

«Cogito, ergo sum»

Наукова робота за темою:
«ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ В
УКРАЇНІ»

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 «Історія розвитку охорони праці в Україні та світі»	6
РОЗДІЛ 2 «Сучасний стан розвитку охорони праці в Україні».....	14
РОЗДІЛ 3 «Перспективи розвитку охорони праці в Україні».....	25
ВИСНОВКИ	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	30

ВСТУП

У статті 3 Конституції України передбачено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1]. Ця норма має вкрай важливе значення для будь-якої галузі права, нормативного акту або навіть ратифікованого нашою державою міжнародного договору, оскільки визначає пріоритет та соціальну спрямованість Української держави. Що стосується охорони праці, то, як відомо, майже кожна людина у світі хоча б раз в житті вступає у трудові відносини, у якості роботодавця або працівника. Трудове законодавство покликано створити, зокрема, достатній рівень гарантій, аби людина могла не просто реалізовувати своє право на працю, але і робити це продуктивно та безпечно. Саме з цієї причини охорона праці — є вкрай важливим інститутом трудового права, який містить норми, що покликані забезпечити гідні умови праці, зменшення кількості нещасних випадків на виробництві, підвищення рівня ефективності підприємств та загалом дотримання безпечних умов праці у будь-якій сфері трудової зайнятості працівника. Іншими словами, відповідно до законодавчих приписів на всіх підприємствах діє певна система безпеки, яка в повній мірі запобігає виникненню небезпечних для працівників ситуацій, що призводять до проблем зі здоров'ям або навіть до смерті. Її дія спрямована не лише на те, щоб забезпечити безпечні і здорові умови праці, але і попередити нещасні випадки, пояснити, як уникнути екстремальної ситуації.

Попри те, що питання забезпечення охорони праці постало перед людською спільнотою вже давно, повністю воно й досі не вирішено. Більше того, статистичні дані, представлені Державною службою України з питань праці щодо стану виробничого травматизму за 2020 рік показали на проблеми, які й досі існують. Зокрема, серед основних причин нещасних випадків було виділено організаційну причину, яка до того ж є найбільш поширеною для нещасних випадків зі смертельним наслідком — 48,7%. Мається на увазі, перш за все нехтування працівниками вимог та інструкцій з охорони праці та посадових інструкцій, порушення правил безпеки та технологічного процесу. Друге місце

посідають психофізичні, техногенні, природні, екологічні та соціальні причини — 45,3%, а на третьому місці технічні — 6%. Загалом у червні від початку 2020 року стан виробничого травматизму різко зріс у порівнянні з показниками попередніх років. Згідно з даними, отриманими у грудні 2020 р. на підприємствах і в організаціях виробничі травми отримали 6121 особи, зокрема 653 — смертельні [2].

Охорона праці – проблема складна і багатогранна. У сучасній науці трудового права особливо підкреслюється багатоаспектність феномену охорони праці, який сприймається водночас як соціальне та економічне явище, яке важливе для забезпечення гармонійного розвитку кожного працівника, процвітання суспільства і держави. Це підтверджує той факт, що коли у вересні 2015 року всі країни-члени Організації Об'єднаних Націй (далі — ООН) ухвалили 17 глобальних цілей [3], які покликані забезпечити гідне майбутнє для людей усієї планети, охорона праці розглядається як одна з основних (базових) потреб людини. Так, 8 ціль передбачає «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх», а п. 8.8. уточнює вищезгадане твердження та встановлює ціль захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості.

У 2017 році Україна представила національну доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [4], яка надає адаптоване, з урахуванням специфіки національного розвитку, бачення орієнтирів досягнення Цілей Сталого Розвитку, які були затверджені на Саміті ООН у 2015 році. 8 ціль під назвою «Гідна праця та економічне зростання» передбачає, зокрема, «сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосовування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки» (п. 8.5.)

Отже, комплексне дослідження охорони праці є й досі актуальним, а в даній роботі проаналізовано історію розвитку та становлення, сучасний стан та перспективи розвитку цього інституту, зокрема в Україні.

РОЗДІЛ 1

Для того, щоб усвідомити важливість існування охорони праці у суспільстві, а також краще зрозуміти систему норм, що діють в Україні та регулюють охорону праці, потрібно звернутися до історії розвитку цього багатогранного феномену.

Розв'язання проблем які поставали у сфері безпеки трудової діяльності в різних країнах і в різні часи був неоднаковим і динамічно змінювався в залежності від багатьох обставин. Надбання людства, які зараз забезпечені у багатьох промислово-розвинутих країнах, зокрема, відповідальність роботодавця за безпеку та здоров'я працівника під час роботи, — результат довготривалого шляху, а подекуди боротьби, адже сто років назад у суспільстві панувала думка, що працівник, приступаючи до роботи, неминуче бере на себе ризик травми або захворювання. А, оскільки, будь-яка робота передбачала певні виробничі ризики — травми та захворювання на підприємствах не розглядалися як виняткові події і сприймалися як повсякденне явище навіть самими працівниками.

Деякі елементи досліджень про охорону праці можна зустріти ще в античні часи, коли Аристотель (384–322 рр. до РХ) вивчав умови праці, а Гіппократ (460–377 рр. до РХ) звернув увагу на шкідливий вплив пилу, який утворюється при видобуванні руди, на організм рудокопів [5, с. 3].

В період, коли найманої праці фактично не існувало, через панування феодальної системи на європейському континенті — питання охорони праці не поставало. Фактично смерть та каліцтво залежного населення мало турбувало феодалів та поміщиків, а пріоритет надавався виснажливій праці та економічному процвітанню, який носив виключно екстенсивний характер.

Говорити про початок шляху до сьогоднішніх стандартів охорони праці можна лише з появою капіталізму, який потроху змінював підходи та розуміння роботодавців. З появою машинної індустрії умови праці погіршилися, за рахунок стрімкого зростання травматизму на підприємствах. Першими почали розвиватись текстильні фабрики, умови праці на яких були відверто поганими.

