварії.

Закон України «Про охорону праці» поширює свою дію на всі, та на всіх працівників, регулюючи їхні трудові відносини і створюючи умови для захисту.

Роботодавці зобов'язані запроваджувати сучасні засоби безпеки на робочих місцях, щоб мінімізувати ризики виробничого травматизму та професійних захворювань. Вітчизняне законодавство про охорону праці вимагає, щоб роботодавець компенсував не лише матеріальні, а й моральні збитки, якщо працівник постраждав під час виконання трудових обов'язків.

Профспілки активно залучені до забезпечення безпечних умов праці. Вісім статей Закону України “Про охорону праці” підкреслюють їхню роль у цьому процесі. Залучення профспілок є необхідним, адже рівень травматизму та інвалідності на виробництвах України залишається високим.

Всі сторони трудового процесу — державні органи, роботодавці та працівники — мають дотримуватись положень колективних договорів. Питання відшкодування збитків у випадку ушкодження здоров'я працівника регулюються Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання”.

Основними завданнями державного управління в галузі охорони праці є впровадження національної концепції розвитку цієї сфери, вдосконалення нормативно-правового забезпечення, Фондом соціального страхування від нещасних випадків. Держава також сприяє розвитку соціального партнерства, забезпеченню реалізації прав працівників на відшкодування збитків, покращенню умов медичного обслуговування на підприємствах, контролю за наданням засобів індивідуального захисту та пропаганді

безпечних умов праці.

Інші стратегічні напрямки включають підвищення професійного рівня фахівців з охорони праці, перегляд нормативної бази відповідно до вимог МОП, впровадження національних програм з безпеки праці та інтеграцію управління охороною праці у загальну систему управління виробництвом.

1.2. Інституційне забезпечення державного управління охороною праці

«Дослідження інституційного забезпечення державного управління охороною праці неможливе без розгляду основних принципів державного управління, державне управління полягає в організуючому впливі виконавчої влади для реалізації законів, виконання управлінських функцій і забезпечення розвитку в різних сферах, а також створенні умов для реалізації прав і свобод громадян» [17].

Вони поділяються на загальні, спеціальні та допоміжні. Загальні функції включають прогнозування, планування, організацію, регулювання, координацію, облік і контроль, що є основними для будь-якого управління.

Прогнозування є важливою функцією, оскільки дозволяє передбачити стан та перспективи управлінських процесів, враховуючи динамічність об'єкта управління. Це дозволяє ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення, враховуючи прогнозовані наслідки.

Державне управління має на меті вирішення довгострокових завдань, що здійснюються в умовах невизначеності, особливо за відсутності прогнозів з боку органів виконавчої влади. Прогнозування в управлінському процесі виступає не тільки як функція, але й як метод і принцип, що забезпечує основу для ефективного управління. Тому органи влади повинні активно використовувати прогнози для вирішення своїх завдань. необхідною на всіх рівнях управлінської ієрархії. в окресленні мети, завдань для досягнення поставлених цілей, включаючи розробку програм, що дозволяють здійснити ці плани.

Процес планування передбачає послідовність: потреба — завдання —

функція — рішення (мета). При плануванні важливо дотримуватись принципів науковості, комплексності, багатоваріантності та вибору оптимальних рішень.

Функція організації забезпечує створення організаційного механізму для управління, визначаючи зв'язки між керуючими і керованими системами. Вона забезпечує взаємодію всіх інших функцій управління і включає побудову управлінської структури, розробку положень про органи управління, а також формування підрозділів і відносин між ними.

Регулювання функції сприяє досягненню необхідної стабільності управлінської системи, коригуючи відхилення від завдань та програм. Вона включає поточне керівництво і направляє процеси в заздалегідь визначений напрямок.

Координація забезпечує узгодження дій управлінських структур, підтримуючи взаємодію між керівниками різних ланок. Функція обліку передбачає збір, обробку і зберігання даних, що є основою для ефективного контролю.

Контроль є функцією, що забезпечує моніторинг виконання завдань і надає постійну інформацію про стан справ, відрізняючись універсальністю і здатністю впливати на всі етапи управлінської діяльності.

Контроль в управлінському процесі розпочинається з отримання поточний і завершується, спрямованих на управлінської системи для досягнення запланованих цілей. Цей процес базується на принципі зворотного зв'язку, що існує в межах з функцій взаємопов'язана з іншими, утворюючи єдину систему.

Є необхідними на всіх рівнях: регіональному, місцевому та галузевому. Спеціальні функції, в свою чергу, відображають специфіку діяльності.

Основні, що здійснюються органами виконавчої влади на вищому рівні (Кабінет Міністрів України), включають:

- розробку та виконання Державного бюджету;
- створення і реалізацію загальнодержавних програм у галузях

економіки, науки, техніки, соціальної сфери та культури, відповідно до статті.

Також виконуються Президентом України, як главою. Вони включають: управління зовнішньою політикою, призначення та звільнення дипломатичних представників, кадрові зміни на ключових посадах в органах виконавчої влади, введення надзвичайного стану, оголошення зон екологічної небезпеки, присвоєння військових звань та нагород, а також встановлення президентських відзнак.

Функції державного управління розподіляються і на нижчі рівні виконавчої влади, зокрема на місцеві адміністрації, які виконують завдання щодо виконання законів, підтримки правопорядку, реалізації соціально-економічних програм, підготовки та виконання бюджетів. Спеціальні функції виконавчої влади є численними та взаємопов'язаними, вони зосереджуються на конкретних завданнях органів управління, зокрема добір кадрів, складання бюджету, досягнення довгострокових цілей та подолання кризових ситуацій. У кризових ситуаціях ключову роль відіграє координація дій між різними органами.

Спеціальні функції поділяються за сферами управління (економіка, соціальна сфера, культура), і їх подальша диференціація залежить від об'єктів управління. Допоміжні функції сприяють нормальному функціонуванню управлінських процесів.

Класифікація функцій державного управління включає допоміжні функції, які групуються за кількома критеріями: а) цілепокладання — прогнозування, планування; б) ресурси — фінансування, постачання, кадрове забезпечення; в) впорядкованість — керування, координація, контроль; г) вдосконалення системи — організація, діагностування, розвиток.

Хоча ці функції класифікуються умовно, на практиці вони взаємопов'язані. Основні види функцій державного управління, що відображають етапи управління, включають, організацію, координацію, (рис. 1.2).



Окремі уповноважені органи та посадові особи, зокрема державні інспектори та санітарні лікарі, здійснюють контроль та нагляд за виконанням цих вимог.

«Згідно зі статтею 31 Закону України «Про охорону праці», основними суб'єктами державного управління в галузі охорони праці є: Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений орган з нагляду за охороною праці (Державна служба з питань праці), міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві адміністрації та органи місцевого самоврядування» [13].

Основними завданнями в сфері охорони праці, подання загальнодержавної програми щодо безпеки та гігієни праці на затвердження Верховною Радою України, координація діяльності міністерств з метою створення безпечних умов праці, а також встановлення єдиної державної статистики в цій сфері.

Для ефективної координації здійснюють розробку та реалізацію галузевих програм з покращення умов праці, науково-технічну політику в цій сфері, методичне керівництво підприємствами, укладення угод з профспілками, участь у перегляді.

Для покращення в кожному міністерстві створюються відповідні підрозділи. Окрім основних функцій, деякі міністерства.

