

## ЦИВІЛЬНА БЕЗПЕКА CIVIL SAFETY

УДК 538.69.331.45

**Volodymyr Zdanovsky**, Doctor of Technical Sciences, Professor

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-4254> **e-mail:** [zdanovsky\\_volodymyr@ukr.net](mailto:zdanovsky_volodymyr@ukr.net)

**Valentin Glyva**, Doctor of Technical Sciences, Professor

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1257-3351> **e-mail:** [glyva.valentin@gmail.com](mailto:glyva.valentin@gmail.com)

**Nataiia Burdeina**, PhD, Associate Professor

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2812-1387> **e-mail:** [burdeina.nb@knuba.edu.ua](mailto:burdeina.nb@knuba.edu.ua)

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine

### MAIN TASKS OF IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOR PROTECTION REGULATIONS IN THE LEGAL FIELD OF UKRAINE

**Abstract.** *The paper analyzes the legislative regulation in the field of labor protection in Ukraine and identifies the main directions of work to improve it. In connection with Ukraine's move towards EU membership, it is advisable to focus on EU regulations. It is shown that such acts are both general in nature and consider certain aspects of labor protection (certain factors of harmful effects). The advantage of the European directives on occupational safety is that they contain mandatory annexes that quantify the permissible harmful effects. The joint work of experts of the EU and the International Labor Organization on the draft Law of Ukraine on labor protection is analyzed. Due to a number of shortcomings, these materials are generally in line with the international level and require minimal harmonization with current national regulations. The advantage of the Project is a clear modern definition of "employee" and "employer". The same applies to the definition of the rights and responsibilities of employees and employers. For the first time in Ukraine, a risk-based approach to possible dangers for workers has been recognized at the legislative level. It is advisable to detail its requirements in bylaws for certain industries, taking into account the significant achievements of domestic scientists. This need is due to the lack of clearly defined methods of calculating occupational risks. The advantage of the Project is also targeted regulation of penalties for non-compliance with the Law. The implementation of the law, with some modifications, will contribute to the safety and health of workers.*

**Key words:** *labor protection; health of workers; employee; employer; risk-oriented approach*

В.Г. Здановський, В.А. Глива, Н.Б. Бурдейна

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна

## ОСНОВНІ ЗАДАЧІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ПРАВОВЕ ПОЛЕ УКРАЇНИ

***Анотація.** У роботі проаналізовано законодавче нормування у галузі охорони праці в Україні і визначено основні напрями робіт щодо його вдосконалення. У зв'язку з рухом України до членства у Євросоюзі доцільним є орієнтація на нормативні акти ЄС. Показано, що такі акти мають як загальний характер, так і розглядають окремі аспекти охорони праці (окремі фактори шкідливого впливу). Перевагою загальноєвропейських директив з безпеки працюючих є те, що вони містять обов'язкові додатки, які надають кількісні значення допустимих шкідливих впливів. Проаналізовано спільні напрацювання фахівців ЄС та Міжнародної організації праці щодо проєкту Закону України з питань охорони праці. За низки недоліків, ці матеріали у цілому відповідають міжнародному рівню і потребують мінімальної гармонізації з чинними національними нормативами. Перевагою Проєкту є чітке сучасне визначення поняття «працівник» та «роботодавець», що на сьогоднішній день в Україні має різночитання і у багатьох випадках є предметом юридичних процедур. Це ж стосується визначення прав і обов'язків працівників і роботодавців. Уперше в Україні на законодавчому рівні визнано ризик-орієнтований підхід щодо можливих небезпек для працюючих. Доцільно деталізувати його вимоги у підзаконних актах для окремих галузей промисловості з урахуванням значних напрацювань вітчизняних науковців. Така потреба обумовлена відсутністю чітко визначених методик розрахунків професійних ризиків. Перевагою Проєкту є також орієнтована регламентація покарань за невиконання вимог Закону. Впровадження закону за деякими доопрацюваннями сприятиме безпеці та збереженню здоров'я працюючих.*