Нормою вважався 7-денний робочий тиждень з 14-годинним робочим днем. Робітничі спілки, які почали утворюватись на початку XIX століття, спочатку намагалися покращити умови праці для вдів та сиріт, але охорона праці широкого кола працівників до середини XIX сторіччя фактично ігнорувалась роботодавцями.

При цьому швидка індустріалізація провідних країн Європи та США та бурхливий розвиток промисловості все ж звернув увагу вчених на проблему безпеки праці. У середині XIX ст. були зроблені значні кроки у вивченні фізіології, психології, впливі на організм людини різних шкідливих і небезпечних факторів. За рахунок наукових досліджень відбувався розвиток медицини в боротьбі з професійними захворюваннями [6, с. 61].

У період 1850-1900 років існуючі умови праці, а також кількість людських втрат на робочих місцях, відсутність соціальних виплат у випадку каліцтва або смерті на підприємствах та інші проблеми пов'язані з відсутністю безпеки на робочому місці дали поштовх для соціальних і політичних заворушень, які в свою чергу, породили соціальних реформаторів. Боротьба за соціальний аспект охорони праці не скасовувала економічний, адже питання полягало в тому, що при запровадженні заходів щодо удосконалення умов праці, підвищувалася вартість праці, що робило її менш конкурентоздатною стосовно інших країн чи галузей промисловості, де такі зміни все ще не відбувалися.

Проведені у 1890, 1897 та 1906 роках міжнародні конференції присвячені необхідності удосконалення умов праці та скорочення робочого часу як наслідок мали ухвалення двох міжнародної угоди – Міжнародної Бернської конвенції (1906 р.) [7], яка забороняла використання білого фосфору при виробництві сірників, а також Міжнародну конвенцію «Про заборону нічної роботи жінок на всіх промислових підприємствах» (1905 р.). Хоча конвенцію й ратифікували деякі країни-учасниці, на практиці вона застосована не була. На другій Бернській конференції 1913 р. було підготовлено проекти конвенцій про обмеження робочого дня для жінок і дітей та про заборону нічної праці підлітків. Також було

створено Міжнародну Асоціацію з правового захисту робітників, яка стала попередницею Міжнародної організації праці [8, с. 155].

У другій половині XIX ст. фактично відбувається становлення промислового законодавства, з'являються нормативні акти, покликані встановити умови праці та забезпечити хоча б мінімальну безпеку. Розвинуті країни Європи, споглядаючи протистояння класу роботодавців та працівників йшли різними шляхами для вирішення ситуації. Так, англійські та французькі законодавці досягли успіхів в регламентації праці, в той час, як Німеччина робила успіхи розвитку доктрини соціального законодавства.

Першим у 1881 р. до Рейхстагу було внесено закон «Про страхування робітників від нещасних випадків» [9], який передбачав обов'язкове страхування від нещасних випадків усіх працівників, зайнятих у гірничій промисловості, в солеварнях, каменоломнях, на верфях і будівництвах, а також на фабриках і металургійних заводах, якщо їх щорічна заробітна плата не перевищує двох тисяч марок. При цьому виплата компенсацій постраждалим відбувалася виключно коштом підприємства. Ще один закон «Про медичне страхування» [10] прийнятий Рейхстагом 15 червня 1883 р. передбачав здійснення страхування у випадку хвороби працівника, яке мало двосторонній характер. З одного боку виплати провадилися коштом підприємців, але і на робітників покладался обов'язок вносити внески у спеціально створені лікарняні каси. Цей закон охопив майже всіх робітників на території Німеччини, що значно покращило їх становище.

Також у 1878 році по всій території Німеччини було запроваджені фабричні інспекції, які мали стежити за дотриманням існуючих стандартів охорони праці, а також були засновані посередницькі промислові суди з представників від підприємців і робітників під головуванням осіб, що формально не належали до сторін спору [5, с. 4].

Австрійське законодавство, яке розповсюджувалося і на частину сучасної території України, перейняло ідеї соціальних законів Німеччини, що мало наслідком прийняття статуту про обмеження тривалості праці на виробництві,

підписаного 8 березня 1885 року, який встановлював 11-годинний робочий день для працівників підприємств. В грудні 1887 року в Австро-Угорщині вийшов закон «Про забезпечення випадків при праці», яким вводилося обов'язкове страхування робітників від нещасних випадків, яке забезпечувалося коштом внесків, які працівники сплачували роботодавцеві. У 1888 році дія закону поширилася виплати компенсації у разі випадкової хвороби, а з 1906 р. запроваджено також обов'язкове пенсійне та інвалідне страхування робітників [11, с. 27].

При цьому Російська імперія, у склад якої входила більша частина України, відставала від європейських країн і за рівнем технічного забезпечення, і за законодавчим регулюванням умов праці. 1 січня 1885 року на території Росії вводиться Указ “Про працю малолітніх”, відповідно до якого праця у промислових закладах дозволялася із 12-річного віку, а тривалість праці дітей віком від 12 до 15 років не повинна була перевищувати 8 годин на добу. Заборонялося використання дитячої праці в нічний час. 1886 року було видано закон про правила розпорядку на фабриках і заводах, яким також врегульовувались окремі моменти, пов'язані з умовами праці робітників, а 1897 - закон про обмеження робочого дня до 11 годин і встановлення днів святкового відпочинку. Відповідно до закону від 7 червня 1889 р. видання обов'язкових постанов з охорони життя та здоров'я працюючих стало виключно правом Головної служби з фабричних та гірничозаводських справ [5, с. 5].

Але загалом умови праці залишалися небезпечними та важкими, що не було вирішено навіть після утворення професійних спілок, після повстання 1905 р. Висувалися вимоги про 8-годинний робочий день, щотижневий відпочинок, заборону понаднормових робіт і праці підлітків до 16 років, а також надання безкоштовної медичної допомоги й збереження заробітної плати під час хвороби робітника. В першій програмі РСДРП, яка була прийнята у 1903 році були закріплені вищезгадані вимоги, але істотного покращення не відбулося. Такі умови праці вважаються одною із причин приєднання робітничого класу до більшовицького повстання 1917 року.