Організовує державну експертизу умов праці, залучаючи відповідні

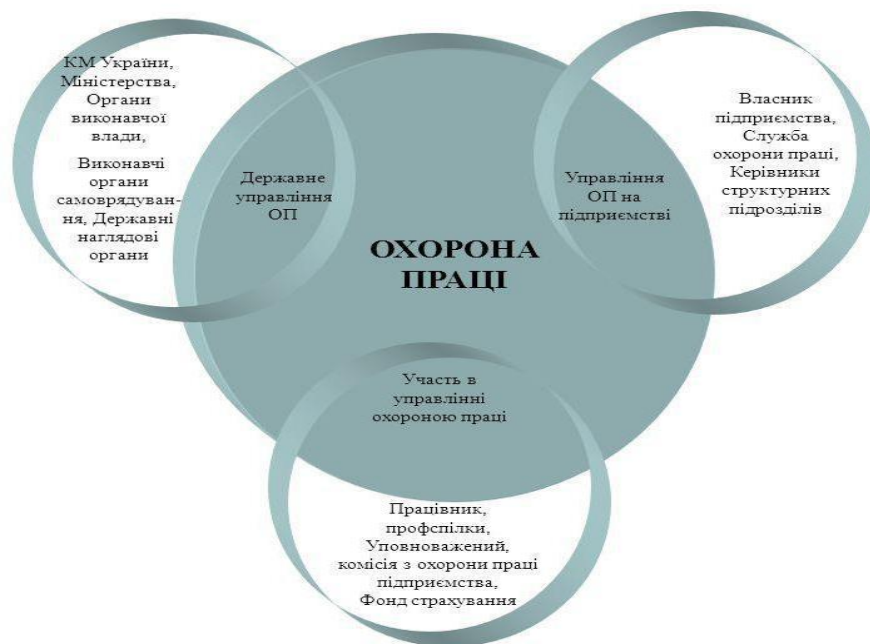
служби. Воно також процедури і здійснює нагляд за проведенням на відповідність нормативним актам з охорони праці.

Міністерство спільно розробляє гігієнічні нормативи для шкідливих факторів на робочих місцях, а також визначає методики для їх вимірювання. Це міністерство також контролює виконання вимог з охорони праці та розробляє методики атестації робочих місць.

Міністерство внутрішніх справ України відповідає за запобігання техногенним надзвичайним ситуаціям та зниження збитків від аварій і катастроф. Воно організовує інформування населення про можливі загрози та проводить рятувальні роботи у разі надзвичайних ситуацій.

«Вищий нагляд за дотриманням законодавства щодо охорони праці здійснює Генеральний прокурор України, а також прокурори, підпорядковані йому» [11].

«Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади виконують внутрішньовідомчий контроль за охороною праці на підприємствах, що знаходяться під їх управлінням, а також здійснюють управління і контроль за відповідними питаннями в межах своїх повноважень» [17].



«Органи державного нагляду за охороною праці є незалежними від

будь-яких господарських структур, підприємств, громадських об'єднань, політичних сил, місцевих адміністрацій і органів самоврядування. Вони не підзвітні та не підконтрольні цим установам» [17].

Збільшується роль у забезпеченні, запобіганні виробничому та професійним захворюванням. Законодавство, зокрема закони «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування», визначають захист прав громадян як основний принцип місцевого управління. Отже, порушення законодавства з охорони праці.

«Діяльність місцевих державних адміністрацій зосереджена на реалізації основного принципу державної політики — пріоритеті життя і здоров'я працівників, згідно із законом «Про охорону праці», місцеві адміністрації забезпечують виконання законів та державної політики в галузі охорони праці, розробляють і реалізують регіональні програми, сприяють соціальному захисту працівників, атестації робочих місць, а також створенню аварійно-рятувальних служб для обслуговування територій і комунальних об'єктів» [16].

«Для виконання цих завдань на місцевому рівні створюються спеціалізовані підрозділи з охорони праці, а також ради з питань безпеки життєдіяльності населення, органи місцевого самоврядування затверджують програми з поліпшення умов праці, забезпечують виконання заходів з охорони праці та створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування своїх територій» [17].

«Виконавчі органи сільських, селищних та міських рад відповідають за належне утримання та безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, торгівлі, побутового обслуговування, транспорту та зв'язку, що належать територіальним громадам, вони також забезпечують дотримання вимог охорони праці для працівників, зайнятих на цих об'єктах» [30]. Цих завдань місцеві ради створюють відповідні підрозділи з охорони праці або призначають відповідальних спеціалістів.

«Асоціації, корпорації та інші об'єднання визначають свої

повноваження в сфері охорони праці через статuti або угоди між підприємствами» [17]. Для виконання делегованих функцій у складі таких об'єднань.

«Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється низкою законодавчих актів, зокрема законами України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», а також іншими нормативно-правовими актами та положеннями, затвердженими Президентом України чи Кабінетом Міністрів» [10].

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також за наявності належних санітарних і побутових умов, спецодягу та засобів для життя чи працівників.

Профспілки також можуть проводити незалежні експертизи умов праці та нормативним з охорони у розслідуваннях та вносити пропозиції з покращення умов праці до роботодавців і державних органів.

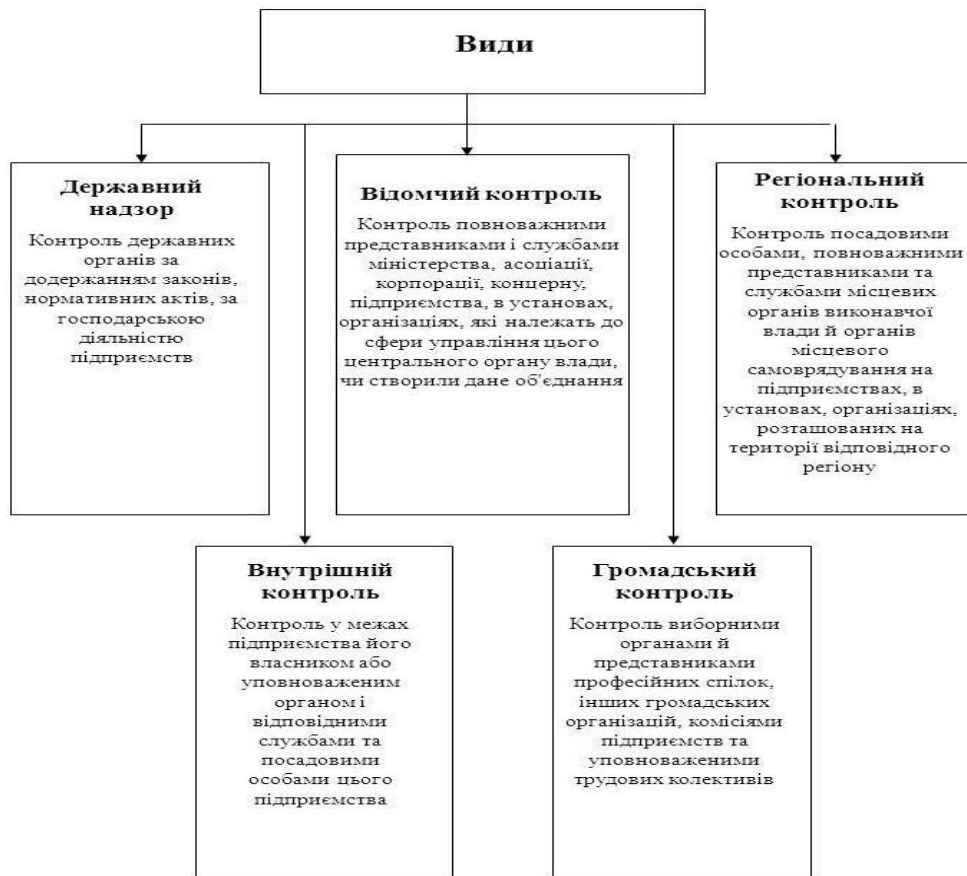
за охороною праці серед найманих працівників. Ці уповноважені працівники на підприємствах та пропозиції для усунення порушень. Роботодавець зобов'язаний забезпечити навчання уповноважених осіб та звільнити їх від основної роботи на період виконання обов'язків з охорони праці з оплатою відповідно до колективного договору.