***Ключові слова:** охорона праці; здоров'я працюючих; працівник; роботодавець; ризик-орієнтований підхід*

**DOI: <https://doi.org/10.32347/2411-4049.2022.2.47-58>**

### Вступ

Закон України «Про охорону праці», прийнятий у 1993 р., тобто майже 30 років тому, у значній мірі застарів як по формі, так і по суті, та не відповідає сучасному баченню теорії і практики безпеки праці. Про це свідчать численні наукові дослідження та публікації, а також висновки та рішення компетентних державних органів.

У зв'язку з просуванням України до членства у ЄС, при розробці і впровадженні нормативних актів з охорони праці доцільно керуватися офіційними документами Євросоюзу з цієї проблематики. Це потребує ретельного аналізу стану питання і розроблення цілісної концепції національної політики у сфері охорони праці.

## Аналіз нормативних джерел

Концепція щодо стратегічних задач ЄС у галузі захисту здоров'я працівників та безпеки праці міститься у документі, представленому до відповідних установ Євросоюзу [1]. Він висвітлює стратегічні задачі і напрями діяльності у галузі охорони праці. У зв'язку з різноманітністю можливих несприятливих впливів на працюючих, існує низка Директив ЄС, які регламентують окремі впливи, наприклад [2–5].

Загальновизнаний міжнародний норматив [6] містить вимоги до усіх фізичних та хімічних чинників середовища. На сьогоднішній день в Україні розроблено сучасний підхід до визначення ризиків у процесі виробничої діяльності [7]. Ризик-орієнтований підхід у сфері охорони праці є обов'язковою складовою будь-якого нормативного документа у галузі цивільної безпеки. Це треба урахувати у процесі підготовки національних нормативних актів. Напрацювання у цьому напрямі потребують ретельного аналізу і визначення пріоритетів та головних складових, які можуть бути внесені у відповідний Закон України.

## Виклад основного матеріалу

Проектом Закону «Про безпеку та здоров'я працівників» (далі – Проект), створеного у співдружності представниками ЄС та Міжнародною організацією праці (МОП), пропонується взяти його за основу для створення відповідного законопроекту України. Зміст Проекту викладено на 78 сторінках у 16 розділах. Він є внеском ЄС-МОП у сприяння ефективному узгодженню законодавства України з основними чинними міжнародними та європейськими стандартами у сфері праці та успішною практикою їх застосування. Авторами статті, які є науковцями Київського національного університету будівництва та архітектури, проаналізовано відповідність Проекту настановам Постанови Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. «Про реформування системи охорони праці в Україні», а також доцільність імплементування його у Закон України. Крім того, має сенс порівняти Проект з напрацюваннями науковців України щодо цих питань та врахувати особливості створення та забезпечення безпечних і здорових умов праці в Україні [7]. Як бачимо, коло питань досить широке і вимагає глибокого вивчення та з'ясування. Бібліографічний огляд свідчить – досі публікацій за цією тематикою не було, що свідчить про актуальність цієї статті.

У цьому аналізі розглянуто питання охорони праці (на даний час цей термін є визначальним як у нормативно-правових актах, так і у багатьох наукових дослідженнях і у виробничій діяльності в Україні). У Проекті пропонується замінити його терміном «безпека праці та здоров'я працівників», як це прийнято у світовій практиці. Такий термінологічний перехід не є простим і не може бути суто формальним.

По-перше, змінюється світоглядне розуміння проблем, які у Проекті вирішуються не в контексті абстрактного терміну «охорона праці», а максимально наближено до проблем безпечної безтравматичної та комфортної виробничої діяльності людини-працівника. По-друге, ця зміна понять має бути усвідомлена суспільством, включаючи необхідність та наслідки такого кроку. І, по-третє, мабуть, найскладніше, – треба замінити застаріле поняття в усіх

законах, нормативно-правових документах, положеннях. Не дивлячись на начебто уявну простоту, цей термін є наріжним каменем реформування правових і соціальних відносин у сфері матеріального виробництва та суспільства в цілому. На це потрібен час і додаткові матеріально-фінансові витрати. Необхідно узаконити нову термінологію.