Одним з перших декретів радянського уряду був Декрет від 29 жовтня (11 листопада) 1917 року «Про восьмигодинний робочий день». 17 червня 1918 р. прийнято Декрет про створення інспекції праці, підпорядкованої Наркомату праці, на яку було покладено нагляд, контроль за втіленням в життя декретів, постанов, актів радянської влади у сфері захисту інтересів трудящих, а також вжиття заходів щодо безпеки, захисту життя та здоров'я працюючих. У грудні 1918 р. було видано перший радянський Кодекс законів про працю РРФСР, а у 1922 р. – другий Кодекс, в якому передбачались розгорнуті заходи з охорони праці. Ці закони Російської Федерації були відповідним чином адаптовані й діяли в УРСР. У липні 1970 р. сесія Верховної Ради СРСР прийняла «Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю», на підставі чого у грудні 1971 р. сесією Верховної Ради УРСР було затверджено «Кодекс законів про працю Української РСР», який з багатьма змінами та доповненнями діє дотепер.

Перша світова війна сприяла подальшій індустріалізації, але позитивно вплинула на розвиток охорони праці. Так, почали використовуватися засоби індивідуального захисту, захисні шоломи та респіратори. З іншого боку, мирна післявоєнна конференція у Версалі, прагнучи викоренити причини можливих майбутніх війн, скористалась результатами передвоєнної діяльності в цьому напрямі й заснувала Комісію з міжнародного трудового законодавства. Діяльність комісії призвела до утворення 11 квітня 1919 р. Міжнародної організації праці (далі – МОП). Її створення передбачалось Розділом XIII Версальського мирного договору. Метою діяльності МОП було, перш за все, міжнародне співробітництво для забезпечення тривалого миру в усьому світі, усунення соціальної несправедливості за допомогою поліпшення умов праці, забезпечення мінімальних стандартів у всіх країнах світу, розповсюдження міжнародних норм про працю на територію всіх країн світу. Статут МОП готувався в січні-квітні 1919 р. Комісією з міжнародного трудового законодавства. Членство в МОП було спочатку пов'язане з членством у Лізі Націй (ст. 387 Розділу XIII), хоча в ряді випадків держави могли стати членами

МОП без членства в Лізі Націй (Німеччина та Австрія – у 1919 р). Спочатку засновниками МОП були 29 держав, що підписали Версальський мирний договір, такий же статус було надано ще 13 державам. Серед засновників МОП 17 американських, 16 європейських, п'ять азіатських, дві африканських держави, Австралія і Нова Зеландія. Перша Міжнародна конференція праці відбулася у жовтні-листопаді 1919 р. у Вашингтоні. У результаті її роботи було прийнято шість конвенцій і шість рекомендацій, включаючи Конвенцію про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1 [12] про тривалість робочого дня, що обмежувався вісьмома годинами на день.

Задачі МОП в модернізованій формі зазначені у Декларації стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 10.05.1944 р. [13], але так чи інакше розвиток охорони праці, починаючи з 1919 р., у більшості країн світу нерозривно пов'язаний з діяльністю МОП. Попри те, що Україна – член МОП з 1954 року, ефективна робота нашої країни в рамках цієї організації фактично почалась лише після 1991 року, по закінченні радянського періоду історії.

Вкрай важливим внеском у вироблення сучасних стандартів охорони праці було внесено законами Сполучених Штатів Америки, які регулювали умови праці на різних підприємствах. Вже до 1920 року у США було прийнято багато законів, спрямованих на покращення умов праці. Кампанії почали конкурувати між собою за урядові та громадські гранти у сфері безпеки праці. До кінця 1930-х років Інститут національних стандартів розробив близько 400 стандартів з безпеки у промисловості. Як результат — за 10 років існування нових норм у країні зменшився майже вдвічі рівень травматизму на підприємствах. Щоправда, під час війни він знову зріс, але це, у свою чергу, знову підштовхнуло уряд до впровадження нових заходів. У 1971 році конгресом США було прийнято Закон «Про охорону праці», який запровадив ряд нових концепцій у галузі безпеки праці. Суттєву роль відіграє також Закон «Про право на інформацію», згідно з яким роботодавець зобов'язаний інформувати й консультувати працівників

щодо будь-якої небезпеки на робочому місці, навіть такої, яку не можна явно визначити [5, с. 6-7].

Окрім розвитку законодавства відбувався також науковий розвиток. З початку XX ст. з'явилася нова наука — техніка безпеки. У 1903 році вперше в світі було введено курс техніки безпеки в Петербурзькому університеті. Згодом ця дисципліна отримала назву охорона праці, яка була впроваджена в 1929 році в Московському інституті залізничного транспорту. До 1966 року охорона праці викладалась у межах окремих спеціальних та інженерних дисциплін, а як самостійна дисципліна — лише в деяких інститутах. У 1966 році цей курс був офіційно впроваджений у навчальні програми всіх інженерних спеціальностей, а всім технічним вищим навчальним закладам було запропоновано створити кафедри охорони праці [6, с. 61].

Отже, розвиток інституту охорони праці в цілому нерозривно пов'язаний з історією людства та відображає зміну панівних ідей кожного історичного періоду, адже сфера праці — невід'ємна складова життя людини. Стрімкий розвиток охорони праці є результатом боротьби працівників за свої соціально-економічні права у сфері праці, а також досягненням багаторічної міжнародної співпраці. Незважаючи на те, що довгий час охорона праці не мала самостійного наукового та теоретичного підґрунтя, вже на кінець XIX ст. у провідних на той час нормативно-правових актах містилися норми, спрямовані на створення безпечних умов праці для збереження здоров'я та життя працівників та трудової діяльності в цілому, що дає підставу наголошувати на важливості та потребі в цьому інституті. Стрімкий технічний прогрес XX століття зумовив потребу в приділенні ще більшої уваги питанням охорони праці, оскільки небажання роботодавців змінювати умови праці та робити їх більш безпечними призводили до протестів та невдоволень робочого класу. В будь-якому разі, саме завдяки проведенню досліджень історичного формування, становлення та розвитку інституту охорони праці можна впроваджувати нові заходи задля зростання рівня безпеки працівників. Реалії сьогодення і надалі вимагають вивчення

історичного досвіду, аналізу та реформування правового регулювання забезпечення безпеки праці.