При цьому жодні законні інтереси працівників не можуть бути порушені через виконання цих працівників можливе колективу та відповідно до умов колективного договору.

У разі, для профілактики, як недостатні, вони мають право звернутися до органів державного нагляду за охороною праці для отримання допомоги. Крім того, ці особи можуть брати участь в інспекційних перевірках підприємств та вносити пропозиції щодо поліпшення умов праці під час таких перевірок.

«Діяльність уповноважених осіб з здійснюється відповідно до типового положення, затвердженого спеціально уповноваженим центральним органом

виконавчої влади, що відповідає за охорону праці та соціальну політику» [15].



«Сфері охорони праці виконує стабілізуючу функцію в управлінській системі, забезпечуючи дотримання законодавчих вимог, виконання планів, програм, приписів, зобов'язань колективних договорів та угод, а також профілактичних заходів на підприємствах і в організаціях різних форм власності, це здійснюється уповноваженими посадовими особами, службами або представниками органів виконавчої влади, суб'єктами господарювання, громадськими організаціями та трудовими колективами» [10]. Залежно від суб'єкта та масштабу контролю, можна виділити такі його види:

1. Відомчий контроль — здійснюється адміністрацією підприємства або організацій вищого рівня через уповноважених представників міністерств або інших центральних органів, що належать до їх сфери управління. Контроль реалізується через відповідні служби охорони праці.

2. «Регіональний контроль — проводиться посадовими особами

місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на підприємствах, установах та організаціях, зареєстрованих на території відповідного регіону» [25].

3. «Внутрішній контроль — відбувається на рівні окремого підприємства, установи чи організації, де контроль здійснюється власником або уповноваженим органом, а також службами та посадовими особами цього підприємства із залученням представників профспілкових організацій та трудових колективів» [17].

4. «Громадський контроль — здійснюється професійними спілками та їх об'єднаннями через виборні органи та представників, які здійснюють моніторинг дотримання законодавства з охорони праці» [10].

1.3. Зарубіжний досвід державного управління охороною праці

Попри численні дослідження щодо державного регулювання охорони праці, актуальним залишається удосконалення державної політики в цій сфері, що відповідає сучасним вимогам суспільства та забезпечує реалізацію права на безпечні умови праці. Важливим є вивчення міжнародного досвіду, зокрема країн ЄС, США, Канади.

Є ключовим гравцем у розробці трудових стандартів та контролі за їх виконанням. МОП об'єднує уряди, роботодавців та працівників для спільної роботи над трудовими стандартами.

Основні завдання включають розробку політик і програм для вирішення соціально-трудових проблем, розробку міжнародних трудових стандартів, захист прав працівників, боротьбу з бідністю та підвищення життєвого рівня, а також підтримку професійного навчання й перепідготовки. МОП також сприяє поліпшенню умов праці та співпраці між урядами, роботодавцями та профспілками.

Основні завдання діяльності Міжнародної організації праці (МОП) закладені в її Статуті, а детально сформульовані у Філадельфійській декларації 1944 року та основні 1998 року. Філадельфійська декларація

наголошує на тому, що головною метою МОП є створення глобального миру через соціальну справедливість і забезпечення економічної та соціальної стабільності.

Цей документ розширив мандат МОП, вивівши її діяльність за межі регулювання трудових відносин та охоплюючи більш широкий спектр соціальних умов. У ньому підкреслено важливість.

- «забезпечення високої зайнятості та покращення рівня життя» [17];
- «розширення соціального забезпечення для осіб, що потребують захисту, включаючи медичне обслуговування» [17];
- надання базових умов для життя, включаючи харчування, житло, відпочинок і культурний розвиток;
- рівний доступ до освіти та професійної підготовки;

«МОП надає технічну допомогу в таких сферах, як професійна підготовка та перепідготовка, політика зайнятості, управління працею, трудові відносини, умови праці, соціальна безпека та охорона праці» [31].

Однією з характерних рис МОП є її тристороння структура, в якій беруть участь уряди, організації працівників і роботодавців. Це дозволяє ефективно здійснювати переговори та розробляти політики, що враховують інтереси всіх сторін.

Вищим органом управління Міжнародної організації праці проводить щорічні засідання, переважно в червні, в Женеві, при цьому фінансування організації здійснюється здебільшого через внески держав-членів. Особливу увагу МКП приділяє питанням соціально-трудова відносин та організації тристороннього співробітництва для визначення найефективніших рішень соціально-економічних проблем. Основні функції МКП включають:

- визначення основних напрямів діяльності МОП;
- обговорення глобальних проблем соціального становища праці;
- розробка та затвердження міжнародних трудових стандартів у вигляді конвенцій та рекомендацій;
- прийняття резолюцій щодо окремих питань організації.

«Регіональні конференції праці проводяться для забезпечення постійного контакту МОП з різними частинами світу та вивчення соціально-економічних змін, що відбуваються в цих регіонах, галузеві комітети, створювані окремо від конференцій, обговорюють соціально-трудові проблеми, що стосуються конкретних секторів економіки, та сприяють реалізації рішень МОП у відповідних регіонах» [17].

«Адміністративна рада МОП є виконавчим органом, який керує діяльністю організації між конференціями, впроваджує ухвалені рішення, визначає порядок денний конференцій та координує роботу Міжнародного бюро праці (МБП) та інших комітетів, адміністративна рада також обирає Генерального директора МБП, контролює його діяльність і розглядає бюджет організації» [17].

«Міжнародне бюро праці, розташоване в Женеві, є постійним секретаріатом МОП та її адміністративним органом, що виконує дослідницьку та інформаційну функцію» [17]. Основні завдання МБП включають:

- підготовка документів для конференцій та адміністративної ради, зокрема щодо прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;
- проведення досліджень з окремих питань, визначених програмами роботи;
- допомога урядам у розробці національних законодавчих ініціатив у сфері праці;
- моніторинг виконання ратифікованих конвенцій;
- публікація матеріалів з соціально-трудових питань міжнародного значення.

Механізм нормотворчої діяльності МОП включає кілька основних підходів:

- розвиток соціального партнерства між урядами, організаціями працівників та роботодавців (трипартизм);
- розробка та ухвалення міжнародних стандартів праці;

- контроль за виконанням конвенцій і рекомендацій;
- надання підтримки країнам для вирішення.

Глобалізації ринкових відносин світовий ринок праці став складовою частиною міжнародного права, зокрема через конвенції і рекомендації МОП.

«Дотримання міжнародних трудових норм є важливим для міжнародного престижу держави та реалізації прав громадян, участь України в діяльності МОП та використання її досвіду є критичними під час економічних реформ. Україна укладає міжнародні угоди для розвитку співпраці в галузі трудових відносин і соціального захисту, зокрема з Канадою, де визначено напрями співпраці у сфері зайнятості» [32].

Угоди містять колізійні норми, які регулюють питання трудових договорів, соціального забезпечення, оподаткування та правовий статус працівників за кордоном. Для реалізації цих норм необхідна координація на міжнародному та національному рівнях.

МОП співпрацює з урядами держав і міжнародними організаціями для вирішення актуальних проблем трудових відносин. Інші важливі організації, такі як ЄС, СНД, ВООЗ, ISO, МАГАТЕ та ІКАО, також вносять вклад у розвиток міжнародного правового поля охорони праці.

Контроль за безпекою виробництва є важливою складовою в більшості країн світу, включаючи ті, що перебувають на різних етапах розвитку. Однак способи реалізації цього контролю можуть значно відрізнятися залежно від національних особливостей. У Європі система нагляду за охороною праці почала формуватися понад 150 років тому внаслідок тривалої боротьби профспілок з роботодавцями, при мінімальному втручанні держави. Це призвело до того, що багато європейських систем нагляду є надзвичайно складними і витратними, а роль держави в них не завжди є визначальною. Кожна з цих систем має свої унікальні характеристики, що для безпосереднього перенесення в інші країни, може бути корисним для України, зокрема в адаптації окремих елементів.