Проблематика та заходи, запропоновані у Проекті, досліджувалися у тій чи іншій мірі у працях провідних наукових організацій України, серед яких слід відзначити ДУ «ННДІПБОП», Національний університет «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Національний авіаційний університет, Київський національний університет будівництва та архітектури та інші. На жаль, суттєвою відмінністю наукових досліджень в Україні є те, що вони практично мало використані для удосконалення законодавства. Це значною мірою обумовлює відставання осучаснення методології управління системою безпеки та гігієни праці в Україні.

**За безумовної підтримки необхідності прийняття Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» з використанням основних положень Проекту ЄС-МОП необхідно врахувати наступне:**

1. Пропонований Проект спрямовано на поглиблене реформування системи охорони праці. З огляду на це, Закон України «Про охорону праці» необхідно повністю переглянути, фактично йдеться про створення нового закону.

2. Необхідно здійснити на практиці заміну поняття «охорона праці» на «безпека праці та здоров'я працівників», а також низки інших понять, що застосовуються у нас і яких немає у світовій практиці.

3. У свою чергу, Проект потребує редагування та експертної оцінки компетентними фахівцями, особливо щодо врахування місцевих умов, які багато в чому відрізняються від зарубіжних у сферах виробництва і життєдіяльності.

4. Грунтуючись на дослідженнях ДУ «ННДІПБОП», де чільне місце належить науково-методичним розробкам стосовно ризик-орієнтованої моделі безпеки праці, доцільно доповнити розділ VII Проекту щодо методології впровадження ризик-орієнтованої моделі як основи реформування безпеки праці в Україні.

5. Бажано розглянути, наскільки правомірно в одному законопроекті суміщати питання безпеки праці та специфічні питання трудового права та гендерної проблематики, як це зроблено у Проекті ЄС-МОП.

Об'єм статті не дозволяє висвітлити усі розділи та статті Проекту, тому вони представлені вибірково, виходячи з того, що необхідно звернути основну увагу на:

- найбільш актуальні в умовах України аспекти, що займають чільне місце у Проекті;
- нові положення, які відсутні у законодавстві України;
- нові термінологічні визначення.

У статтях Проекту ЄС-МОП викладено практично всі аспекти складної та багатогранної діяльності з проблем безпеки праці та трудового права.

Розглянуто найбільш актуальні для нашого сьогодення розділи та статті, що увібрали в себе важливі теоретичні та практичні надбання безпеки та гігієни праці, відображені у законах європейських країн і США, а також у численних Директивах ЄС, що поступово імплементуються у законодавче поле України.

Частина розділів є достатньо традиційними і співпадають з відповідними вітчизняними напрацюваннями, однак досить багато статей можуть бути тою чи іншою мірою використані безпосередньо у тексті нового закону. Це стосується розділу I, а також частково розділу II щодо окремих елементів політики в галузі охорони праці, розділу III в частині обов'язків працівників, розділів IV і V стосовно навчання, консультації та залучення працівників, розділу VII щодо організації служби охорони праці, розділу XIV відносно аналізу нещасних випадків. Такі розділи, як XV – «Сприяння, контроль і забезпечення вимог безпеки та здоров'я», XVI – «Адміністративна відповідальність» містять статті щодо обов'язковості персональної відповідальності та міри покарання за невиконання тих чи інших положень і статей законодавства посадовими особами та, особливо, роботодавцями, що також мають увійти у законодавство України з питань безпеки працівників.

**Розділ I** визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки та гігієни праці в Україні і має своїм завданням забезпечення безпеки працівників і попередження нещасних випадків та професійних захворювань.

Проектом імплементуються у правову систему України важливі директиви Європейського Союзу.