РОЗДІЛ 2

Як вже було зазначено, охорона праці — окремий інститут трудового права України, важливість якого є очевидною та безспірною. В правовій доктрині визначається, що охорона праці як інститут трудового права — це система норм трудового права, спрямована на запровадження і виконання правил стандартів з питань охорони життя, здоров'я і працездатності працівників у трудових відносинах.

Основним принципом, на якому ґрунтується охорона праці — це пріоритетність життя і здоров'я працівника та повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і належних умов праці, які свідчитимуть про підвищення рівня промислової безпеки та знизять ризики нещасних випадків та професійних захворювань [14, с. 396].

Основою законодавства України у сфері охорони праці є Конституція України. В ст. 43 Конституції України передбачене право кожної людини на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, вибір якої має бути перш за все вільним. Але в контексті дослідження потрібно звернути увагу на інший конституційний припис, який передбачений цією статтею — «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом».

З цього випливає висновок, що окрім базового права на працю, людина має право і на охорону своєї праці, яке у свою чергу підкреслює соціальну сутність і спрямування трудових прав, передбачених Основним законом. [15, с. 5] У тексті ст. 46 Конституції України передбачено, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Таким чином, Основний закон гарантує працівникам, а також особам, які не зв'язані трудовими відносинами, а працюють, наприклад за цивільно-правовим договором, гідні умови праці, а також захист у разі порушення такого права.

Але серед джерел, які регулюють питання пов'язані з охороною праці є ще система інших нормативно-правових актів, які деталізують положення Конституції та регламентують багато інших питань пов'язаних з забезпеченням гідних умов праці різним категоріям працівників. Зокрема, Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП України) [16] регулює основні питання щодо охорони праці на підприємствах різних форм власності. В ньому закріплені права та обов'язки власників щодо забезпечення належних умов праці працівників незалежно від форм власності, а також соціальні гарантії для окремих категорій робітників. Глава XI КЗпП України повністю присвячена питанню охорони праці, але Глава XII (праця жінок), Глава XIII (праця молоді) також регулюють питання пов'язані з реалізацією працівниками права на гідні та безпечні умови праці. Окрім КЗпП України в систему джерел входять і інші Закони України — «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» «Про пожежну безпеку», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» тощо.

Окрім цього велику групу джерел становлять декрети та постанови Кабінету Міністрів України, які, перш за все покликані регулювати окремі питання, а також деталізувати та уточнювати положення, передбачені вищезгаданими законами. Наприклад, «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003р. №994; «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337, тощо. Для реалізації державної політики в галузі охорони праці Кабінетом Міністрів України було також створено відповідні органи, які відповідають за забезпечення охорони праці — Фонд соціального страхування України, Державна служба України з питань праці та інші.

Важливими джерелами законодавства про охорону праці є нормативні акти затверджені постановами Президії Федерації професійних спілок України,

зокрема, Типове положення про громадського інспектора з охорони праці від 05.11.2004 р. № П-10-4 та Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації 05.11.2004 р. № П-10-4.

На правозастосовчому рівні діють також акти судової влади, пов'язані з розглядом трудових спорів і відшкодуванням шкоди, пов'язаної з порушенням прав працівника на безпечні умови праці. Такими актами є Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» від 27 березня 1992 р. № 6 та «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4.

Тож, профільним нормативно-правовим актом, який присвячено питанням регулювання охорони праці в Україні є Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 [17]. Його дія поширюється на всі підприємства, установи та організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності, на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах. Наразі він діє в редакції від 21.11.2002 року, що ставить питання про його актуальність, адже суспільні відносини за своєю природою є динамічними, але враховуючи специфіку галузі та важливість проблеми потреба в розумному підході постає ще гостріше. Враховуючи потреби часу до Закону вносяться зміни, яких за час існування законодавчого акту налічується більше 20, але, говорити про їх комплексність досить важко, оскільки їх аналіз демонструє, що таким чином законодавець закриває прогалини та невідповідності міжнародним актам.

Відповідно до ст. 2 вищезгаданого Закону, його дія поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих. Таким чином Закон охоплює настільки широке коло осіб, що навіть враховуючи те, що з розвитком ринкової економіки в Україні з'явилася велика кількість підприємств, установ, організацій, які мають різні форми власності та можуть налічувати тисячі працівників, всі вони знаходяться під охороною законодавства, яке покликане забезпечити їх конституційне право на безпечну працю.

Розділ II Закону «Про охорону праці» передбачає низку гарантій прав на охорону праці, серед яких, зокрема, передбачені ст. 5 та ст. 6 Закону права на охорону праці під час укладання трудового договору та під час роботи, тобто встановлюють гарантії для працівників, які, очевидно, знаходяться у менш вигідному становищі ніж роботодавці, вступаючи у трудові відносини. Це статті пов'язані одна з одною, а відрізняються тим, що, у ст. 6 наведено механізм, як працівник може за наявності шкідливих факторів, які він виявив на робочому місці, не виходити на роботу, а потім вимагати звільнення із виплатою тримісячного заробітку. Ст. 7 законодавчого акту передбачає мінімальні гарантії для працівників, які працюють в важких і шкідливих умовах. Перелік робіт з підвищеною небезпекою [18] є окремим нормативно-правовим актом, який є важливим в даному випадку, оскільки на тих підприємствах, установах чи організаціях де працівники задіюються у роботі, зазначеній у Переліку, з урахуванням специфіки виробництва, роботодавцем розробляються і затверджуються відповідний перелік робіт з підвищеною небезпекою, для проведення яких потрібне спеціальне навчання і щорічна перевірка знань з питань охорони праці. Стаття Закону ж передбачає додаткові пільги таким працівникам.

III розділ Закону передбачає норми, покликані організувати охорону праці. У ст. 13 передбачена низка обов'язків роботодавця, які відповідають ст. 153 КЗпП України, яка передбачає, серед іншого, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Подібні норми містяться і в інших законодавчих актів, що забезпечують охорону праці. В свою чергу ст. 14 Закону передбачає кореспондуючий обов'язок працівника

додержуватися вимог законодавства про охорону праці. Ці норми, за умови їх дотримання обома сторонами трудових правовідносин, створюють основу для ефективного функціонування заходів, спрямованих на забезпечення безпечних та належних умов праці.