Великобританія є прикладом успішної еволюції системи охорони праці.

Якщо в 60-х роках XX століття на виробництві реєструвалося до 1000 нещасних випадків на рік, то вже в 2018 році їх кількість скоротилася до 152, або 0,5 на 100 тисяч працюючих, що є одним з найкращих результатів в Європі. Водночас такі відмінності в статистиці можуть бути зумовлені різними методами обліку травматизму, що варто враховувати. Система охорони праці у Великобританії виявилася ефективною завдяки економічним, соціальним та політичним характеристикам країни, що дозволили адаптувати її до реалій.

Історично Великобританія стала одним із перших центрів розвитку трудових відносин, зокрема через піднесення капіталізму в XVI столітті, що сприяло міграції селян до міст і формуванню робітничого класу. Промислова революція кінця XVIII – середини XIX століть дала поштовх до створення організованого робітничого руху — чартизму. Завдяки цьому руху в 1802 році.

Подальший розвиток трудового законодавства відзначався численними змінами, зокрема прийняттям у 1880 році першого закону про відшкодування шкоди робітникам, які постраждали на виробництві. Хоча цей закон мав ряд недоліків і не повністю враховував інтереси працівників, він став основою для подальшого розвитку законодавства у сфері охорони праці. Прогрес у цьому напрямі, однак, відбувався повільно через сильний опір з боку роботодавців, що було особливо помітно під час прийняття закону 1906 року, який звільняв роботодавця від відповідальності за нещасні випадки, якщо він доводив «вину» працівника.

Вони активно впливали на умови праці та безпеку через колективні договори, а не законодавчі акти. Правова система охорони праці в країні є складною, зокрема завдяки Фабричному закону 1961 року, доповненому новими актами, зокрема законодавством 1995 року.

У Великобританії роботодавці мають свободу вибору методів досягнення стандартів безпеки, закріплених у законі, але зобов'язані дотримуватися основних вимог. Контроль за виконанням цих норм

здійснюється Службою охорони HSE має власну структуру управління, схожу на великі приватні компанії, і займається різними аспектами безпеки на виробництві, зокрема наглядом за атомною енергетикою та небезпечним устаткуванням.

Структура HSE є багатогранною, охоплюючи різні галузі, такі як виробництво, сільське господарство, харчова промисловість, будівництво, транспорт та послуги. В Україні діють 8 регіональних підрозділів HSE, зокрема для Шотландії, Північного Сходу, Лондона, Східної та Південної Англії, а також спеціалізований підрозділ для будівництва.

Проте контроль за охороною праці в країні не є монополією HSE, частина повноважень передана місцевим органам влади. HSE здійснює нагляд за підприємствами з підвищеним рівнем небезпеки, тоді як органи місцевого самоврядування регулюють малий бізнес і соціально-культурну сферу. Це розмежування встановлюється за допомогою правил, зокрема “The Health and Safety (Enforcing Authority) Regulations” 1998. HSE також не контролює безпеку праці в морському, залізничному та авіаційному транспортах.

Історично склалося так, що внаслідок енергетичних криз і економічних змін, небезпечні виробництва, зокрема металургійні та гірничодобувні, були переміщені в країни, що розвиваються, а уряд Великобританії здійснив значну модернізацію виробництва, замінивши старі технології на більш ефективні та безпечні. Це дозволило суттєво знизити частку небезпечних підприємств у економіці країни.

На даний час більшість робочих місць у Великобританії належить до сфери послуг (80,4%), в той час як у промисловості зайнято лише 18,2%, а сільське господарство займає лише 1,4%. Така структура зайнятості характерна для постіндустріальних країн.

Інспектор HSE має широкий спектр повноважень, включаючи право на накладення приписів, призупинення роботи підприємства або його підрозділів, а також заборону на використання обладнання або виконання

робіт до усунення порушень.

Інспектор HSE має повноваження здійснювати перевірки на підприємствах як за скаргами працівників або громадськості, так і в рамках розслідувань або планових інспекцій. Важливо, що ці перевірки можуть відбуватися без попередження та в будь-який час, коли підприємство веде свою діяльність. Інспектор має право робити фотографії на робочих місцях, збирати зразки матеріалів, вилучати небезпечне обладнання та речовини, а також взаємодіяти з метою консультацій щодо поліпшення умов праці та охорони праці.

Регіональні підрозділи HSE працюють згідно з національними планами, що враховують специфіку кожного регіону. Основний обсяг їх діяльності складається з планових перевірок, при цьому особлива увага приділяється підприємствам з високим рівнем виробничих ризиків. «Оцінка ризиків здійснюється за спеціальною рейтинговою системою, яка враховує різні характеристики підприємства, зокрема ефективність управлінських систем охорони праці» [32].

У Великобританії порушення вимог охорони праці тягне за собою суворі санкції. Порушення законодавчих вимог розглядається як правопорушення і може призвести до штрафу до 400 фунтів стерлінгів. Ці справи зазвичай розглядаються в магістратських судах, однак у випадках тяжких порушень справа передається до Королівського суду, який має значно більший спектр покарань. Наприклад, невиконання припису, що веде до заборони робіт, може бути покаране тисяч а в разі серйозних наслідків санкції можуть бути більш жорсткими, включаючи штрафи без обмежень або ув'язнення до двох років.

Важливою частиною британської системи є ліцензування робіт підвищеної небезпеки. Вимоги до безпеки в таких випадках є надзвичайно строгими, і їх порушення може призвести до повної заборони на діяльність. Однак витрати на ліцензування, як правило, покриваються державою, що стосується таких галузей, як транспортування газу, видобуток вуглеводнів та

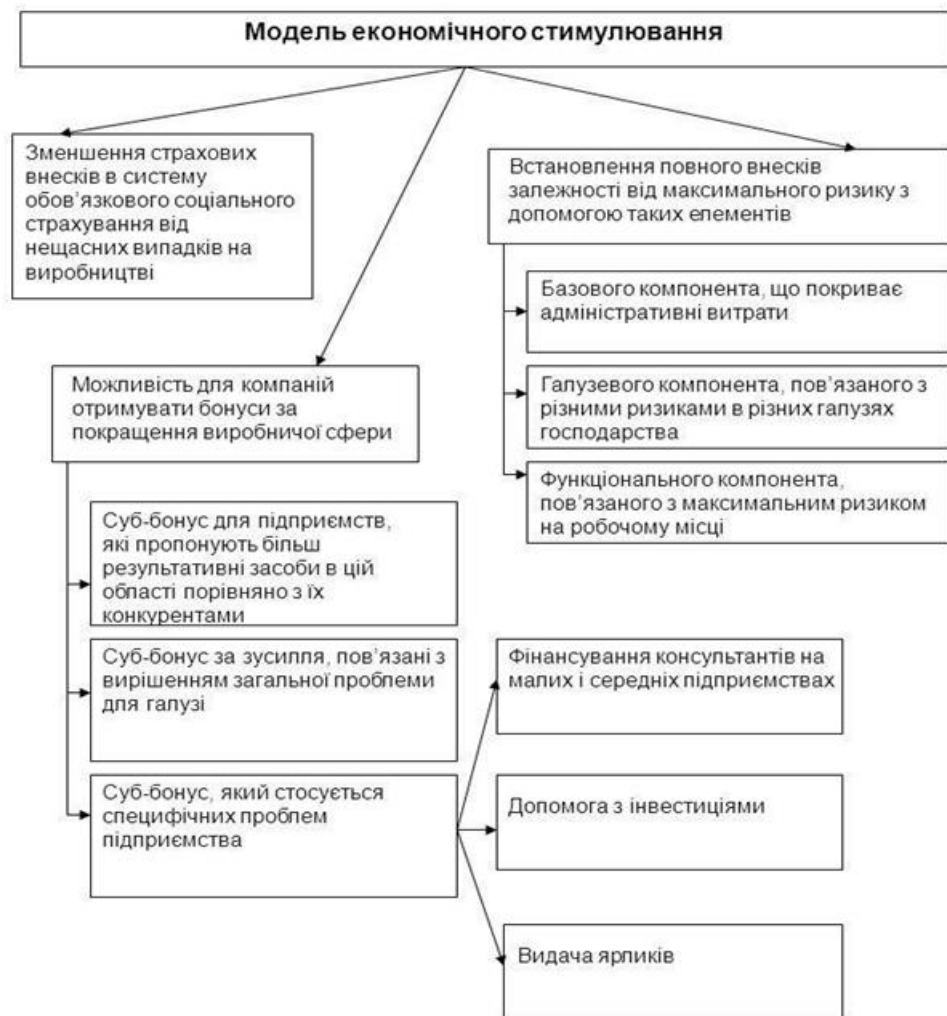
атомна енергетика, які є одними з найприбутковіших у британській економіці.