Забезпечується подальше наближення національного законодавства з питань безпеки та гігієни праці до міжнародних стандартів, встановлених Міжнародною організацією праці (МОП).

Проектом забезпечується подальше наближення національного законодавства з питань безпеки та здоров'я на роботі до міжнародних стандартів праці, встановлених МОП:

1. Конвенція 2006 року про основи безпеки та здоров'я на роботі (№ 187);
2. Конвенція про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище (№ 155);
3. Протокол 2002 року до Конвенції про безпеку та здоров'я на роботі 1981 року;
4. Конвенція про служби гігієни праці 1985 року (№ 161).

Дія Проекту поширюється на всіх працівників і роботодавців, незалежно від їхньої форми власності та виду діяльності.

Терміни щодо працівника та роботодавця вживаються у такому значенні:

**Працівник** – будь-яка фізична особа, яка, незалежно від наявності офіційно укладеного трудового договору, зобов'язується за винагороду виконувати інтелектуальну чи фізичну діяльність на користь іншої особи, під її керівництвом, наглядом, контролем та управлінням, а також особи, що проходять навчання, стажування чи виробничу практику; самозайняті працівники, які за законодавством вважаються економічно залежними від діяльності бенефіціара; особи, які виконують роботи або надають послуги на користь іншої особи за рішенням суду.

**Роботодавець** – будь-яка фізична або юридична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником і несе відповідальність за підприємство та/або установу, а також приймає стажерів, практикантів та учнів; яка отримує вигоду від діяльності економічно залежного самозайнятого працівника; отримує вигоду від роботи, виконуваної особами на підставі рішення суду; або, у випадках, передбачених цим законом, несе відповідальність за приміщення, в якому виконуються роботи.

Ці два термінологічних визначення принципово відрізняються від існуючих у нашому законодавстві, де через недосконалість, а то й умисне викривлення тих чи інших положень має місце утиск прав працюючих. Таким чином створювалося підґрунтя для безкарності недобросовісних роботодавців у випадках травматизму та невідшкодування за нього.

Ще одним важливим терміном цього розділу є поняття ризику, яке в Україні не є однозначним. Це необхідно подолати і перейти до однозначного терміну, що використовується в документах ЄС: **«професійний ризик – це поєднання ймовірності настання небезпечної події, що виникає внаслідок виконання роботи або в ході її виконання, та тяжкості травми чи шкоди для здоров'я працівників, що така подія спричиняє»**.

Важливими є поняття, пов'язані з ризик-орієнтованою моделлю безпеки праці, а саме:

- управління професійними ризиками – систематичний і постійний процес моніторингу, контролю та перегляду професійних ризиків, зокрема, виявлення факторів небезпеки, аналіз, зважування та оцінка професійних ризиків, а також здійснення запобіжних і захисних заходів для усунення професійних ризиків чи їхнього зменшення до прийнятного рівня;

- безпечні умови праці – стан умов праці, за яких несприятливі чи шкідливі професійні чинники відсутні або їхній рівень не перевищує гранично допустимих значень;

- оцінювання професійних ризиків – систематичний та безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек і аналізу (як якісного, так і кількісного) та оцінки професійних ризиків для безпеки і здоров'я працівників на роботі.

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, законах України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

**У розділі II** викладено положення щодо політики та системи безпеки і здоров'я.

Запобігання професійним ризикам має ґрунтуватися на оцінці ризиків і розроблятися відповідно до принципів, політики, стандартів і програм, якими забезпечується розробка та реалізація Національної стратегії безпеки та здоров'я. Вона має бути спрямована на реалізацію права на безпеку та здоров'я на роботі шляхом забезпечення узгодженості заходів та ефективності дій з боку державних, приватних або кооперативних структур, які в цьому контексті виконують обов'язки у сферах регулювання, ліцензування, сертифікації, стандартизації, досліджень, навчання, інформування, консультацій та залучення, а також технічних служб запобігання, нагляду у сфері здоров'я та інспектування.