У ст. 15 Закону передбачається обов'язкове створення служби охорони праці, ліквідувати яку можливо лише у разі ліквідації підприємства в цілому. Окремо її діяльність регламентована у Типовому положенні про службу охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04 [19] Для допомоги службі охорони праці може бути створена комісія з питань охорони праці, якій присвячена ст. 16 вищезгаданого закону, а також окреме Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства. [20] Розділ також містить статті про медичні огляди працівників, проведення навчань з питань охорони праці, її фінансування, а також норми щодо розслідування та обліку нещасних випадків, захворювань та аварій, а також інформування та звітність тощо.

IV Розділ Закону передбачає лише 2 статті, значення яких при цьому є досить суттєвим, оскільки стосуються стимулювання охорони праці. Оскільки людина вступає у трудові відносини з метою отримати певні економічні блага, саме ці норми, які передбачають як заохочення, так і обов'язок роботодавця відшкодування витрат та збитків мають забезпечувати бажання самих суб'єктів дотримуватися визначених вимог і самостійно робити умови праці більш безпечними.

Розділ V має назву «нормативно-правові акти з охорони праці» і є, фактично, провідником у законодавчі акти з охорони праці для осіб, які не мають юридичної освіти. Здебільшого, ці норми є технічними і створені для зручнішого функціонування системи законодавства. Наступні 2 розділи присвячені державному управлінню та нагляду, а також громадському контролю за охороною праці. Нагляд та аудит за дотриманням вимог законодавства про охорону праці є важливою функцією держави, задля якої, згідно з приписами Закону створюється і дія ціла система відповідних органів та посадових осіб. Останній розділ присвячено відновідальності за порушення законодавства про

охорону праці. У Законі визначено основні підстави та розміри штрафів, а також згадано, що винна особа може притягатися до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Коли в 1994 році Верховна Рада затвердила Закон «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [21], на законодавчому рівні було закріплено права та обов'язки державних органів та громадян. Утворено та визначено порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби, яка покликана здійснювати державний санітарно-епідемічний нагляд. Закон також гарантує право кожному громадянину на своєчасну та достовірну інформацію про стан здоров'я, а також про наявні або можливі чинники, які можуть негативно вплинути на здоров'я та їх ступінь. З'явився також обов'язок підприємства розробляти та здійснювати санітарні й протиепідеміологічні заходи, що є особливо актуальним сьогодні, у зв'язку з карантинними заходами, та контроль за виконанням вимог санітарних норм щодо безпеки використання шкідливих для здоров'я речовин і матеріалів, а також за скиданням відходів, викидами в навколишнє середовище та готовою продукцією.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [22] передбачає забезпечення в порядку державного соціального страхування виплати по тимчасовій непрацездатності, допомогою по вагітності, пологах і догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомогою з нагоди народження дитини та допомогою на поховання, а також пенсіями у зв'язку з досягненням відповідного віку, по інвалідності, в разі втрати годувальника, пенсіями за вислугу років для деяких категорій працівників. Встановлено також обов'язок підприємств реєструватися в регіональних Управліннях виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України та обов'язково отримати страхове свідоцтво.

Важливим, з точки зору забезпечення вимог законодавства державним примусом, є те, що наразі передбачена як адміністративна так і кримінальна відповідальність за порушення та недотримання вимог з охорони праці. Так, ч. 4

та 5 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі — КУпАП) [23] передбачає відповідальність за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці або порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві. Ст. 93 та ст. 94 КУпАП встановлює відповідальність за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт, а також зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

За порушення законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності також передбачене адміністративне стягнення (ст. 165-4 КУпАП). Адміністративним правопорушенням також є невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів (ст. 188-4 КУпАП).

У Кримінальному Кодексі України [24] розділ X передбачає кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва, але визначальною у нашому питанні є ст. 217 Кодексу. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого диспозиція ч. 1 цієї статті. Дане діяння є кримінальним проступком, але ч. 2, яка передбачає кваліфікуючі ознаки у вигляді смерті людини або інших тяжких наслідків, робить його злочином невеликої тяжкості.

Отже, формально законодавство України щодо охорони праці встановлює єдині вимоги до роботодавців усіх рівнів щодо створення безпечних умов праці. Але, як показує досвід, на практиці ці вимоги здебільшого не виконуються,

особливо на підприємствах малого та середнього бізнесу. Тиск, обумовлений конкуренцією, примушує багатьох роботодавців економити кошти на охороні праці й розглядати профілактику травматизму та охорону здоров'я працівників як додатковий бар'єр на шляху зниження собівартості продукції та збільшення прибутку [25, с. 15]. Більше того постає питання про те, що попри те, що законодавчі акти постійно приводяться у відповідність до міжнародних стандартів, говорити про досягнення законодавцем своєї мети досить важко, але найбільшою проблемою є результативність системи охорони праці, що діє на сьогодні. Зокрема, наведенні статистичні дані Державної служби України з питань праці щодо стану виробничого травматизму свідчать про те, що його рівень не просто не зменшується, а навпаки підвищується. Тож, навіть якщо законодавство працює, говорити про те, що воно ефективно досягає поставлених завдань важко.

При цьому занепокоєння викликають не так абсолютні статистичні дані, як співвідношення їх окремих показників. Наприклад, непропорційність загальної кількості нещасних випадків на виробництві та кількості нещасних випадків із смертельними наслідками. Якщо середній показник кількості нещасних випадків на 100 тис. населення в ЄС складає 666 осіб (2015 р.), то в Україні у 2012–2019 рр. він коливається в проміжку 25–50 осіб. При цьому показник кількості нещасних випадків із смертельними наслідками в Україні, за останніми даними ВООЗ, складає 1,4 випадки на 100 тис. працюючих, що абсолютно корелюється з такими показниками в країнах ЄС (середній показник – 1,2 випадки на 100 тис. працюючих), а в порівнянні із показниками США (2017 р.) є значно меншим – 3,5 випадки на 100 тис. працюючих. У поєднанні з усвідомленням реалій сьогоденішніх проблем в організації виробництва, а саме: значної зношеності основних засобів: машин та механізмів, невідповідності технологічних процесів вимогам нормативних актів з охорони праці, відсутності реальної відповідальності роботодавців за стан умов і безпеки праці, низького рівня виробничої та технологічної дисципліни працівників, професійної підготовки персоналу підприємств, що само по собі не може сприяти зменшенню показників

травматизму, наведена статистика є свідченням високого рівня приховування від реєстрації нещасних випадків на виробництві. На жаль, але треба визнати, що більшість нещасних випадків на виробництві в Україні не розслідується та не обліковується [26, с. 141-142].