Незважаючи на високі вимоги до охорони праці, держава Великобританії полегшує фінансовий тягар для роботодавців. Згідно з чинним законодавством, всі випадки або відповідного органу місцевого самоврядування. Для цього розроблено стандартні форми повідомлень, доступні на порталі HSE, які вимагають детальної інформації не лише про потерпілого, але й про саму організацію, де сталося нещастя. Повідомлення мають подаватися навіть у разі, якщо потерпілим є стороння особа, яка знаходилася на території підприємства чи поблизу нього під час інциденту.

Науково-технічну підтримку контролю за охороною праці надає, який здобув міжнародне визнання. Центр займається проведенням досліджень, експертиз і підготовкою навчальних посібників у різних напрямках охорони праці. Зараз у його штаті працює близько 350 фахівців, і його площа охоплює 350 акрів.

Персонал HSE складається з державних службовців, яких держава приваблює не стільки високими заробітками, скільки соціальними гарантіями. Проте, попри повну комплектацію в основних галузях, є проблема із залученням фахівців для перевірки підприємств у таких небезпечних сферах, як атомна енергетика або нафтові платформи, розташовані на віддалених територіях. ризику та вимогами до кваліфікації, а також недостатньою компенсацією за цей ризик.

Незважаючи на економічну кризу та безробіття, попит на фахівців у галузі охорони праці не зменшується. Водночас, діяльність HSE, як і інших державних органів Великобританії, є максимально прозорою: на порталі HSE можна знайти не лише інформацію про керівництво, але й відомості про їхні місячні зарплати, а також детальний фінансовий звіт організації. Така відкритість сприяє підвищенню довіри, функціонує з директивами і активно співпрацює з подібними організаціями інших європейських країн.



«У Стратегії особливу увагу приділено питанням охорони праці на підприємствах публічного сектора, який повинен стати модельним прикладом у впровадженні безпечних і здорових умов праці, її реалізація покладається на Комісію з питань охорони праці, що підпорядковується Міністерству праці та пенсійного забезпечення Великобританії» [22]. Одним з важливих аспектів Стратегії є розвиток соціального діалогу і партнерства між профспілками, бізнес-асоціаціями, неурядовими організаціями та органами влади на регіональному та місцевому рівнях. Документ підкреслює, що основною формування ефективно та. визначається як колективна відповідальність, у якій важливу роль відіграє сам працівник. Комісія з поширення інформації щодо охорони праці видає численні інформаційні матеріали, спрямовані на різні цільові групи, в яких доступно

положення. Процес на підприємствах детально описується у вигляді «п'яти кроків», а. Водночас працівників, що дозволяє здійснювати ефективний контроль за небезпечними факторами та створювати систему управління професійними ризиками, яка охоплює всі робочі місця та постійно оновлюється.

Особливої уваги заслуговує досвід Великобританії в галузі стимулювання корпоративної соціальної відповідальності в бізнес-середовищі, що має суттєвий вплив на покращення охорони праці. Регулярно направляються роз'яснення керівникам підприємств і членам рад директорів, в яких у стислій формі описуються їхні.

Незважаючи на надані їм значні повноваження, інспектори часто стикаються з серйозними труднощами у виконанні своїх функцій. «Причинами цього є відсутність або недостатня розробленість механізмів притягнення до відповідальності осіб, що перешкоджають їхній роботі, а також складність застосування законодавчих санкцій» [10].

«Міжнародні стандарти та норми охорони праці зосереджені на досягненні основних цілей, таких як забезпечення безпечних умов праці, попередження виробничих травм та професійних захворювань, а також забезпечення безпеки продукції та послуг» [34]. Виконання вимог вимагає комплексного підходу до управління ризиками на всіх етапах виробничих процесів.



Міжнародні стандарти в сфері охорони праці спрямовані на вирішення основних завдань, зокрема забезпечення безпеки трудової діяльності, профілактику виробничих травм і захворювань, а також гарантування безпечності продукції та послуг. Дотримання цих норм передбачає застосування комплексного підходу до управління охороною праці та гігієною на всіх етапах виробничого циклу.

Ключову роль у цьому процесі відіграють економічні інструменти, політика заохочення та розвиток культури корпоративної соціальної відповідальності. Таким чином, ефективна імплементація охорони праці на рівні держави та її індивідуальне застосування на підприємствах сприятимуть створенню безпечних умов праці, зниженню рівня професійних ризиків і травматизму, а також збільшенню тривалості трудової діяльності.



«Для забезпечення ефективного державного регулювання в сфері охорони праці необхідною є злагоджена та результативна співпраця всіх структур, залучених до цієї системи, а також розвиток соціального партнерства і діалогу. Важливим є постійний обмін інформацією з роботодавцями та працівниками, а також реалізація заходів із роз'яснення та поширення норм, що стосуються безпеки праці у виробничому середовищі» [10].

«У цьому контексті особливо важливим є адаптація зарубіжного досвіду в галузі охорони праці, впровадження економічного стимулювання та його інтеграція в національну практику, що сприятиме значному прискоренню впровадження ефективного механізму формування та реалізації державної політики у цій сфері в Україні» [18].

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

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

«Більшість фахівців у сфері охорони праці, що працюють на підприємствах, в профспілках та в установах Державної служби України з питань праці, висловлюють стурбованість щодо подальшого розвитку та стану державного нагляду в цій галузі» [14].

До основних напрямів діяльності Держпраці можна віднести наступні ключові кроки:

- «Пріоритет на запобігання випадкам виробничого травматизму з метою збереження життя та здоров'я працездатного населення, а також збереження трудового потенціалу держави» [12].
- Забезпечення ефективного медичних за працівниками з метою зменшення захворюваності серед них.
- Розвиток системи підвищення кваліфікації в сфері охорони праці, з особливим акцентом на навчання керівників підприємств, працівників, які займаються роботами підвищеного ризику.
- «Активне застосування дисциплінарних та адміністративних заходів до посадових осіб підприємств, які систематично порушують вимоги законодавства і нормативних актів з охорони праці» [20].
- «Постійне вдосконалення законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють охорону праці, трудове право, безпеку та гігієну праці, з урахуванням вимог європейських стандартів і принципів у цій сфері» [30].