Статистична інформація повинна давати можливість вести облік нещасних випадків та професійних захворювань з метою сприяння дослідженням, тим самим забезпечуючи можливість прийняття відповідних критеріїв і методологій для розроблення загальнодержавних і галузевих програм та заходів запобігання, а також ведення регулярного контролю результатів.

**Важливо в умовах нашої країни є стаття 11 Проекту щодо забезпечення умов для підвищення рівня досліджень у галузі безпеки та**

**здоров'я на роботі, яка не має аналогів у вітчизняному законодавстві про охорону праці.** Наведемо цю статтю з незначними скороченнями:

**1. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки та здоров'я повинно здійснюватись за такими векторами:**

- підтримка створення дослідницьких структур і структур післядипломного навчання для спеціалістів і дослідників;
- поширення науково-технічної інформації, що сприяє просуванню знань та досягненню прогресу у дослідженнях;
- заохочення вивчення передового досвіду у галузі організаційних і оперативних систем превентивної діяльності.

**2. Наукові дослідження з питань безпеки та здоров'я на роботі фінансуються за рахунок бюджетних коштів, які виділяються для сфери науки та освіти.**

**3. Наукові дослідження з питань безпеки та здоров'я на роботі можуть отримувати фінансування від будь-яких юридичних чи фізичних осіб або від неурядових організацій, із будь-яких джерел, не заборонених законом.**

У цьому розділі також акцентується увага на проблемах, пов'язаних із безпекою машин і робочого обладнання.

**Розділ III визначає права і зобов'язання роботодавців і працівників.**

У наших умовах пріоритетними щодо взаємовідносин у виробничих умовах та у законодавстві про охорону праці є питання прав працівників і обов'язки (відповідальність) роботодавців. Розглянемо їх згідно з оригіналом Проекту з незначними купюрами.

**Стаття 17. Загальні зобов'язання роботодавців**

1. Постійно та безперервно забезпечувати безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, застосуванням та постійним пристосуванням до змін в обставинах необхідних запобіжних і захисних заходів для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, із суворим дотриманням принципів запобігання:

- 1) Уникнення ризиків.
- 2) Планування запобіжних заходів як системи, у яку інтегровані технічні розробки, схема організації праці, умови роботи, соціальні відносини та вплив факторів навколишнього середовища.
- 3) Визначення факторів небезпеки та оцінка передбачуваних ризиків у всіх видах діяльності підприємства з метою усунення ризиків.
- 4) Подолання ризиків у джерелі їхнього виникнення з метою усунення.
- 5) Забезпечення відсутності ризику від впливу хімічних, фізичних та біологічних агентів і психосоціальних факторів.
- 6) Пристосування роботи до працівника, вибору робочого обладнання, методів роботи та виробництва з метою пом'якшення наслідків монотонної роботи та зниження психосоціальних ризиків.
- 7) Адаптація до нових форм організації праці, шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень.
- 8) Заміна небезпечного на безпечне чи менш небезпечне.

2. Роботодавець повинен реєструвати та розслідувати будь-які нещасні випадки на роботі, нещасні випадки на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три робочі дні, а також підозри на професійні захворювання.

3. Роботодавець повинен запроваджувати заходи та надавати вказівки, відповідно до яких у разі серйозної та прямої загрози працівники можуть негайно залишати місце роботи та не відновлювати роботу, поки така загроза триває.

4. У випадках, передбачених законодавством, роботодавці зобов'язані отримувати дозвільні документи від компетентних органів.