Очевидним є те, що на стані охорони праці вкрай негативно позначається ігнорування або незадовільне вирішення організаційних питань, адже основними причинами аварій та нещасних випадків є двостороннє недбальство учасників трудових відносин. Власники підприємств віддають пріоритети в реалізації державної політики в галузі охорони праці не профілактичним заходам і мінімізації професійних ризиків, а компенсації останніх. Хоча вони не тільки спричиняють фінансові витрати, що в умовах ринкової конкуренції інколи є неприпустимим, але й завдають значну фізичну та моральну шкоду кожній людині. Саме тому найголовнішою проблемою, яка характеризує сучасний стан охорони праці в Україні є небажання роботодавців визнавати працівника саме як особистість, а не як засіб виробництва. Більшість роботодавців вважають витрати на створення безпечних умов праці зовсім непотрібними. А працівники, в свою чергу, побоюючись утратити роботу або не бажаючи зайвих клопіт, змушені змиритися з фактами порушень правил охорони праці та техніки безпеки [27, с. 487].

Саме тому важливим є дослідження судової практики, адже так можна дослідити рівень усвідомлення суспільством важливості дотримання вимог законодавства про охорону праці. За даними реєстру судових рішень України, станом на 2020 рік по всій території України було прийнято 33 504 рішень судами першої інстанції. Здебільшого справи належать до адміністративної форми судочинства (а саме 23 087 рішень), адже позови за загальним правилом подає державний орган, наприклад Головне управління Держпраці, до юридичної особи приватного права. Другою складовою судових рішень — цивільні, оскільки трудові спори розглядають за правилами цивільного провадження. В даному випадку спори виникають, зокрема, щодо звільнення осіб з посади інженера з охорони праці, що призвело до ліквідації служби

охорони праці, а також інші позови працівників до своїх роботодавців, які так чи інакше пов'язані з порушенням законодавства про охорону праці.

Рішення судів першої інстанції проходять адміністративний і касаційний перегляд, але в більшості випадків суд приймає сторону державного органу або працівника, який наголошує на порушенні трудового законодавства, в тому числі про охорону праці.

Але справи про адміністративні правопорушення, а також кримінальні провадження — це скоріше виняток, ніж правило. Зокрема, за даними офісу Генерального прокурора, попри те, що зареєстровано правопорушень, передбачених ст. 271 КК України, — 343, до суду за 2020 рік було скеровано лише 6 обвинувальних актів [28]. При цьому вироків лише 2, і обидва передбачають покарання за ч. 2 ст. 271 КК України [29; 30]. Це свідчить про те, що наслідок у вигляді смерті людини є поштовхом для проведення розслідувань та притягнення уповноважених осіб до відповідальності. Але кількість справ у порівнянні з кількістю нещасних випадків є настільки мізерною, що очевидним стає те, що навіть державний примус в якості юридичної відповідальності не може вирішити весь комплекс проблем, які існують у сфері охорони праці на сьогоднішній день.

Тому в Україні давно назріла необхідність у проведенні реформи в галузі охорони праці, яка узагальнить та переосмислить, а може і докорінно змінить існуючі підходи до проблеми правового регулювання управління охороною праці з урахуванням сучасних реалій. Адже реалізація права працівників на охорону праці передбачає систематичну діяльність держави, органів влади, сторін соціального партнерства, роботодавців і працівників, тобто суб'єктів різних рівнів, включаючи процес ухвалення нормативних правових актів. Але для успішної реалізації всього комплексу прав та інтересів працівників у галузі охорони праці необхідно не тільки ухвалення нових і удосконалення діючих нормативних правових актів, а й чітке їхнє дотримання суб'єктами трудових відносин.

РОЗДІЛ 3

Тож, наразі в Україні діє ціла система законодавства про охорону праці, але важливими є законопроекти, які пропонують нові підходи, а не просто вносять зміни до існуючих актів. Проект, оприлюднений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства 29.01.2021 р. має назву «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [31].

Проектом Закону пропонується запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та втілює принципи передбачені, зокрема, Директивою Ради № 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» [32]. В проекті запроваджено новий підхід, який передбачає організацію системи безпеки і здоров'я працівників за принципом запобіжних дій, де ключовою є безпека працівника. Основним завданням законодавства має стати не встановлення вимог до процесу організації безпеки, але до результативності цього процесу – досягнення повного усунення або мінімізації ризиків для життя і здоров'я працівника. Законопроектом передбачено запровадження системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників за європейським прикладом, а також регулярне здійснення роботодавцем оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.

Проект також передбачає комплексне визначення термінів, які наразі використовуються на практиці, але в Законі «Про охорону праці» не визначені. В чинній редакції містяться поняття охорони праці, роботодавця та працівника, а проект пропонує визначення для інциденту, професійного ризику, оцінювання ризиків, робочого місця, шкідливих та небезпечних професійних факторів, аудиту системи безпеки та здоров'я працівників, експертної організації тощо. Крім цього, проект спрямований на підвищення ефективності процедур розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій. Також

проєктом передбачається запровадження інформування компетентних органів про всі нещасні випадки, та ведення роботодавцем обліку всіх інцидентів, які потенційно могли привести до нещасного випадку.

Ще однією новелою є покладання на роботодавця за рішенням суду матеріальної відповідальності. Таким чином, окрім передбаченої кримінальної та адміністративної відповідальності, роботодавець відшкодуватиме суму, сплачену фондом соціального страхування шляхом регресу.