«Аналіз причин нещасних випадків за видами подій показує, що щорічно близько 30% інцидентів трапляються через порушення трудової та виробничої дисципліни працівниками, зокрема, кожен третій випадок

пов'язаний зі станом алкогольного сп'яніння, у зв'язку з цим, вирішення питання на законодавчому рівні щодо позбавлення потерпілих права на страхові виплати у випадку алкогольного чи наркотичного сп'яніння дозволить значно зекономити кошти Фонду соціального страхування, спрямовуючи їх на профілактику виробничого травматизму та покращення соціального захисту інших потерпілих від трудових каліцтв» [40].

Основні напрямки для покращення охорони праці включають:

1. Забезпечення працівників безпечними і сприятливими умовами праці шляхом направлення роботодавцями щорічне поліпшення умов, як це передбачено ст. 19 Закону «Про охорону праці».

2. Підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі, зниження стресових факторів для працівників, впровадження перерв для відпочинку та організація кімнат для психологічного розслаблення.

3. Проведення регулярних навчальних та, а також моніторинг рівня серед працівників.

4. «Систематичний контроль за дотриманням працівниками вимог трудової та виробничої дисципліни» [10].

5. «Оновлення матеріально-технічної бази підприємства з метою зниження ризиків професійних захворювань та виробничих травм» [20].

«Для забезпечення ефективної діяльності органів, що здійснюють нагляд та контроль у сфері охорони праці, Державній службі України з питань праці та Виконавчій дирекції Фонду соціального страхування України на місцевому рівні необхідно вжити наступні заходи» [16]:

1. Заходів з охорони праці з та налагодження ефективної взаємодії між суб'єктами, що залучені до організації і виконання заходів з охорони праці.

2. «Реалізація профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням та іншій загрозі здоров'ю працівників, викликаній умовами праці» [40].

3. Встановлення вимог щодо своєчасного повідомлення

роботодавцями про кожний нещасний випадок, як це передбачено законодавством, а також своєчасне складання відповідних актів за формами Н-1, згідно з «Порядком розслідування та обліку нещасних випадків» (Постанова КМУ № 337 від 17 квітня 2019 р.).

4. Зміцнення контролю за профілактичною роботою та професійних захворювань, а також вжиття відповідних заходів для покращення ситуації.

5. Забезпечення безумовної участі Фонду, що розслідують нещасні випадки та професійні захворювання,

6. Контроль за виконанням заходів щодо усунення, перевірок та територіальними органами.

7. «Створення цільових фондів охорони праці: державного, галузевих, регіональних та підприємницьких, для суттєвого покращення організації охорони праці в національному виробничому середовищі» [10].

8. необхідної мобільних лабораторій для розслідування нещасних випадків, зокрема в управліннях виконавчої дирекції Фонду.

9. З метою забезпечення належного соціального захисту працівників. Наймані працівники підприємств, установ та організацій повинні:

1. Дотримуватись законодавства з охорони праці, виконуючи інструкції та правила безпеки.

2. Забезпечувати дотримання трудової і виробничої дисципліни.

3. Знати і застосовувати норми трудового законодавства та охорони праці, свої права й обов'язки, зокрема у випадках, коли настає страховий випадок:

- «Перебування на робочому місці та території підприємства, включаючи робочий і надурочний час» [10].

- Підготовка робочих інструментів і засобів захисту перед початком роботи.

- Виконання обов'язків в неробочий час, під час відпустки або свят.

- «Проїзд на роботу чи з роботи на транспорті підприємства» [20].

- Використання власного транспорту за дозволом роботодавця.

- Дії на користь підприємства, такі як надання допомоги або запобігання аваріям.

- Ліквідація аварій, рятування людей та майна, надання медичної.

«Раптове погіршення стану здоров'я або смерть працівника через гостру серцево-судинну недостатність під час виконання підземних робіт (видобуток корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення та капітальний ремонт шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, а також геологорозвідувальні роботи) або після виведення його на поверхню, при цьому наявність серцево-судинної недостатності повинна бути підтверджена медичним висновком» [42].

– скоєння, якщо він перевищив строк, визначений його під час рейсу, спричинена впливом.

«заподіяння тілесних ушкоджень або вбивство працівника під час виконання ним трудових обов'язків або дій в інтересах підприємства, незалежно від порушення кримінальної справи, за винятком випадків, коли інцидент був пов'язаний з особистими стосунками потерпілого» [10].

– отримання працівником травм за умови, що не стало алкогольне чи наркотичне сп'яніння, не пов'язане з виробничим процесом, що підтверджується медичним висновком, а також якщо працівник був відсторонений від роботи відповідно до внутрішнього трудового розпорядку до нещасного випадку;

– «раптове погіршення стану здоров'я працівника під час виконання трудових обов'язків через вплив небезпечних або шкідливих виробничих факторів, що також підтверджено медичним висновком, або якщо працівник не пройшов обов'язковий медичний огляд, визначений законодавством, і виконувана ним робота була протипоказана з медичних причин» [10];

– перебування працівника в іншому робочому та харчування, внутрішніх підприємстві з інших причин, таких як проведення виробничих нарад, отримання заробітної плати, проходження медичних оглядів або участь у кваліфікаційних конкурсах, тренуваннях тощо.

Отже, Фонду соціального страхування необхідно приділяти більше

уваги профілактиці нещасних випадків, що дозволить зменшити витрати на виплати.

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

«Як зазначалося раніше, в Україні створена одна з найефективніших у світі систем соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, однак для подальшого вдосконалення функціонування вжити ряд організаційних заходів» [20]. Першочергово це стосується виконання Фондом завдань, визначених «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності» зокрема: «проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, а також зменшення загрози здоров'ю застрахованих, викликаній умовами праці; відновлення здоров'я та працездатності потерпілих від нещасних випадків або професійних захворювань; відшкодування шкоди, спричиненої втратою заробітної плати або її частини під час виконання трудових обов'язків, надання соціальних послуг потерпілим, а також здійснення страхових виплат непрацездатним членам сімей у разі смерті застрахованої особи» [17].

Аналізуючи діяльність на місцях, можна дійти висновку, що існує потреба у впровадженні для. Ці повинні проводитися Фондом, а й органами державної, роботодавцями та самими працівниками (рис. 3.2).



Для вдосконалення системи соціального страхування на рівні держави необхідно змінити законодавство, зокрема в частині відшкодування моральної шкоди потерпілим на виробництві. Важливо, щоб підприємства несли відповідальність за компенсацію шкоди, незалежно від часу інциденту. Також слід визначити термін «профілактика нещасних випадків» і затвердити конкретні заходи. Впровадження єдиного соціального внеску має враховувати страхові тарифи для різних галузей та визначати внески за рівнем виробничого ризику. Крім того, необхідно змінити базу для нарахування внесків, оскільки сьогодні вона відрізняється від інших видів соціального страхування.

Виплати допомоги у разі травм та професійних захворювань здійснюються роботодавцями через кошти Фонду, що ускладнює контроль за внесками. Контроль за їх нарахуванням та витрачанням має здійснювати кваліфікований персонал Фонду. Законодавство щодо соціального страхування повинно відповідати принципам ЄС, де адміністрування зборів здійснюється правліннями, а обслуговування — уповноваженими банками.

Запровадження єдиного соціального внеску дозволить зміцнити систему, зокрема шляхом покладання на відповідні фонди. Однак, передача цих функцій іншій структурі фінансової відповідальності фондів за наповнення та використання коштів. Українська система страхування, заснована на

німецькій моделі, не має достатньо справедливого підходу до встановлення страхових тарифів, на відміну від Німеччини, де використовується більш диференційований підхід на основі галузевих фондів.

Запровадження єдиного внеску не збільшить податкове навантаження на підприємства, але дозволить підприємствам-банкрутам сплачувати капіталізовані платежі за вимогами, що виникли через шкоду життю та здоров'ю громадян. Однак для цього необхідна точна інформація про потерпілих і суми виплат. Якщо збір страхових коштів буде передано іншому органу, обчислити потребу в капіталізації буде неможливо.