#### **Стаття 19. Права працівників**

1) на забезпечення роботодавцем безпечних та здорових умов праці;  
2) на відсутність необхідності нести будь-які фінансові витрати, пов'язані з безпекою та здоров'ям на роботі;

3) на інформацію щодо професійних ризиків, які на них впливають або можуть впливати, а також про запобіжні та захисні заходи;

4) на отримання відповідної підготовки щодо безпеки та здоров'я на роботі, яка відповідає характеру роботи та ризикам і яка повинна проходити в робочий час;

5) на проходження медичного обстеження з метою оцінки своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи;

6) на відсутність будь-яких негативних і несправедливих наслідків для себе та на захист від них;

7) на відмову від роботи у випадку серйозної та прямої загрози для свого життя та здоров'я;

8) на захист від необґрунтованих утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію;

9) на захист від факторів небезпеки, які стосуються його безпосередньо;

10) на подання скарг до центрального органу виконавчої влади, який виконує функції інспекції праці, щодо незабезпечення роботодавцем безпечних та здорових умов праці, а також на подання своїх зауважень під час інспекційних відвідувань центрального органу виконавчої влади, що здійснює функції інспекції праці;

11) на отримання компенсації відповідно до закону за будь-яку шкоду, спричинену нещасним випадком на роботі чи професійним захворюванням.

**Розділ IV. Навчання та інформування і Розділ V. Консультації та залучення працівників** – принципово мало відрізняються від аналогічних вимог вітчизняного законодавства.

**Розділ VI. Організація безпеки та здоров'я** – складається з трьох частин, дві з яких мають важливе значення і мають бути імplementованими у наше законодавство. Діяльність служби безпеки та здоров'я на роботі спрямована на:

1. Створення умов праці, що забезпечують безпеку працівників, їхнє фізичне та психічне здоров'я.

2. Запровадження технічних умов, які забезпечують застосування запобіжних заходів.

3. Інформування, навчання працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі.

У статтях 31 і 32 викладено основні напрями діяльності служби безпеки та здоров'я, які практично повторюють те, що викладено у окремих статтях розділів II і III.

У статтях 33–36 частини II **Розділу VI** йдеться про функціонування служб безпеки та здоров'я, включаючи медичні аспекти.



**У Розділі VII. Робота з підвищеним ризиком** – у статтях 45 і 46 розглянуто види діяльності, що пов'язані з підвищеним ризиком, та спеціальні умови виконання таких робіт, наведено умови ліцензування, організації підготовки небезпечних робіт і вимоги та настанови щодо їх виконання. Вони заслуговують на увагу з огляду на професійний, юридичний та соціальний підхід до забезпечення безпеки праці та здоров'я працюючих у складних виробничих умовах з урахуванням низки Директив ЄС. Особливістю статті 46 цього розділу є те, що відмічено, у яких випадках забороняється видача ліцензії на ризиковані види робіт.

**Розділи: VIII. Захист генетичного спадку; IX. Діяльність, яка заборонена або яка здійснюється відповідно до певних умов; X. Безпека праці та здоров'я вагітних працівниць; XI. Робота неповнолітніх осіб; XII. Працівники з обмеженими фізичними можливостями та хронічними захворюваннями; XIII. Працівники, що мають трудові відносини з фіксованим терміном,** – мають бути розглянуті в сенсі їх використання у новому законі.

**Розділ XIV. Нещасні випадки на роботі та професійні захворювання** – в основному відповідає вітчизняному Положенню про розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, яке було переглянуто з урахуванням зарубіжного досвіду декілька років тому. За необхідності, його можна буде відредагувати з урахуванням окремих уточнень щодо тексту цього розділу. Особливо це може стосуватися відображення дій та персональної відповідальності роботодавця.

Надважливо звернути увагу на відшкодування збитків потерпілим, у зв'язку з чим відповідну статтю наведено повністю.

**Стаття 84. Відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями.**

Роботодавець забезпечує загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників відповідно до законодавства.

**Розділ XV. Сприяння, контроль і забезпечення дотримання вимог безпеки та здоров'я.** Поряд з викладенням повноважень центрального органу виконавчої влади у статті 86 відображено діяльність інспекторів праці, які забезпечують реалізацію державної політики з питань безпеки та здоров'я. Ці питання мають бути сформульовані чітко і однозначно, що далеко не завжди має місце. Складність виконання повноважень інспекторів полягає також у тому, що відповідними інстанціями можуть вводитися обмеження та заборони на виконання тих чи інших інспекторських функцій, чого не повинно бути.