Законопроєктом деталізовано повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю. В цілому деякі з запропонованих проєктом норм дозволять привести національні норми щодо функціонування інспекції праці у відповідність до положень Конвенцій Міжнародної організації праці про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 11.07.1947 р. № 81 та про інспекцію праці в сільському господарстві від 25.06.1969 р. № 129.

Окрім цього, як відомо в Україні час від час пропонуються проєкти Трудового кодексу, що має замінити чинний КЗпП України. Останній – проєкт Закону про працю від 28.12.2019 [33], представлений Кабінетом Міністрів України заслуговує на увагу навіть попри те, що наразі він відкликаний, бо все ж демонструє певні зміни у підходах до регулювання охорони праці. Перш за все, потрібно зазначити, що проєкт кардинально змінює логіку та баланс стримувань та противаг у трудових відносинах між працівником та роботодавцем в бік збільшення повноважень роботодавця. Що стосується охорони праці, то їй присвячена лише одна стаття, яка передбачає гарантії прав на належні безпечні і здорові умови праці. На підставі цього можна зробити висновок, що такий підхід в перспективі може погіршити стан працівників, адже зараз законодавство діє системно і норми закону Про охорону праці перекликаються з відповідним розділом КЗпП України. Більше того, якщо такий законодавчий підхід збережеться і у наступних проєктах, то прийняття подібного закону в перспективі може підривати стабільність зайнятості в Україні,

унеможливити ефективну охорону та захист трудових прав, що в свою чергу матиме негативні наслідки для національної економіки.

ВИСНОВКИ

Історія охорони праці має давнє коріння і продовж свого розвитку зазнала великої кількості змін. Це, в першу чергу, пояснюється динамічністю трудових відносин, а також постійною потребою у вдосконаленні старих підходів і винайдення найбільш безпечних умов, в яких ризики могли б бути зведені до мінімуму. В цілому перехід більшості суспільств до широкого використання ринкових відносин, а тому виникнення різноманітних форм власності потребують розроблення нових підходів до побудови сучасної моделі управління охороною й безпекою праці на національному, регіональному й виробничому рівнях. У суспільстві із соціально орієнтованою економікою охорона праці має бути одним з найважливіших завдань соціально-економічної політики як держави, так і кожного підприємства та організації.

Що стосується українського суспільства, то аналіз судової практики та статистичних даних щодо нещасних випадків на виробництвах, а також матеріалів їх розслідування свідчать про те, що, з одної сторони, більшість заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, полягає у проведенні позапланових інструктажів з питань охорони праці. А з практичної точки зору такий підхід є однотипним і не досягає мети усунення причин настання нещасних випадків і не є ефективним. З іншого боку, саме суспільство ще не сприймає охорону праці як невід'ємну частину свого трудового, і не тільки, життя і, здебільшого не вимагають докорінних змін, хоча за своєю природою охорона праці спрямована не тільки на безпеку трудового процесу, але і на профілактику захворювань, організацію харчування і відпочинку працівників, забезпечення їх спеціалізованим одягом та засобами гігієни. Охорона праці також повною мірою несе відповідальність за виконання власником соціальних гарантій і пільг.

Отже, попри те, що наразі в Україні створена система законодавства про охорону праці та здійснюється певні заходи щодо використання конвенцій і рекомендацій МОП, директив Європейського Союзу, на жаль, сьогодні стан охорони праці в Україні не можна визнати задовільним. Про це свідчить високий

рівень травматизму, у тому числі смертельного, особливо в таких визначальних для економіки держави галузях, як вугільновидобувна, будівництво, транспорт, агропромисловий комплекс. Основною проблемою сфери залишається моральна застарілість нормативно-правової та нормативно-технічної бази регулювання відносин у сфері охорони праці, оскільки більшість актів нормативно-технічного характеру залишаються чинними ще із часів СРСР за відсутності, принаймні на сьогоднішні, більш актуальних. Тому, для запобігання виробничому травмуванню та професійним захворюванням, окрім законодавчих змін, необхідно забезпечити функціонування на підприємстві системи управління охороною праці, своєчасно виявляти чинники виникнення небезпечних ситуацій на виробництві, усувати причини, що призводять до нещасних випадків, забезпечити навчання та перевірку знань з питань охорони праці працівників, здійснювати контроль за дотриманням працівниками вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці. Роботодавцям потрібно більше уваги приділяти саме профілактичній роботі з охорони праці [34, с. 350].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Статистичні данні з офіційного сайту Державної служби України з питань праці. UPL: https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/?fbclid=IwAR2z2bjb7ahkBnPZO2lVrejTi6aWQNhJXE_zlNSb4mL0Jy6fai5C7VxJ1w (дата звернення: 07.02.2021).
3. 17 цілей сталого розвитку (ЦСР) до 2030 року. 2015 р. UPL: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsili> (дата звернення: 07.02.2021).
4. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». 2017 р. UPL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf (дата звернення: 07.02.2021).
5. Основи охорони праці: Підручник. 2-ге видання, доповнене та перероблене. За ред. К. Н. Ткачука і М. О. Халімовського. Київ. 2006. 448 с.
6. Сорочинська О.Л. Розвиток охорони праці в Україні. Питання історії науки і техніки. 2012. №2. С. 59-68. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/77356> (дата звернення: 08.02.2021).
7. International Convention respecting the Prohibition of the Use of White (Yellow) Phosphorus in the Manufacture of Matches from 26.09.1906. URL: https://web.archive.org/web/20120218121456/http://training.itsilo.it/ils/CD_Use_Int_Law_web/Additional/Library/English/Recommendations/R006.HTM (дата звернення: 07.02.2021).
8. Крижевський А.В., Дерій О.О. Становлення та розвиток міжнародних стандартів щодо правового регулювання праці. Часопис Київського університету права. 2019. №3. С. 154-161. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2019_3_28 (дата звернення: 09.02.2021).
9. Unfallversicherungsgesetz. *Reichs-Gesetzblatt*. Berlin. 9. Juli 1884. Nr. 19. S. 69–111. URL: <https://www.inklusion-als->