Також слід вдосконалити визначення професійного ризику та скасувати пільгові тарифи для галузей, де ризик менший. Чітке визначення економічних секторів, які фінансуються за рахунок інших галузей, дозволить вдосконалити підходи до розрахунку страхових внесків. Перегляд норм щодо задоволення вимог Фонду від підприємств-банкрутів скоротить втрати через списання боргів.

Один із головних викликів для фонду — тіньова економіка, яка значно зменшує надходження. Детінізація економіки дозволить Фонду отримати до 50% додаткових надходжень, що забезпечить стабільність його роботи та знизить соціальну напругу.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

3.1. Основні напрямки та заходи щодо удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України

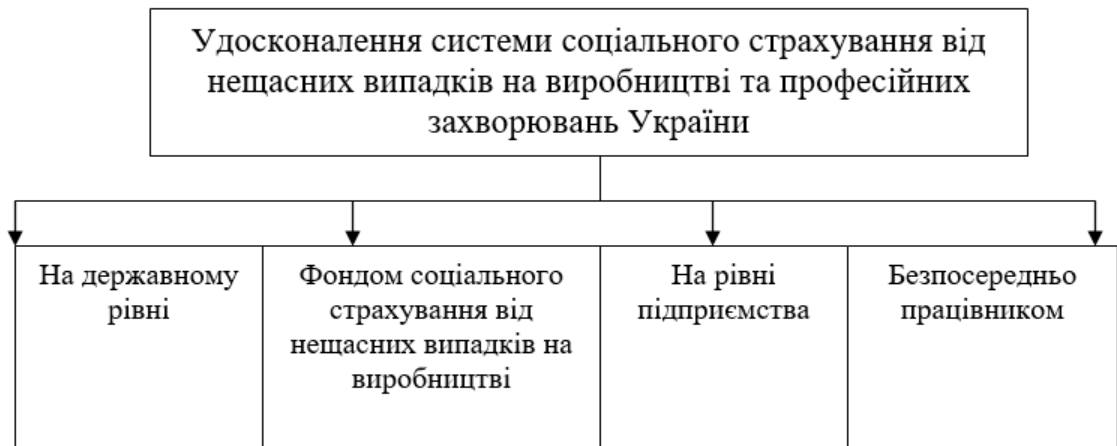
Як зазначалося раніше, в Україні розвинута одна з найбільш ефективних систем у світі. Однак для подальшого вдосконалення діяльності Фонду необхідно впровадити низку заходів, що забезпечать належне зокрема, серед основних завдань є:

1. «Реалізація профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, а також зменшення загрози здоров'ю застрахованих осіб, пов'язаної з умовами праці» [20].

2. «Відновлення здоров'я та працездатності осіб, постраждалих від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань» [30].

3. Компенсація шкоди, що виникає через втрату заробітної плати або її частини трудових, надання соціальних послуг у разі ушкодження здоров'я, осіб, які загинули.

Здійснюючи аналіз діяльності соціального страхування в Закарпатській області та його відділень у містах і районах регіону, можна зробити висновок про необхідність впровадження. Однак ці повинні реалізовуватися не лише Фондом, а й за участю органів виконавчої та законодавчої влади, роботодавців, а також самих працівників (рис. 3.1).



Здійснити низку змін у законодавчій базі, зокрема у «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань». Зокрема, слід:

1. Врегулювати питання відшкодування моральної шкоди: необхідно передбачити відшкодування моральної шкоди потерпілим часу його настання. Це дозволить підвищити відповідальність роботодавців за створення безпечних умов праці та зменшити фінансове навантаження на бюджет Фонду соціального страхування.

2. Визначення профілактики нещасних випадків: «для зниження виробничого травматизму та підвищення ефективності витрат Фонду доцільно законодавчо визначити поняття профілактика нещасних випадків та затвердити конкретні заходи, що належать до цієї категорії» [15].

3. «Впровадження єдиного соціального внеску: варто запровадити диференційований підхід до визначення розміру страхового внеску в залежності від класу професійного ризику виробництва (67 класів)» [20]. що дозволить коригувати тарифи для різних галузей національної економіки. Враховуючи, що окремі підприємства мають особливі умови роботи, такі як сільське господарство чи видобуток вугілля, страхові внески повинні відповідати специфіці їхніх ризиків.

4. Диференціація страхових внесків: система 67 класів професійного ризику виробництва повинна адекватно відображати реальний стан охорони

праці. Зокрема, підприємства з високим рівнем травматизму мають сплачувати більші страхові внески, а з систематичними порушеннями вимог безпеки — переміщатися до більш високого класу ризику. Такий підхід сприятиме більш справедливому та диференційованому розподілу внесків, що відповідає принципам єдиного соціального внеску.

5. Різниця у нарахуванні внесків: на сьогодні існує значна різниця в базах для нарахування страхових внесків між різними фондами соціального страхування. Зокрема нещасних випадків і професійних захворювань нараховуються лише на заробітну плату, що виплачується за трудовим договором. Це становить суттєву відмінність, що відповідає міжнародним стандартам, зокрема рекомендаціям Міжнародної організації праці.

Враховуючи специфіку нарахування та виплати соціальних виплат у разі тимчасової втрати працездатності через травми або професійні захворювання, а також у випадках смерті, що здійснюються роботодавцем, виникає складність у контролі за сплатою єдиного соціального внеску. Це завдання потребує ретельного нагляду Фонду, що має здійснювати компетентний персонал Фонду.

Законодавчі основи української системи загальнообов'язкового державного соціального страхування відображають принципи, прийняті в країнах Європейського Союзу, де адміністрування зборів та розподіл коштів здійснюють відповідні органи, а обслуговування фондів покладається на уповноважені банки. Це дає можливість значно посилити контроль за ефективністю використання коштів та адміністративною діяльністю, якщо адміністрування зборів буде централізовано у Фонді.

Запропонована модель введення єдиного соціального внеску здатна зміцнити існуючу структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Водночас передача функцій роботи з платниками внесків іншій структурі в межах конкретного виду соціального страхування. У такому випадку кожен фонд повинен залишатися відповідальним за достатність надходжень та ефективність використання коштів, що, на жаль, може бути

ускладнено при розподілі функцій.

Модель базується на принципах німецької системи, яка має визначення на основі. Сучасна система, незважаючи на диференціацію внесків, потребує вдосконалення для досягнення більшої справедливості в установленні страхових тарифів.

Запровадження єдиного соціального внеску не повинно призвести до збільшення податкового навантаження на підприємства. Однак, з огляду на специфіку роботи підприємств-банкрутів, слід передбачити додаткові механізми для задоволення їх зобов'язань перед постраждалими громадянами, зокрема через капіталізовані платежі. Це потребує розробки єдиного реєстру потерпілих осіб та забезпечення прозорого механізму обчислення необхідних виплат.

Нарешті, важливо вдосконалити систему визначення професійного ризику виробництва «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань». У цьому контексті необхідно ліквідувати пільгові страхові тарифи, встановлення яких не відображає реальних ризиків, а також чітко визначити галузі, що мають право на державну підтримку через Фонд, та удосконалити методику розрахунку солідарної частини внесків в страховому тарифі.

1. Зміни в законодавстві щодо банкрутства підприємств:

Необхідно внести зміни до Закону «Про відновлення платоспроможності боржника», щоб.

2. Тіньовий сектор економіки:

За рахунок детінізації економіки можна отримати додаткові 20–50% від річних надходжень страхових внесків, що зміцнить фінансову стабільність Фонду та зменшить соціальні ризики.

3. Коригування страхових внесків:

Запровадити коригування ефективності профілактики та застосовуючи знижки або надбавки на основі результатів попереднього року.