**Стаття 87. Повноваження інспекторів праці**

1. Для належного виконання своїх обов'язків інспектори праці мають повноваження:

- 1) відвідувати без попереднього повідомлення, у будь-який час вдень і вночі, будь-яку робочу зону, зокрема виробничі, службові та адміністративні приміщення юридичних осіб будь-якої форми власності, діяльності чи господарського типу, та фізичних осіб, які використовують найману працю, з питань, які входять до їхньої компетенції;
- 2) проведення будь-якої експертизи, інспекції чи розслідування, надання документів, які вважаються необхідними для перевірки дотримання законодавства про безпеку та здоров'я згідно з посадовою інструкцією;

- 3) при проведенні інспекції вживати необхідних захисних заходів на запобігання знищенню, зникненню чи зміні документів, інших записів і подібних ситуацій;
- 4) подавати роботодавцям письмову вимогу, що має обов'язкову силу, та/або припис про усунення порушень законодавства про безпеку та здоров'я, причин та умов, які їх викликають, в тому числі з метою усунення недоліків обладнання, устаткування чи методів роботи, стосовно яких існують підстави вважати їх такими, що становлять загрозу здоров'ю чи безпеці працівників;
- 5) складати протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення та накладати адміністративні стягнення та штрафи.

**Розділ XVI. Адміністративна відповідальність за порушення у сфері безпеки та здоров'я** – особливо важливий для застосовування у нас, тому що аналога у законодавстві України немає. Це стосується, в першу чергу, роботодавців, відповідальність яких за порушення у галузі безпеки та здоров'я або розмита, або вихолощена і фактично є декларативною.

Суб'єкт, відповідальний за трудові проступки та сплату відповідних штрафів:

- роботодавець несе відповідальність за трудові проступки, навіть якщо їх допустили його працівники при виконанні службових обов'язків;
- відповідальність працівника, який вчинив порушення, повинна оцінюватися в рамках дисциплінарного провадження, розпочатого роботодавцем відповідно до закону. Якщо за результатами такого провадження буде зроблено висновок про відповідальність працівника і застосування санкцій до нього, роботодавець може застосувати до такого працівника відповідні санкції, передбачені законом;
- якщо порушник є юридичною особою, спільну з ним відповідальність за сплату штрафу несуть відповідні адміністратори, керівники та директори.

**Фінансові санкції (штрафи) залежать від:**

1. Обороти/річного бюджету.
2. Рівня тяжкості трудових проступків. Застосовується наступна класифікація трудових проступків:
  - легкі;
  - серйозні;
  - дуже серйозні.
3. Ступеня провини порушника – при визначенні застосовного штрафу та з урахуванням дій порушника застосовується наступна класифікація рівнів провини:
  - недбалість;
  - навмисні чи зловмисні дії.
4. Сума штрафу може складати:
  - За легкі проступки/порушення від 200 до 1500 євро;
  - За серйозні проступки/порушення від 500 до 10000 євро;
  - За дуже серйозні та неодноразові проступки/порушення суми штрафу значно збільшуються.

## **Розділ XVII. Заклучні та перехідні положення. Цим розділом Проекту ЄС-МОП передбачається, що:**

1. Новий Закон України «Про безпеку та здоров'я працівників» має набути чинності через рік після його прийняття Верховною Радою України та опублікування.

2. Закон України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, (зі змінами та доповненнями) визнається таким, що втратив чинність.

3. Вноситься ряд змін до Кодексу законів про працю України та інших законодавчих актів.