- menschenrecht.de/data/user/Dokumente/Gesetze/1884_unfallversicherungsgesetz.pdf (дата звернення: 07.02.2021).
10. Gesetz, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter. *Deutsches Reichsgesetzblatt*. Berlin. 21. Juni 1883. Nr. 9. S. 73–104. URL: <https://www.deutscher-reichsanzeiger.de/rgbl/krankenversicherungsgesetz-krankenkassengesetz-vom-15-juni-1883/> (дата звернення: 07.02.2021).
 11. Антропов В. В. Экономические модели социальной защиты населения в государствах ЕС: автореф. дисс. на соиск. уч. ст. д. э. н. Москва. 2007. 48 с.
 12. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1 від 29.10.1919 URL: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_155#Text (дата звернення: 08.02.2021).
 13. Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 10.05.1944 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328#Text (дата звернення: 08.02.2021).
 14. Трудове право України: Підручник. 2-ге видання, стереотипне. За ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ. 2019. 600 с.
 15. Вавженчук С.Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук. Київ. 2014. 36 с.
 16. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до N 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.02.2021).
 17. Про охорону праці: закон України від 14.10.1992 р. в редакції закону від 21.11.2002 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992 р., № 49, ст. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 08.02.2021).
 18. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджений Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. N 15. *Офіційний вісник України*. 2005 р., № 8, стор. 209, ст. 455, код акта

- 31717/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0232-05#Text> (дата звернення: 09.02.2021).
19. Типове положення про службу охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04 затверджений Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р. N 255. *Офіційний вісник України*. 2004 р., № 48, стор. 162, ст. 3191, код акта 30859/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04#Text> (дата звернення: 09.02.2021).
20. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства затверджений Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р. N 55. *Офіційний вісник України*. 2007 р., № 26, стор. 127, ст. 1069, код акта 39365/2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07#Text> (дата звернення: 08.02.2021).
21. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: закон України від 24.02.1994 р. № 4004-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994 р., № 27, ст. 218. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (дата звернення: 08.02.2021).
22. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999 р., № 46, стаття 403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 08.02.2021).
23. Кодекс України про адміністративні правопорушення: закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984 р., № 51, ст. 1122. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 08.02.2021).
24. Кримінальний Кодекс України: закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001 р., № 25, ст. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 08.02.2021).

25. Ізюта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Харків. 2008. 17 с.
26. Кравцов Д. М. Переваги і недоліки нового порядку розслідування та обліку нещасних випадків. *Проблеми законності*. 2019. № 147. С. 140-147.
27. Лозовий А. І. Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2011. Випуск 11. С. 485-497.
28. Статистичні данні з офіційного сайту Офісу Генерального прокурора URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/1stat> (дата звернення: 09.02.2021)
29. Вирок Енергодарський міський суд Запорізької області від 19.03.2020 р. у справі № 316/901/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88836492> (дата звернення: 09.02.2021).
30. Вирок Рівненський міський суд Рівненської області від 05.07.2020 р. у справі № 569/11583/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90325095> (дата звернення: 09.02.2021).
31. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: Проект Закону України від 29.01.2021 р. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&isSpecial=True&id=2aef0adc-3565-4b0c-a018-df258017427a&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti> (дата звернення: 09.02.2021).
32. Директива Ради про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі від 12.06. 1989 р. (89/391/ЄЕС). *Офіційний вісник Європейських Співтовариств*. 1989 р., L 183, стор. 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата звернення: 09.02.2021).
33. Закон про працю: проект закону від 28.12.2019 р. №2708 URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 10.02.2021).
34. Костенко О.М., Лапенко Т.Г., Дрожжана О.У. Стан охорони праці в Україні на сучасному етапі. *Вісник Харківського національного технічного*

університету сільського господарства імені Петра Василенка. 2017. Випуск 180. С. 346-351.

Анотація

Наукова робота присвячена комплексному дослідженню законодавчого регулювання охорони праці у минулому, в умовах сьогодення, а також можливості та перспективам його розвитку. Охорона праці – галузь законодавства, яка присутня в будь-якій країні, де використовується наймана праця, хоча розвиток цього інституту є неоднорідним і суттєво різниться у різних державах. Саме з цієї причини дослідження та удосконалення системи охорони праці на підприємствах, установах та організаціях України є вкрай важливим завданням держави, метою якої, відповідно до Основного закону є, в тому числі, забезпечити гідні умови праці. І, як наслідок, – зменшити кількість нещасних випадків на виробництві, підвищити рівень ефективності підприємств, що в перспективі позитивно вплине на економічний розвиток економіки нашої держави.

Зазначений напрямок дослідження є актуальним в умовах сьогодення, адже попри існування системи законодавчих актів, його дієвість та ефективність викликає сумніви, що підтверджується як наведеними у роботі статистичними даними, так і судовою практикою, розглянутою у другому розділі. У роботі також окреслено основні проблеми охорони праці в Україні на сучасному етапі та зроблені висновки щодо нових законодавчих підходів, які прослідковуються у представлених проєктах нормативно-правових актів, покликаних, в перспективі, замінити собою чинні.

Об'єктом дослідження наукової роботи виступає розвиток інституту охорони праці на різних історичних етапах існування людства, в тому числі в умовах сьогодення, а також прогнози щодо подальшого його розвитку.

Метою роботи є комплексне дослідження та співставлення історичного минулого та сучасного стану охорони праці, виділення основних проблем та напрямів їх розвитку, а також систематизація знань про становлення гідних та безпечних умов у різних країнах світу.

Методи дослідження, які використовуються в роботі — аналіз і синтез, логічний метод, історичний метод, порівняльний метод, метод прогнозування, метод узагальнення, метод формалізації.

У висновках вказані шляхи для запобігання виробничому травмуванню та професійним захворюванням, серед яких (окрім законодавчих змін) — функціонування на підприємстві системи управління охороною праці, своєчасне виявлення чинників виникнення небезпечних ситуацій на виробництві, усунення причин, що призводять до нещасних випадків, забезпечення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, контроль за дотриманням працівниками вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, профілактична робота з охорони праці.