4. Страхові виплати потерпілим:

Мінімальна щомісячна виплата має відповідати мінімальній заробітній платі. Одноразова допомога повинна виплачуватись тільки у разі встановлення інвалідності. Зекономлені кошти можна спрямувати на підвищення виплат інвалідам.

5. Фінансова відповідальність роботодавців:

Ввести фінансові санкції за невиконання вимог трудового законодавства щодо відсторонення. Це зменшить витрати на страхові виплати для порушників.

ВИСНОВКИ

У роботі проведено дослідження удосконалення системи України, виявлено існуючі запропоновано їх вирішення. функціонування державних органів виконавчої влади, а також Управління виконавчої дирекції Фонду в Закарпатській області, показав, що існуюча система управління охороною праці не забезпечує повноцінного вирішення проблем нагляду.

Запропоновані зміни в законодавстві мають на меті покращення в цій сфері потребує регулярного перегляду та адаптації відповідно до постійно змінюваних політичних, економічних, соціальних і технічних факторів. Для цього Україні необхідна довгострокова програма розвитку законодавства про охорону праці, що відповідатиме вимогам та інших міжнародних стандартів.

Однією з основних проблем є недостатнє фінансування профілактичних заходів, що обмежує можливості Фонду в реалізації одного з його основних завдань. Збільшення витрат на профілактику повинно призводити до зниження рівня виробничих травм, що, в свою чергу, зменшує витрати на страхові виплати та соціальні послуги для потерпілих. Натомість, недостатнє фінансування профілактичних заходів веде до зростання виробничих травм і професійних захворювань, що збільшує витрати на компенсацію шкоди, спричиненої такими нещасними випадками.

«Результатом діяльності всіх державних інститутів, зокрема Державної служби України з питань охорони праці та Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування, повинна бути позитивна динаміка процесів, спрямованих на забезпечення охорони життя, здоров'я та працездатності працівників, альтернативи такій діяльності немає, оскільки економія коштів на профілактиці нещасних випадків призведе до збільшення рівня травматизму, що, в свою чергу, потребуватиме витрат на відшкодування шкоди та реабілітацію потерпілих, всіх учасників: галузей економіки, підприємств і працівників» [32].

Ключовою складовою економічного механізму профілактики є дотримання зацікавленості праці та забезпеченні. Водночас, призводить до

часткового або неналежного виконання його обов'язків перед застрахованими особами.

Прогнозування має стати постійним процесом моніторингу, а не періодичними заходами. Прогнози, незалежно від використовуваних методів, є наближеними оцінками й сприйматися як абсолютно точні результати. Чим вища ймовірність, тим вища надійність прогнозу.

Точність і надійність прогнозів є умовними показниками, залежними. Статистичний підхід до прогнозування базується на числових параметрах, які є інструментами для отримання варіантів прогнозу, що відповідають певним умовам і гіпотезам. Метою статистичної моделі є не заміна суджень і досвіду фахівців, а надання їм інструментів для глибшого аналізу досліджуваних явищ, спираючись на узагальнену та систематизовану статистичну інформацію, враховуються при їхньому застосуванні.

«З метою удосконалення діяльності, Державна служба України з питань праці та Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань мають забезпечити» [22]:

1. Забезпечення належного контролю за правильністю нарахування та виплатами страхових сум потерпілим на виробництві.

3. Ефективної роботи по забезпеченню надходження страхових коштів, особливо в умовах виходу з фінансової кризи.

4. Фінансування навчання і підвищення кваліфікації спеціалістів підприємств, відповідальних за питання охорони праці, за рахунок коштів Фонду.

5. «Контроль за виконанням укладених договорів із медичними установами та аптечними закладами для покращення медичного обслуговування потерпілих на виробництві» [14].

6. «Поступове зміцнення матеріально-технічної бази державних органів та організація впровадження програмного забезпечення для всіх напрямків діяльності структурних підрозділів» [34].

7. «Організація заходів з пропаганди безпечних умов праці, регулярне інформування населення щодо стану виробничого травматизму та питаннях соціального страхування від нещасних випадків на виробництві» [13].

8. «Забезпечення підвищення кваліфікації працівників наглядових органів, розвиток їх професійної майстерності та удосконалення організаційної структури відповідних підрозділів» [13].

У дослідженні аналізується ситуація, виокремлюються проблеми та пропонуються шляхи їх вирішення. Оцінка поточної системи формування доходної частини управління виконавчої дирекції Фонду в Закарпатській області показала її недосконалість, оскільки вона не охоплює всі можливі джерела надходжень, що обмежує можливість фінансування Фонду відповідно до потреб страхувальників і потерпілих на виробництві.

Крім того, неприпустимий недостачі коштів на профілактичні заходи, що значно знижує ефективність роботи Фонду у виконанні одного з його основних завдань, визначених законодавством. Збільшення витрат на профілактику повинно призводити до зменшення рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, що в свою чергу дозволяє зменшити обсяги коштів, що направляються на страхові виплати та на їх медичну, професійну і соціальну реабілітацію обмежує ресурси для профілактики, що з часом збільшує ризик виникнення нещасних випадків та, відповідно, витрати на їх компенсацію.

Таким чином, діяльність усіх державних органів, зокрема управлінь виконавчої дирекції Фонду, повинна орієнтуватися на позитивну динаміку забезпечення охорони праці та здоров'я працівників. стане економічно не вигідним для усіх учасників: держави, підприємств, галузей економіки та працівників.

Ключові елементи економічного механізму профілактичної роботи описані у статті 5 Закону, яка забезпечує принцип економічної зацікавленості страхувальників у покращенні умов праці. Однак відсутність належного контролю за формуванням доходної та видаткової частин Фонду призводить

до неповного виконання його обов'язків перед застрахованими особами.

Прогнозування передбачає не разові оцінки, а постійне відстеження змін, що дозволяє виявляти тенденції та коригувати стратегії. Незалежно від вибору методу, прогнози слід сприймати як наближення до реальності, а не як абсолютну істину. Надійність прогностичних оцінок визначається ймовірністю того, що прогнозоване подія справді настане. Чим вища ймовірність, тим більша надійність прогнозу. Водночас точність і надійність є умовними характеристиками, оскільки вони базуються на використанні різноманітних методів, зокрема статистичних, які відіграють важливу роль у прогнозуванні. Статистичні методи дають змогу сформулювати прогнози, засновані на даних, що дозволяють оцінити ймовірні сценарії відповідно до поставлених умов і припущень. Статистичні моделі слугують не заміною досвіду фахівців, а ефективним інструментом, який дозволяє здійснювати глибший аналіз явищ і процесів за допомогою систематизованої статистичної інформації.

Прогнози мають реальну цінність лише в рамках певних припущень і умов, на основі яких вони були побудовані.

Важливо реалізувати низку ключових заходів:

1. Забезпечити ефективну організацію надходження страхових коштів у контексті економічної стабілізації після фінансової кризи.
2. Вжити заходів щодо зменшення виробничого травматизму, активно співпрацюючи з регіональними радами з безпечної життєдіяльності, комісіями з розслідування нещасних випадків, а також проводячи перевірки підприємств.
4. Використовувати ресурси Фонду для навчання та підвищення кваліфікації працівників підприємств, які займаються питаннями охорони праці.
5. Забезпечити за виконанням а також забезпечити потерпілих транспортними засобами згідно з чергою.
6. Посилити матеріально-технічну базу робочих органів Фонду та впровадити програмне забезпечення для всіх напрямків роботи.

7. Розробити і реалізувати заходи щодо пропаганди безпечних умов праці та регулярно інформувати громадськість нещасних випадків.

8. Підвищити кваліфікацію працівників Фонду, покращити їх професійну майстерність і удосконалити структуру підрозділів для підвищення ефективності роботи організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