## **Висновки**

1. У зв'язку з просуванням України до членства у Євросоюзі, за основу оновлених національних нормативних актів у сфері охорони праці доцільно узяти відповідні документи ЄС. Крім нормативів у окремих сферах діяльності (чинників несприятливого впливу), необхідно розробити і впровадити концептуальний документ, що регламентує підходи до безпеки працівника (Закон України).

2. Обов'язковою складовою відповідного документи є чітке визначення понять «працівник» та «роботодавець», що унеможливить різночитання і спростить юридичні процедури.

3. Важливим є законодавче регулювання та заохочення наукових досліджень у сфері цивільної безпеки (охорони праці), що ніяким чином не регламентується у чинних нормативно-правових актах.

4. Найважливішою складовою проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівника» є офіційне визначення професійних ризиків та застосування ризик-орієнтованого підходу.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN>.

2. Directive 2013/59/Euratom – protection against ionising radiation (Директиви з охорони праці). <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2013-59-euratom-protection-against-ionising-radiation>.

3. Directive 2013/35/EU – electromagnetic fields. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2013-35-eu-electromagnetic-field>.

4. Directive 2006/25/EC – artificial optical radiation. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2006-25-ec-of-the-european-parliament-and-of-the-council-of-5-april-2006>.

5. Directive 2003/10/EC – noise. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/82>.

6. Standard of Building Biology Testing Methods: SBM–2015 [acting from July 2008]. Germany: Institut für Baubiologie + Ökologie IBN. 2015. 2 p. URL: <https://buildingbiology.com/site/wp-content/uploads/standard-2015-englisch.pdf> (дата звернення: 30.08.2019).

7. Здановський В.Г., Кружилко О.Є. Наукові розробки ризик-орієнтованого підходу у сфері охорони праці (Науковий супровід Концепції реформування системи охорони праці в Україні). Монографія. «Університетська книга», м. Суми, 2020. 380 с.

*Стаття надійшла до редакції 25.01.2022 і прийнята до друку після рецензування 24.05.2022*

## REFERENCES

1. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN>.
2. Directive 2013/59/Euratom – protection against ionising radiation. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2013-59-euratom-protection-against-ionising-radiation>.
3. Directive 2013/35/EU – electromagnetic fields. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2013-35-eu-electromagnetic-field>.
4. Directive 2006/25/EC – artificial optical radiation. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2006-25-ec-of-the-european-parliament-and-of-the-council-of-5-april-2006>.
5. Directive 2003/10/EC – noise. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/82>.
6. Standard of Building Biology Testing Methods: SBM–2015 [acting from July 2008]. Germany: Institut für Baubiologie + Ökologie IBN. (2015). 2 p. Retrieved 30.08.2019 from: <https://buildingbiology.com/site/wp-content/uploads/standard-2015-englisch.pdf>.
7. Zdanovsky, V.G., & Kruzhilko, O.E. (2020). Scientific development of a risk-oriented approach in the field of labor protection (Scientific support of the Concept of reforming the labor protection system in Ukraine). Sumy: "University Book" [in Ukrainian].

*The article was received 25.01.2022 and was accepted after revision 24.05.2022*

### **Здановський Володимир Григорович**

доктор технічних наук, професор, професор кафедри охорони праці та навколишнього середовища Київського національного університету будівництва і архітектури  
**Адреса робоча:** 03037 Україна, м. Київ, пр. Повітрофлотський, 31  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-4254> **e-mail:** zdanovsky\_volodymyr@ukr.net

### **Глива Валентин Анатолійович**

доктор технічних наук, професор, професор кафедри фізики Київського національного університету будівництва і архітектури  
**Адреса робоча:** 03037 Україна, м. Київ, пр. Повітрофлотський, 31  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1257-3351> **e-mail:** glyva.valentin@gmail.com

### **Бурдейна Наталія Борисівна**

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри фізики Київського національного університету будівництва і архітектури  
**Адреса робоча:** 03037 Україна, м. Київ, пр. Повітрофлотський, 31  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2812-1387> **e-mail:** burdeina.nb@knuba.edu.ua